

Sygn. akt IV P 76/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 12 stycznia 2018 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **B. K.**

przeciwko **Przedszkolu Nr (...) w A.**

o zapłatę odprawy pieniężnej

I. Oddała powództwo.

II. Zasądza od powódki **B. K.** na rzecz pozwanego **Przedszkola Nr (...) w A.** kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Sygn. akt **IV P 76/17**

UZASADNIENIE

Powódka B. K. pozwem z dnia 27 września 2017 r. wystąpiła przeciwko Przedszkolu nr (...) w A. o zapłatę na jej rzecz kwoty 18.894 zł wraz z odsetkami od dnia 01 września 2017 roku tytułem odprawy pieniężnej oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż pozostawała z pozwaną w stosunku pracy na podstawie mianowania od dnia 01 września 2002 r. Zarządzeniem z dnia 21 maja 2012 roku Burmistrz miasta A. powierzył jej stanowisko Dyrektora Przedszkola nr (...) w A. od dnia 01 września 2012 r. do dnia 31 sierpnia 2017 r. 17 maja 2017 roku Burmistrz zatwierdził arkusz organizacyjny Przedszkola na rok 2017/2018, a powódka była jedynym nauczycielem nie ujętym w arkuszu. Jako, że od dnia 01 września 2017 roku pełniłaby funkcję jedynie nauczyciela, a nie została ujęta w arkuszu, zmuszona była przygotować wypowiedzenie dla samej siebie, gdyż jako dyrektor pełniła dla nauczycieli zatrudnionych w przedszkolu czynności pracodawcy. Stąd też takie wypowiedzenie złożyła dnia 31 maja 2017 roku, w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Wobec powyższego powódce przysługiwała na podstawie art. 20 ust. 2 uKN odprawa w wysokości 6 miesięcznego wypowiedzenia, poza odprawą z tytułu przejścia na emeryturę. Oświadczeniem pracodawcy z dnia 12 lipca 2017 roku przyznano powódce odprawę pieniężną, która miała zostać wypłacona do dnia 31 sierpnia 2017 roku. Do wypłaty jednak nie doszło, co uzasadnia wniesienie powyższego powództwa.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż roszczenie jest niezasadne. Powódka nie była bowiem uprawniona do wypowiedzenia samej sobie stosunku pracy, gdyż zwierzchnikiem służbowym był dla niej Burmistrz Miasta A.. Ponadto istniała możliwość zatrudnienia powódki, ta jednak z niej nie skorzystała.

Sąd ustalił, co następuje:

Z dniem 01 września 2002 r. B. K. została przeniesiona na stanowisko nauczyciela mianowanego w Przedszkolu nr (...) w A.. Od tego dnia powierzono jej również pełnienie stanowiska Dyrektora Przedszkola na okres 5 lat szkolnych, tj. do dnia 31 sierpnia 2007 r. Owo powierzenie funkcji przedłożono w roku 2007 roku na okres kolejnych 5 lat szkolnych oraz w 2012 roku na okres dalszych 5 lat szkolnych, to jest do dnia 31 sierpnia 2017 r. Po tym czasie nie zamierzała ubiegać się o dalsze pełnienie tej funkcji. (dowód: przeniesienie, k. 86, zarządzenie, k. 87, 111, 138 akt osobowych B, zarządzenie, k. 7, zeznania B. K., k. 55v, 62-63)

W maju 2017 roku B. K. pełniąca funkcję Dyrektora przedszkola sporządziła arkusz organizacyjny na rok szkolny 2017/2018, określający szczegółową organizację nauczania, wychowania i opieki w danym roku szkolnym. W planie tym nie ujęła ona swojej osoby. (dowód: arkusz organizacyjny, k. 8-15, 49 (koperta))

W dniu 31 maja 2017 roku B. K. pełniąc funkcję Dyrektora Przedszkola złożyła samej sobie jako nauczycielowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przy zachowaniu trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, powołując się na art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN. Na wypowiedzeniu znajduje się jej podpis datowany na dzień 31 maja 2017 roku z adnotacją „wyrażam zgodę”. (dowód: wypowiedzenie, k. 17 oraz k. 135a akt osobowych B)

