

Sygn. akt III Pa 22/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak
Sędziowie:	SSO Bożena Beata Bielska (spr.) SSR del. do SO Monika Obrębska
Protokolant:	sekr.sądowy Ewelina Asztemborska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 listopada 2014r. w O.

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko Urzędowi Gminy w O.

o związane z wypowiedzeniem umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 28 marca 2014r. sygn. akt IV P 134/11

orzeka:

1. oddala apelację,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 marca 2011r., skierowanym przeciwko Gminnemu Zespołowi (...) i Przedszkoli w O., S. S. wniosła o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 07 marca 2011r. oraz o zasądzenie na jej rzecz poniesionych kosztów postępowania.

Uzasadniając roszczenie powódka wskazała, iż z pozwanym łączył ją stosunek pracy na podstawie mianowania, a nie umowa o pracę. Podniosła, iż bez uzasadnienia została zwolniona z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia a nadto okres wypowiedzenia był nieprawidłowy, bowiem został skrócony z okresu trzech miesięcy - do jednego miesiąca.

Pismem z dnia 19 lipca 2011r. powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, iż wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15.740,25 zł z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy - w oparciu o art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz kwoty 31.480,50 zł tytułem świadczenia pieniężnego za okres 6 miesięcy pozostawania bez pracy w oparciu o art. 55 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

Pismem z dnia 14 września 2011r. zawodowy pełnomocnik powódki wskazał jako stronę pozwaną Gminę O.. Następnie zaś jako pozwanego wskazał Urząd Gminy O..

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa prawnego według norm przepisanych. Pozwany wskazał, iż powódka nie była pracownikiem samorządowym, wobec czego możliwe było skrócenie jej okresu wypowiedzenia. Tezę tę wywiedziono poprzez wskazanie, iż akt mianowania powódki na stanowisko był wadliwie podpisany, co powoduje jego nieważność, dlatego nie podlegała ona przepisom ustawy o pracownikach samorządowych.

Ostatecznie pełnomocnik powódki wniosł o zasądzenie na rzecz S. S. odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa w kwocie 13.380 zł brutto stanowiącej trzykrotność wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kwoty 26.760 zł brutto stanowiącej sześciokrotność wynagrodzenia powódki wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 października 2011r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania stanowiącego równowartość niewypłaconego świadczenia pieniężnego. Jednocześnie cofnięto powództwo względem Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O. oraz Gminy O. wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Wyrokiem z dnia 28.03.2014r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce:

1. zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powódki S. S. kwotę 13.380 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14.11.2011r. do dnia zapłaty, oddalając dalej idące żądanie odsetkowe;
2. zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powódki S. S. kwotę 26.760 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29.10.2011r. do dnia zapłaty,
3. umorzył powództwo w pozostałym zakresie, tj. w zakresie dalej idącego żądania kwoty głównej i żądania odsetkowego,
4. zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powódki S. S. kwotę 4.536 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.860 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,
5. wyrokowi co do kwoty 4.460 zł brutto nadał rygor natychmiastowej wykonalności,
6. umorzył postępowanie w stosunku do pozwanych Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O. i Gminy O..

Sąd ustalił, że S. S. była zatrudniona od dnia 01 stycznia 1996r. na podstawie aktu mianowania, na stanowisku Dyrektora Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O.. Decyzja o wyborze powódki na to stanowisko została potwierdzona na posiedzeniu Zarządu Gminy O. w dniu 17 stycznia 1996r., w konsekwencji czego wydano Uchwałę Nr (...) o jej zatrudnieniu.

Sąd ustalił też, że Statut Gminy O. ustanowiony w Załączniku do Uchwały nr (...) Rady Gminy w O. z dnia 05 sierpnia 1990r. stanowi, iż Zarząd Gminy zatrudnia i zwalnia kierowników gminnych jednostek organizacyjnych podporządkowanych Zarządowi, natomiast Wójt wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu i wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku do kierowników gminnych jednostek organizacyjnych podporządkowanych Zarządowi, za wyjątkiem uprawnienia, z którego wynika prawo zarządu do zatrudniania i zwalniania kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Akt mianowania

kierowników gminnych jednostek organizacyjnych podpisuje w imieniu Zarządu dwóch jego członków, w tym przewodniczący Zarządu.