W lipcu 2017 roku zwolniły się godziny pracy w przedszkolu w związku ze zwolnieniem innej nauczycielki- H. M.. B. K. nie przypisała sobie jednak powyższych godzin, poprzez aneks do arkusza organizacyjnego. W celu ich wykorzystania zatrudniła nowego nauczyciela z dniem 30 sierpnia 2017 r., motywując to chęcią ustąpienia miejsca młodszym nauczycielom. (dowód: zeznania świadka D. S., k. 61v-62, zeznania B. K., k. 55v, 62-63)

W dniu 12 lipca 2017 roku B. K. jako Dyrektor Przedszkola złożyła sobie jako nauczycielowi oświadczenie o przyznaniu odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (dowód: oświadczenie, k. 18, zeznania B. K., k. 62-63 oraz k. 137 akt osobowych B)

W dniu 21 sierpnia 2017 roku B. K. poinformowała pracodawcę, iż z dniem 01 września 2017 roku planuje przejść na emeryturę nauczycielską na podstawie art. 88 ust. 1 uKN. (dowód: pismo, k. 138 akt osobowych B)

Pismem z dnia 22 sierpnia 2017 roku Burmistrz miasta A. poinformował B. K., iż nie jest możliwe wypowiedzenie jej umowy o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN, gdyż zgodnie z aneksem do arkusza organizacji, istnieje możliwość jej zatrudnienia w pełnym wymiarze zajęć w roku szkolnym 2017/2018. Poinformował ją o fakcie cofnięcia oświadczenia o rozwiązaniu umowy i wskazał na jego wcześniejszą nieskuteczność wskutek dokonania czynności z samą sobą. (dowód: pismo, k. 23 oraz k. 142 akt osobowych B)

Świadczenie pracy, wystawione w dniu 31 sierpnia 2017 roku, jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazało rozwiązanie umowy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN. (dowód: świadectwo, k. 19-19v oraz k. 141 akt osobowych B)

W dniu 31 sierpnia 2017 roku B. K. występując w roli Dyrektora Przedszkola wydała polecenie służbowe głównej księgowej M. M. obligując ją do dokonania wypłaty na jej rzecz sześciomiesięcznej odprawy z tytułu rozwiązania umowy na podstawie art. 20 ust.2 uKN. (dowód: polecenie, k. 20)

W dniu 08 września 2017 roku zostało wystawione nowe świadectwo pracy dla B. K., w którym poprawiono błędnie wskazaną podstawę wypowiedzenia. Powyższe świadectwo wraz z pismem zostało jej przesłane listownie. (dowód: pismo, k. 23, 24, świadectwo pracy, k. 25-25v, koperta, k. 26-27)

Jednomiesięczne wynagrodzenie B. K. uzyskiwane na stanowisku dyrektor wyniosło 5.875,41 zł. (dowód: zaświadczenie, k. 46)

Wszystkie czynności związane ze stosunkiem pracy (ustalenie wynagrodzenia, ocena pracy, przeniesienie na stanowisko nauczyciela mianowanego w Przedszkolu w charakterze pracodawcy wykonywał w stosunku do B. K. zatrudnionej na stanowisku Dyrektora Przedszkola nr (...) Burmistrz Miasta A.. (dowód: akta osobowe B)

Sąd zważył, co następuje:

Podstawą żądania powódki był art. 20 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1189), zwanej dalej uKN, zgodnie z którym nauczycielowi zatrudnionemu na podstawie mianowania, z którym rozwiązano stosunek pracy z przyczyn określonych w ust. 1 (całkowita likwidacja szkoły lub częściowa likwidacja szkoły albo zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć), przysługuje odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego (...).

Osią sporu pomiędzy stronami była jednak skuteczność takiego rozwiązania umowy z powódką, a co za tym idzie istnienia jej uprawnienia do uzyskania z tego tytułu odprawy.