Sąd ustalił również, że akt mianowania powódki został podpisany przez Wójta Gminy O..

Uchwałą Rady Gminy O. Nr (...) z dnia 28 lutego 2011r. dokonano likwidacji jednostki budżetowej - Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O., a mienie znajdujące się w zarządzie zlikwidowanej jednostki przejęła Gmina O.. Pismem z dnia 07 marca 2011r. wypowiedziano powódce stosunek pracy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego z okresu 3 miesięcy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O.. Nie zaproponowano powódce zatrudnienia na innym stanowisku pracy, wskazując jednocześnie, iż przysługuje jej prawo do wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy za czas pozostawania bez pracy przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy oraz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Jednocześnie zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 18.03.2011r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 30 kwietnia 2011r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Pismem z dnia 13 maja 2011r. Wójt Gminy O. wskazał, iż przysługuje powódce jako pracownikowi samorządowemu mianowanemu świadczenie pieniężne, które wypłacane będzie w okresach miesięcznych, nie dłużej niż 6 miesięcy, o ile powódka w tym czasie nie podejmie innej pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie zobowiązano powódkę do przedstawienia stosownego zaświadczenia w tym zakresie.

W okresie, w jakim rozwiązano umowę o pracę z powódką, Urząd Gminy w O. organizował nabory do pracy na stanowiskach urzędniczych, zgodnych z kwalifikacjami powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego żądanie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd zaznaczył, że oparł swoje rozstrzygnięcie przede wszystkim na przedłożonych w sprawie dokumentach, których wiarygodność nie była kwestionowana. Wskazał, że w sprawie podstawową kwestią sporną było określenie, czy powódka była zatrudniona na podstawie mianowania - jako pracownik samorządowy, czy też należało do jej stosunku pracy stosować przepisy ogólne prawa pracy. Strona pozwana, negując fakt zatrudnienia powódki na podstawie mianowania, kwestionowała przede wszystkim skuteczność aktu mianowania powódki wskazując, że akt mianowania S. S. podpisał Wójt jednoosobowo, a nie dwóch członków Zarządu, w tym przewodniczący.

Odnosząc się do tej kwestii Sąd Rejonowy rozważał charakter prawny mianowania pracownika samorządowego i powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że uznaje się, iż mianowanie pracownika samorządowego jest czynnością prawną z zakresu prawa pracy, do której nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania administracyjnego. Skoro podstawowym i koniecznym elementem konstrukcyjnym pojęcia czynności prawnej jest oświadczenie woli (art. 60 k.c.), to akt mianowania pracowniczego należy właśnie tak zakwalifikować. Teza ta, znajduje potwierdzenie w prawie pracy, gdzie zgodnie z art. 11 k.p., do powstania stosunku pracy, także na podstawie nominacji, wymagane są dwa zgodne oświadczenia woli, a więc oświadczenie woli pracownika i pracodawcy (podmiotu reprezentującego pracodawcę), a przepisy dotyczące stosowania nominacyjnej podstawy zatrudnienia nie przewidują przecież składania przez podmiot zatrudniający osobnego oświadczenia woli towarzyszącego mianowaniu. W konkluzji zdaniem Sądu należy przyjąć, że akt mianowania pracownika samorządowego jest oświadczeniem woli w rozumieniu przepisów kodeksu cywilnego. Wobec powyższego do mianowania należy stosować przepisy kodeksu pracy, a w sprawach nieuregulowanych, przepisy kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.).

Sąd zauważył nadto, iż do 30.05.2011r. nikt nie kwestionował statusu prawnego powódki - jako pracownika samorządowego mianowanego. Wskazał również, że o ile zastrzeżenia strony pozwanej znajdują rzeczywiście uzasadnienie w treści statutu Gminy O., to jednak akt mianowania powoduje nawiązanie stosunku pracy (art. 2 k.p.). Jest więc aktem prawa pracy wywierającym skutki materialnoprawne bez względu na to, czy został wydany zgodnie z przepisami. Przesłanką ważności mianowania jest zgoda zainteresowanego na nawiązanie w ten sposób stosunku pracy. Zgoda może być wyrażona także przez przyjęcie ex post aktu nominacji w sposób wyraźny lub przez podjęcie

pracy. Z tych względów Sąd uznał, że wadliwość aktu mianowania nie powoduje jego nieważności i jest on pomimo tego podstawą nawiązania stosunku pracy, dlatego stosunek pracy z powódką S. S., wbrew twierdzeniom strony pozwanej, został nawiązany na podstawie aktu mianowania. Podstawę nawiązania stosunku pracy Dyrektora Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O. reguluje Statut Gminy i wykaz stanowisk, które są obsadzane na podstawie mianowania, w którym to stanowisko jest ujęte.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem samorządowym mianowanym, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, może nastąpić w przypadku likwidacji lub reorganizacji jednostki, o której mowa w art. 2, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko. W sprawie nie ulega wątpliwość, iż miała miejsce likwidacja Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O., co wynika z uchwały Rady Gminy O. Nr (...) z dnia 28 lutego 2011r.

Sąd jednocześnie podkreślił, iż w/w przepis dopuszcza rozwiązanie z pracownikiem samorządowym zatrudnionym na podstawie mianowania stosunku pracy wobec likwidacji jednostki samorządowej tylko wówczas, jeżeli nie jest możliwe przeniesienie pracownika na inne stanowisko. W niniejszej sprawie pracodawca nie dokonał przeniesienia powódki na inne stanowisko, wskazując, iż nie dysponował stanowiskiem na którym mógłby ją zatrudnić, chociaż w rzeczywistości miał taką możliwość. Sąd ustalił bowiem, że pozwany po wypowiedzeniu powódce stosunku pracy podjął aktywne działania mające na celu zatrudnienie nowych osób na stanowiskach pracownika ds. oświaty, pracownika ds. księgowości oświaty, pracownika ds. księgowości oświaty i plac, pracownika ds. księgowości budżetowej. Mimo tego nie zaproponował powódce żadnego z tych stanowisk pracy, chociaż powódka posiada wykształcenie ekonomiczne, a także szerokie doświadczenie w zakresie pracy związanej ze sprawami oświaty, co pozwala stwierdzić, iż pozwany nie tylko, że miał możliwość przeniesienia powódki na inne stanowisko pracy, lecz jeszcze mógł dokonać wyboru spośród wielu wolnych stanowisk pracy, jakie oferował Urząd Gminy w O..

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów także dlatego, że zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy byłoby dopuszczalne za jej zgodą a takiej zgody nie było. Strona pozwana nie wykazała też, aby uzasadniony i istotny interes pracodawcy był przyczyną zwolnienia powódki od świadczenia pracy.

Sąd I instancji podniósł, że w zakresie roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z mianowania stosuje się - jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej - przepisy kodeksu pracy określające uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (dział drugi, rozdział II, oddział 4 i 6 k.p.). Z tych względów w sprawie znajdzie zastosowanie art. 45 § 1 k.p. i dlatego żądanie zasądzenia odszkodowania było zasadne.

Ponieważ powódka była zatrudniona na podstawie mianowania, jako pracownik samorządowy, zdaniem Sądu I instancji daje jej to prawo do żądania wypłaty świadczenia pieniężnego wskazanego w art. 55 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych. S. S. zeznała bowiem, iż w okresie 6 miesięcy od ustania stosunku pracy nie podjęła żadnej pracy, ani też nie rozpoczęła prowadzenia działalności gospodarczej, dlatego Sąd zasądził na jej rzecz dochodzone świadczenie pieniężne.