Bezsporne w niniejszej sprawie jest, że pracodawcą, w rozumieniu art. 3 kp, powódki pozostawało Przedszkole nr (...) w A., jako jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej mieści się bowiem w definicji pracodawcy obowiązującej w aktualnym Kodeksie pracy. Jednak z uwagi na swój charakter prawny nie jest ono uprawnione działać samodzielnie. I tak za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna uprawniona do tego osoba (art. 3(1) kp). Wobec powyższego należało ustalić, kto w niniejszej sprawie jest taką jednostką lub organem. Wskazane Przedszkole jest gminną jednostką organizacyjną, ustanowioną na podstawie art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz. U. z 1996 r., nr 13, poz. 74 z późn. zm.), co potwierdza również statut przedszkola (dostępny na stronie (...) Przedszkola nr (...) w A.: (...)statut-przedszkola-21.html). Wedle wskazanego statutu (§ 10) kierownikiem zakładu pracy dla zatrudnionych nauczycieli i pracowników obsługi i administracji jest Dyrektor Przedszkola, którego wybiera organ prowadzący (w tym wypadku Gmina M. A. w oparciu o art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 07 września 1991 r. o systemie oświaty (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz.1943)). W maju 2017 roku Dyrektorem Przedszkola czyli kierownikiem jednostki, na mocy zarządzenia nr 199/12 Burmistrza Miasta A. z dnia 21 maja 2012 r., była powódka B. K.. I to ona wykonywała czynności z zakresu pracy z pozostałymi pracownikami przedszkola w imieniu pracodawcy. Należało jednak zbadać kto pełnił funkcję jej zwierzchnika służbowego, a zatem miał wpływ na łączący ją z Przedszkolem stosunek pracy. Jak bowiem podkreśla się w orzecznictwie w stosunku do pracownika pełniącego funkcję organu zarządzającego (art. 3(1) kp) czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę może dokonywać organ założycielski, właścicielski lub nadzorujący taką jednostką organizacyjną (tak wyrok SN z 07 grudnia 2006 r., sygn. akt I PK 123/06, Lex). Zgodnie z art. 33 ust. 3 i 5 ustawy o samorządzie gminnym kierownik urzędu, w osobie wójta/burmistrza, wykonuje uprawnienia zwierzchnika służbowego w stosunku oraz kierowników gminnych jednostek organizacyjnych. Oznacza to, że w stosunku do Dyrektora Przedszkola, a zatem powódki, bezpośrednim zwierzchnikiem był Burmistrz Miasta A. i to on był uprawniony do dokonywania względem niej czynności z zakresu prawa pracy. Powódka takiej okoliczności co do zasady nie kwestionowała. Wskazywała jednak na rozróżnienie swojej pracy na stanowisku Dyrektora Przedszkola, który podlegał Burmistrzowi i na stanowisku nauczyciela mianowanego, który jako zwykły pracownik podlegał Dyrektorowi jako kierownikowi jednostki. Takie rozróżnienie nie jest jednak prawidłowe. Powołanie na stanowisko Dyrektora nie jest bowiem odrębnym stosunkiem pracy, lecz stanowiskiem pracy, ale w ramach nauczycielskiego stosunku pracy (por. tak wyrok SN z 13 marca 2014 r. sygn. akt I PK 219/13, Lex). Co do tego sama powódka nie powinna mieć wątpliwości, albowiem w treści wszystkich pism ustalających jej wysokość wynagrodzenia podstawą było jej wynagrodzenie nauczycielskie, zaś z tytułu pełnionej funkcji Dyrektora otrzymywała ona jedynie dodatek funkcyjny. Nie można więc mówić, iż istniał dualizm jej stosunku pracy, uzasadniający rozdział kompetencji pomiędzy

Burmistrza i Dyrektora Przedszkola, w zależności od tego jakiej sfery dotyczył problem (czy powódki jako nauczyciela i powódki jak Dyrektora). Stanowisko powódki w tym względzie było błędne.

Z tego też powodu nie można uznać, iż powódka mogła sama sobie rozwiązać umowę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN. Nie przysługiwały jej bowiem kompetencje zwierzchnie nad sobą jako nauczycielem. Czynności tych mógł dokonywać jedynie Burmistrz. Złożone oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy należało potraktować zatem jako czynność „z samym sobą”.