Ustalając wysokość należnych powódce kwot Sąd Rejonowy oparł się na wyliczeniach opinii biegłej z zakresu rachunkowości, H. G.. Biegła wskazała, iż do przeliczenia wynagrodzenia z okresu 6 miesięcy liczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop zastosowanie ma miesięczna podstawa ekwiwalentu za urlop, a nie podstawa ustalona dla dni urlopu, jakie przysługiwałyby pracownikowi za cały rok, gdyby ten urlop nie został wykorzystany. W opinii biegłej wysokość odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w tym wypadku wynosiła 13.380zł brutto, a wysokość świadczenia pieniężnego ustalona została w kwocie 26.760 zł brutto. Sąd wskazał, że odsetki ustawowe od kwoty 13.380zł brutto zasądzono od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu tj. od dnia 14 listopada 2011r. do dnia zapłaty, oddalając żądanie odsetkowe w pozostałym zakresie, bowiem ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania

umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Wobec modyfikacji żądania strony powodowej i częściowego cofnięcia powództwa Sąd umorzył powództwo w zakresie dalej idącego żądania kwoty głównej i roszczenia odsetkowego.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. a o kosztach zastępstwa prawnego na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Na podstawie art. 4772 § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, tj. co do kwoty 4.460zł brutto.

Ponieważ pełnomocnik powódki cofnął ostatecznie – wraz ze zrzeczeniem się roszczenia - powództwo kierowane pierwotnie przeciwko Gminie O., jak też przeciwko Gminnemu Zespołowi (...) i Przedszkoli w O. i ostatecznie stroną pozwaną w sprawie był Urząd Gminy w O., Sąd umorzył postępowanie w stosunku do pozwanej Gminy w O. oraz Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O..

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł pozwany urząd Gminy w O., zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

naruszenie prawa materialnego, tj.:

- art. 2 kodeksu pracy oraz art. 38, 60 kc skutkujące błędnym uznaniem, że powódka B. S. była mianowanym pracownikiem samorządowym i w konsekwencji naruszenie art 55 ust. 1 pkt 1 i ust 2 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez ich bezpodstawne zastosowanie

- art. 45 § 1 kp poprzez uznanie, że zwolnienie powódki z obowiązku świadczenia pracy stanowiło naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie kosztów procesu wg norm przepisanych.

Ewentualnie wnosił o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu skarżący wskazał, że wbrew stanowisku Sądu Rejonowego Stanisława B. S. nie była mianowanym pracownikiem samorządowym. Podniósł, że Sąd I instancji uznał, iż doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli przez strony stosunku pracy, a więc S. S. oraz Zarząd Gminy O.. Ponadto Sąd stwierdził, że akt mianowania pracownika samorządowego jest oświadczeniem woli ze wszystkim konsekwencjami stąd płynącymi w tym nawiązania stosunku pracy niezależnie od kwestii wadliwości samego aktu mianowania.

Pozwany podniósł, że trudno w niniejszym przypadku mówić o wadliwości aktu mianowania, bowiem z formalno-prawnego punktu widzenia ten akt mianowania nie istnieje w obrocie prawnym. Bez wątplenia ma rację Sąd I instancji, że w kwestii oświadczeń woli należy się posilkować przepisami kodeksu cywilnego poprzez art. 300 kp. Mając na uwadze fakt, że gmina posiada osobowość prawną zastosowanie będzie miał art. 38 kc, który wskazuje na sposób działania osoby prawnej i jej reprezentacji i stanowi, że osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie.

Skarżący wskazał, że w aktach sprawy znajduje się dokument zatytułowany „Akt mianowania”, podpisany wyłącznie przez Wójta Gminy. Natomiast § 56 Statutu Gminy O., w brzmieniu obowiązującym w dacie sporządzenia tego

dokumentu, stanowił, że „Akt mianowania gminnych jednostek organizacyjnych podpisuje w imieniu Zarządu dwóch jego członków, w tym Przewodniczący”. Pozwany zaznaczył, że Kodeks cywilny stoi na stanowisku tzw. teorii organów osoby prawnej. Organ składa się z osób fizycznych (bądź też jednej takiej osoby), które zgodnie z przepisami określającymi ustrój danej osoby prawnej ją reprezentują. Organ osoby prawnej (inaczej niż przedstawiciel) nie jest podmiotem stosunków prawnych, a podmiotem tym jest sama osoba prawna. Działanie organu (osób fizycznych) traktuje się jako działanie osoby prawnej. O działaniu jednak takiej osoby można mówić jedynie wówczas, gdy osoby fizyczne występują w konkretnej sprawie w sposób wyraźny lub chociażby domniemany jako organ i działają w granicach kompetencji danego organu, wynikającej z przepisów o ustroju konkretnej osoby prawnej. Nie można więc skutecznie twierdzić, że akt mianowania powódki w ogóle istnieje. Nie jest więc również możliwe dokonywanie oceny istniejącego stanu faktycznego pod kątem wadliwości tego aktu. Czym innym jest bowiem istnienie aktu wadliwego od jego nieistnienia. Nieistotne jest więc to, że do oceny aktu mianowania nie stosuje się przepisów kodeksu postępowania administracyjnego. Strona pozwana nigdy się na takie oceny nie powoływała. Przeciwnie, od początku procesu prezentowała konsekwentnie stanowisko, że aktu mianowania powódki formalnie nie ma.

W ocenie skarżącego nie można również wywodzić faktu mianowania z uchwały Zarządu Gminy O. nr (...) z dnia 17 stycznia 1996r. czy też protokołu posiedzenia Zarządu. Jak wynika z § 3 tej uchwały, jej wykonanie zostało powierzone Wójtowi Gminy, który mając na uwadze treść § 56 Statutu Gminy powinien był sporządzić akt mianowania powódki zgodnie z zasadą reprezentacji, czego jednakże nie uczynił. Nie można również w oparciu o powyższe uznać, że uchwała Zarządu powodowała zawarcie umowy o pracę pomiędzy powódką a pozwanym. Nie wskazywała ona bowiem wszystkich istotnych elementów umowy tj. wynagrodzenia za pracę. Skoro więc powódka nie była mianowanym pracownikiem samorządowym, wszelkie jej roszczenia dochodzone w niniejszym postępowaniu są w całości chybione, gdyż opierają się w całości o naruszenie przepisów ustawy o pracownikach samorządowych.

Pozwany odnosząc się do kwestii naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę wskazał, że w uzasadnieniu wyroku brak jest wskazania konkretnego przepisu, którego naruszenie stanowiło dla Sądu I instancji podstawę do zasądzenia odszkodowania. W miejsce tego Sąd posiłkuje się orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998r. Sygn. akt I PKN 361/98, które wskazuje, że nie jest możliwe arbitralne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Nie zmienia to jednakże postaci rzeczy. Nawet z treści cytowanego orzeczenia nie wynika, aby takie działanie było kwalifikowane jak naruszające przepisy o wypowiedaniu umów. Bez wątpienia bowiem samo oświadczenie woli pracodawcy i tak nie narusza żadnego z przepisów dotyczącego wypowiedzenia umów o pracę.

Ocena złożonego powódce wypowiedzenia z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy (z pominięciem ustawy o pracownikach samorządowych) powinna więc prowadzić do wniosku, że jest ono w całości prawidłowe. Wypowiedzeniu nie stawiano żadnych zarzutów formalnych. Również ocena samej przyczyny wypowiedzenia w postaci likwidacji (...) w O. wypadła pozytywnie i sam Sąd uznał tą przyczynę za prawdziwą, istotną i czytelną. Nie ma więc żadnych podstaw by uznać, że pracodawca naruszył jakiegokolwiek przepis dotyczący wypowiedzenia umów o pracę, co czyni powództwo niezasadnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powódki S. S. kwotę 13.380zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 14.11.2011r. do dnia zapłaty - tytułem odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów oraz kwotę 26.760 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29.10.2011r. do dnia zapłaty – tytułem świadczenia pieniężnego za okres 6 miesięcy pozostawiania bez pracy, przewidzianego w art. 55 ust. 2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

W ocenie Sądu Okręgowego apelacja jest niezasadna i dlatego została oddalona w oparciu o art. 385 kpc.