Wobec powyższego należało ocenić, jakie były jej skutki dokonania tej jednostronnej czynności prawnej. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji, co do zasady nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz uzasadnia roszczenia pracownika na gruncie art. 45 kp. Jest to podyktowane ochroną pracownika, dla którego stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia (tak wyrok SN z 09 maja 2006 r., II PK 270/05, Lex, wyrok SN z 13 października 2009 r., sygn. akt II PK 91/09, Lex). Sąd Najwyższy dopuszcza jednak możliwość stosowania w stosunku do tego rodzaju wadliwego orzeczenia sankcji określonych w Kodeksie cywilnym (poprzez art. 300 kp) w wyjątkowych wypadkach, w których wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane niezgodnie z jego wolą, a fakt jego dokonania nie został potwierdzony przez pracodawcę.

W ocenie Sądu taka właśnie sytuacja ma miejsce w rozpoznawanej sprawie i to ona uzasadnia zastosowanie sankcji nieważności na podstawie art. 104 kc w zw. z art. 300 kp. Świadczy o tym pismo Burmistrza Miasta A. z dnia 22 sierpnia 2017 roku, w którym wskazuje on na brak przesłanek z art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Za taką akceptację nie można również uznać wystawionego pierwotnie świadectwa pracy z dnia 31 sierpnia 2017 roku, gdzie jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 20 ust. 1 pkt 2 uKN. Świadczy o tym fakt, iż w dniu 08 września 2017 roku wydane zostało nowe świadectwo pracy, gdzie jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 23 ust. 1 pkt 1 uKN. Nieprawidłowe jest przy tym stanowisko powódki, iż pracodawca nie jest uprawniony do zmiany treści świadectwa pracy bez wszczęcia odpowiedniego trybu przez pracownika. Prawdą jest, że takie uprawnienie nie wynika bezpośrednio z przepisów prawa. Przepisy nakładają jednak na pracodawcę obowiązek rzetelnego i pełnego podawania w świadectwie pracy informacji wymaganych przez prawo. Z tego względu, gdy pracodawca zauważy swój błąd w świadectwie pracy, powinien on wydać nowe świadectwo z faktyczną (nową) datą jego wystawienia, a jego uprawnienia nie ogranicza w tym względzie brak wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy. Sporządzone nowe świadectwo pracy pracodawca ma obowiązek przesłać do pracownika z podaniem przyczyny jego zmiany co też miało miejsce w niniejszej sprawie. Od dnia jego otrzymania pracownik może wszcząć procedurę sprostowania błędnego, w jego ocenie, świadectwa pracy. Powódka- B. K. takich kroków jednak nie podjęła.

Końcowo należy wskazać, iż w niniejszej sprawie, gdyby nieważność nie wynikała z art. 104 kc, jej sankcję należało by zastosować w oparciu o art. 58 § 2 kc w zw. z art. 300 kp, gdyż zachowanie powódki polegające na złożeniu sobie oświadczenia o rozwiązaniu umowy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a w szczególności zasadą działania na rzecz dobra zakładu pracy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powódki, iż jej zachowanie polegające na złożeniu samej sobie wypowiedzenia było podyktowane wyłącznie brakiem godzin w grafiku, albowiem to powódka sama decydowała komu przyzna godziny dydaktyczne. Jak sama przyznała nie uwzględniła siebie w grafiku, gdyż wiedziała że od września nie będzie już piastować stanowiska Dyrektora. Nie można także uznać, iż w stosunku do powódki zachodziła konieczność wypowiedzenia jej umowy o pracę skoro w lipcu 2017 roku okazało się, że wypowiedziano umowę jednej z nauczycielek i zwolniły się po niej godziny pracy. Powódka jednak sama zdecydowała, iż nie przyzna powyższych godzin sobie i nie sporządziła aneksu do arkusza organizacyjnego. Mimo informacji ze strony organu prowadzącego o braku z ich strony woli zatrudniania nowego nauczyciela, z uwagi na konieczność dbania o efektywne wykorzystanie środków publicznych. Powódka jednak sama stwierdziła, iż zasadnym będzie jej zwolnienie i zrobienie tym samym miejsca dla nowych nauczycieli. Powódka musiała mieć bowiem świadomość, iż przysługuje jej 6 miesięczna odprawa i kierowała

się powyższym interesem, nie interesem Przedszkola jako zakładu pracy, dla którego korzystniej jest utrzymywać dotychczasowy skład kadry nauczycielskiej (z uwagi na konieczność ponoszenia chociażby kosztów odpraw) niż zatrudniania nowego pracownika.