Poza sporem w sprawie było, iż S. S. od dnia 01 stycznia 1996r. była zatrudniona na stanowisku Dyrektora Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O..

Pismem z dnia 07 marca 2011r. wypowiedziano powódce stosunek pracy z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia, skróconego z okresu 3 miesięcy. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O.. Jednocześnie zwolniono powódkę z obowiązku świadczenia pracy w okresie od dnia 18.03.2011r. do końca okresu wypowiedzenia, tj. do dnia 30 kwietnia 2011r., z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Poza sporem było również, że powódce nie zaproponowano zatrudnienia na innym stanowisku pracy.

S. S. wywodziła, iż była pracownikiem mianowanym, dlatego dokonanie jej wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych, gdyż pozwany nie zaproponował jej innego stanowiska pracy a nadto pozwany nie mógł skrócić jej okresu wypowiedzenia. Powódka, powołując się na swój status pracownika mianowanego, domagała się również zasądzenia świadczenia pieniężnego za okres 6 miesięcy pozostawania bez pracy, przewidzianego w art. 55 ust. 2 ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych.

Ponieważ pozwany w toku postępowania podnosił, że S. S. nie była pracownikiem mianowanym, należało w pierwszym rzędzie rozstrzygnąć tę kwestię.

Sąd Rejonowy uznał, iż powódka była zatrudniona na podstawie mianowania i była pracownikiem mianowanym. Sąd Okręgowy podziela to stanowisko.

Sąd I instancji ustalając stan faktyczny oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów: Uchwale Zarządu Gminy O. Nr (...) z dnia 17 stycznia 1996r., Protokole Nr (...) z posiedzenia Zarządu Gminy O. z dnia 17 stycznia 1996r., akcie mianowania z dnia 02 stycznia 1996r., podpisanego tekstu ślubowania i pełnomocnictwie Zarządu Gminy O. z dnia 17 stycznia 1996r.

Z powyższych dokumentów jednoznacznie wynika, że powódka była uznawana za pracownika mianowanego - aż do chwili, gdy wystąpiła o wypłacenie dochodzonych obecnie kwot.

Wskazać trzeba, że zgodnie z art. 76 kp stosunek pracy nawiązuje się na podstawie mianowania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach.

W przepisie tym jest mowa o nominacji, która powoduje powstanie stosunku pracy (tzw. służbowego stosunku pracy). Ponadto są nominacje, których skutkiem jest powstanie stosunku służbowego o charakterze administracyjnoprawnym. Dotyczy to służb mundurowych jak np. żołnierzy zawodowych, policjantów

Przepis art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych w dacie zawierania z powódką stosunku pracy stanowił, że pracownikami samorządowymi zatrudnionymi w urzędach i jednostkach wymienionych w art. 1 są osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy na podstawie:

1) wyboru:

a) wójt (burmistrz, prezydent miasta), ich zastępcy, członkowie zarządu gminy - jeżeli statut gminy bądź związku tak stanowi,

b) przewodniczący zarządu związku i jego członkowie - jeżeli statut związku tak stanowi,

c) członkowie organów sejmiku terytorialnego - jeżeli regulamin tak stanowi,

2) mianowania - osoby zajmujące kierownicze i inne stanowiska określone w statucie gminy bądź związku lub regulaminie sejmiku,

3) powołania - sekretarz gminy i skarbnik gminy (główny księgowy budżetu),

4) umowy o pracę - pozostali pracownicy.

Oznacza to, że na podstawie mianowania mogli być zatrudniani pracownicy samorządowi, których stanowiska pracy zostały określone w statucie gminy jako stanowiska, na których nawiązanie stosunku pracy następuje na tej podstawie.

Odnosząc powyższy przepis do stanu faktycznego w niniejszej sprawie wskazać trzeba, że z § 55 ust. 2 Statutu Gminy O. wynika, iż na podstawie mianowania są zatrudniani m.in. kierownicy jednostek pomocniczych i innych określonych w przepisach jednostkach administracyjnych Gminy.

Przepis art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych jest przepisem bezwzględnie obowiązującym i wymagał zatrudnienia na podstawie mianowania. Wobec Uchwały Zarządu Gminy O. o zatrudnieniu powódki na podstawie mianowania należy uznać, że Zarząd wyraził swą wolę w tej kwestii. S. S. wyraziła zgodę na zawarcie umowy o pracę na podstawie mianowania, o czym świadczy np. podpisanie przez nią ślubowania oraz przystąpienie do pracy na stanowisku, na którym zgodnie ze statutem Gminy O. są zatrudniane osoby w ramach stosunku pracy na podstawie mianowania.

Pozwany podnosił, że powódka nie jest pracownikiem mianowanym, gdyż akt mianowania podpisał tylko Wójt i powoływał się w tym zakresie na § 56 (właściwy - § 57) statutu Gminy O..

Wskazać trzeba, że do powstania stosunku pracy z nominacji niezbędna jest zgoda pracownika (art. 11 k.p.). Stosuje się do niego art. 29 k.p. Jak stwierdził SN w wyroku z dnia 7 lipca 2005r., II PK 351/04, OSNP 2006, nr 11-12, poz. 171, złożenie przez strony zgodnych oświadczeń woli o nawiązaniu stosunku pracy pracownika samorządowego na podstawie mianowania powoduje nawiązanie takiego stosunku pracy, choćby statut gminy nie przewidywał podstawy zatrudnienia na określonym stanowisku pracy.

Wyrok ten zapadł na tle takiego stanu faktycznego, który można odpowiednio odnieść do sytuacji w niniejszej sprawie, gdyż chodzi o uchybienia formalne przy mianowaniu. W sprawie II PK 351/04 powódka uchwałą [...] Zarządu Miasta z dnia 2 czerwca 1999r. została mianowana na stanowisko kierownika Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej na trzymiesięczny okres próbny, a następnie uchwałą [...] Zarządu Miasta z dnia 8 września 1999 r., została mianowana na to stanowisko na czas nieokreślony. Uchwałą [...] z dnia 18 października 2000r., Zarząd Miasta sprostował zaś oczywistą omyłkę pisarską zawartą w uchwale z dnia 8 września 1999r. przez zastąpienie w § 1 słowa "mianuję" słowami "powierzam stanowisko". W uzasadnieniu tej uchwały podano, że w toku kontroli wewnętrznej dotyczącej sposobu zatrudniania kierowników jednostek organizacyjnych gminy ustalono, że do uchwały [...] omyłkowo zamiast słów "powierzam stanowisko" wpisano słowo "mianuję" i przytoczono niepełną podstawę prawną.

W wyroku z dnia 10 kwietnia 1997r. (I PKN 57/, OSNP 1998/4/112, OSP 1998/7-8/127) Sąd Najwyższy wskazał natomiast, iż akt mianowania na stanowisko nauczyciela nie jest decyzją administracyjną w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Uchylenie przez dyrektora szkoły tego aktu jest niedopuszczalne i nie wywołuje skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym. Sąd Najwyższy uznał, że mianowanie na stanowisko nauczyciela jest niewątpliwie sprawą indywidualną, lecz nie jest to sprawa indywidualna należąca do właściwości organów administracji publicznej załatwiana w drodze decyzji zaś akt mianowania na stanowisko nauczyciela jest czynnością z zakresu prawa pracy.

Powyższe orzeczenia znajdują odpowiednie zastosowanie w niniejszej sprawie.