W ocenie Sądu wątpliwe jest również stanowisko powódki, która wcześniej akceptowała, iż wszystkie sprawy związane ze stosunkiem pracy powiązane są z osobą Burmistrza Miasta (o czym świadczy jej dokumentacja osobowa), że nie miała wiedzy iż sama nie może złożyć sobie oświadczenia o wypowiedzeniu o pracę. Szczególnie, że rozwiązanie umowy nastąpiło w dniu 31 sierpnia 2017 r., a zatem gdy pełniła jeszcze funkcję Dyrektora Przedszkola. Nie zasługuje również na aprobatę stanowisko powódki, że prawidłowość jej postępowania potwierdza casus T. W., skoro prawidłowość jego postępowania nie została w żaden sposób zweryfikowana i przesądzona.

Zdaniem Sądu całokształt okoliczności w sprawie wskazuje, iż powódka miała świadomość, iż z uwagi na osiągnięcie wymaganego wieku zamierza przejść na emeryturę i z tego też względu po 15 latach nie starała się po raz kolejny o objęcie stanowiska Dyrektora. Z tego też powodu nie ujęła siebie w arkuszu organizacyjnym w maju 2017 roku. Zachowanie powódki, która świadomie odmawiała przejęcia godzin dydaktycznych w lipcu 2017 roku (jeszcze przed złożeniem oświadczenia o przejściu na emeryturę) i zatrudniła na swoje miejsce nowego nauczyciela, pozwala przyjąć, iż nie chciała ona dłużej kontynuować kariery zawodowej, a skorzystanie z braku godzin dydaktycznych było wykorzystaniem przepisów prawa pozwalających na uzyskanie dodatkowej odprawy, poza odprawą emerytalną. Gdyby bowiem powódka w niniejszej sprawie postępowała prawidłowo, przy świadomości regulacji jej stosunków pracy (a ową musiała mieć skoro tak długo występowała na miejscu kierownika jednostki organizacyjnej), wystąpiłaby do Burmistrza Miasta z informacją o braku godzin dydaktycznych i wnioskiem o wypowiedzenie jej stosunku pracy w sposób zgodny z przepisami, a nie sama takie oświadczenie złożyła. W ocenie Sądu można również założyć, iż przyjmując jej tok myślenia i rozbieżność pomiędzy stanowiskiem Dyrektora i nauczyciela, sama podpisałaby swoje świadectwo pracy związane z rozwiązaniem jej pracy jako nauczycielowi, tak jak miało to miejsce z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy, a nie kierowała to zadanie do Burmistrza. Także, zdaniem Sądu, gdyby odejście powódki miało być spowodowane wyłącznie brakiem godzin, nie odrzuciłaby możliwości przejęcia godzin pracy po innym nauczycielu, gdy taka możliwość pojawiła się prawie 1,5 miesiąca przed rozpoczęciem nowego roku szkolnego.

Z tych wszystkich względów, uznając nieważność złożonego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy - KN, Sąd oddalił roszczenie powódki o wypłatę jej z tego tytułu 6 miesięcznej odprawy, jako żądanie bezzasadne (pkt I sentencji wyroku).

Orzekając o kosztach postępowania Sąd zastosował ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik procesu i na podstawie art. 98 § 1 kpc obciążył nimi powódkę jako stronę przegraną. Jako że powódka była zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych na mocy art. 35 ust. 1 uksc, zasadne było obciążenie jej wyłącznie kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej w wysokości 2.700 zł na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm.).

SSR Karol Kwiatkowski