Wobec Uchwały Zarządu Gminy O. o zatrudnieniu powódki na podstawie mianowania należy uznać, że Zarząd wyraził swą wolę w tej kwestii. Wskazać też trzeba, że w aktach osobowych powódki znajduje się umowa o pracę, podpisana przez wójta Gminy O., która powołuje m.in. przepisy o samorządzie terytorialnym i która jest jedynie wykonaniem w/ w Uchwały Zarządu Gminy O. o zatrudnieniu powódki na podstawie mianowania, podobnie jak sam dokument aktu mianowania. Podpisanie aktu mianowania przez wójta, zamiast przez dwóch członków Zarządu nie świadczy więc o nieważności mianowania i o tym, że go formalnie nie ma (a tak podnosi pozwany w apelacji) i nie może skutkować tezą o nie nawiązaniu umowy o pracę na podstawie mianowania. Przepis art. 2 ustawy o pracownikach samorządowych

decydując, czy zatrudnienie następuje na podstawie wyboru, mianowania, powołania czy umowy o pracę dokonuje podziału ze względu na miejsce zatrudnienia takiej osoby. Na stanowisku zajmowanym przez powódkę zatrudnienie mogło nastąpić tylko na podstawie mianowania. Niewątpliwym jest też, iż powódka przez prawie 15 lat pracowała na stanowisku Dyrektora Gminnego Zespołu (...) i Przedszkoli w O. i była uznawana za pracownika zatrudnionego na podstawie mianowania.

Z tych względów należało więc uznać, że S. S. była pracownikiem mianowanym.

Przyjęcie takiej koncepcji skutkuje uznaniem iż dokonanie powódce wypowiedzenia umowy o pracę było możliwe tylko wtedy, gdyby pozwany nie dysponował innym miejscem pracy dla powódki (art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych).

Także w tym zakresie Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz oceny prawnej. Z akt sprawy jednoznacznie wynika, że Urząd Gminy prowadził nabór na stanowiska, na które kwalifikacje posiadała także powódka. Były to stanowiska: pracownika ds. oświaty, pracownika ds. księgowości oświaty, pracownika ds. księgowości oświaty i plac, pracownika ds. księgowości budżetowej. Strona pozwana ani przed Sądem Rejonowym, ani przed Sądem Okręgowym, nie kwestionowała faktu naboru nowych pracowników i tego, że nie proponowała powódce nowego stanowiska pracy, chociaż powódka miała kwalifikacje wymagane do pracy na tych stanowiskach.

W tej sytuacji doszło do naruszenia przepisu art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych i już z tego tytułu zasadne jest żądanie zasądzenia odszkodowania z tytułu dokonania wypowiedzenia umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

Już więc tylko na marginesie wskazać trzeba, że w sprawie poza sporem jest też, że pozwany skrócił powódce okres wypowiedzenia do 1 miesiąca, chociaż przepis art. 55 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych mówi o 3-miesięcznym okresie wypowiedzenia. Nadto pozwany zwolnił powódkę od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Te okoliczności, chociaż są naruszeniem przepisów, nie powodują zasądzenia odszkodowania z art. 45 § 1 kp. Zastosowanie krótszego od wymaganego przepisami prawa pracy okresu wypowiedzenia jest natomiast sankcjonowane przez art. 49 kp i w tym zakresie art. 45 § 1 kp nie ma zastosowania (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02.07.2009r., III PK 20/09, OSNP 2011/5-6/68).

Uznanie, że S. S. była pracownikiem mianowanym powoduje też zasądzenie na jej rzecz dochodzonego świadczenia pieniężnego, dlatego także i w tym zakresie wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy.

Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej.

Ponieważ apelacja została oddalona, powódce reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika należy zwrot kosztów zastępstwa prawnego. O powyższym orzeczono w oparciu o art. 98 kpc. Na koszty te składają się koszty zastępstwa prawnego za II instancję w kwocie 900zł, ustalone w oparciu o § 13 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.