

Sygn. akt XXI Pa 67/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Dorota Czyżewska
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SR del. Grzegorz Kochan
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2016 r. w W.

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych w W.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 17 września 2015 roku sygn. akt VIII P 166/14

oddala apelację.

Monika Sawa Dorota Czyżewska Grzegorz Kochan

Sygn. akt XXI Pa 67/16

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 12 lutego 2014 roku, skierowanym przeciwko Ministerstwu Spraw Zagranicznych w W. powódka G. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 41.694,35 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w 2012 roku wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za zwłokę od dnia wymagalności do dnia ich zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w wysokości prawem przepisanej.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2014 roku pozwane Ministerstwo Spraw Zagranicznych w W. wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 17 września 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I oddalił powództwo; w punkcie II nie obciążył powódki G. G. kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

G. G. była zatrudniona od dnia 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku w pozwanym Ministerstwie Spraw Zagranicznych w W..

Powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku podreferendarza - kontystki. Jako miejsce świadczenia przez nią pracy wskazano Ambasadę RP w O.. W związku z powyższym zatrudnieniem powódka miała status członka służby zagranicznej.

Powódka podejmując zatrudnienie u pozwanego miała świadomość trudnej sytuacji kadrowej istniejącej w Ambasadzie RP w O., związanej z wakatem na stanowisku kierownika administracyjno- finansowego. Zdecydowała się jednak podjąć tę pracę aby być bliżej męża wykonującego zadania w Stałym Przedstawicielstwie RP przy Narodach Zjednoczonych. W rozmowach z pracodawcą powódka ustaliła bowiem, że począwszy od 1 lipca 2012 roku T. G. przeniesiony będzie do pracy w Ambasadzie RP w O., a wtedy z powódką podpisana zostanie kolejna umowa o pracę, tym razem przez Ambasadę i w konsekwencji charakter zatrudnienia powódki zmieni się na etat niekierowany ((...)), w wyniku czego powódka straci status członka służby zagranicznej.

W okresie od dnia 15 marca 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. oraz od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 30 czerwca 2012 r. powódce poza obowiązkami kontystki powierzono dodatkowo obowiązki kierownika administracyjno- finansowego Ambasady RP. Zakres tych obowiązków dotyczył prowadzenia rachunkowości jednostki, wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi, dokonywania wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym oraz dokonywania wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych. W ramach przygotowań placówki do oficjalnych wizyt powódka dokonywała również rezerwacji miejsc noclegowych, organizowała czas osób towarzyszących oraz koordynowała czas pracy kierowców. W tym czasie sprawami rachunkowymi w Ambasadzie w O. zajmowała się tylko powódka, natomiast w sprawach administracyjnych miała ona wsparcie kierowników i intendentów.

W związku z dużą ilością pracy wynikającą z wykonywania przez powódkę dodatkowych obowiązków przypisanych do stanowiska ds. administracyjno- finansowych, powódce od 1 maja 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku przyznano dodatek zadaniowy w kwocie 1000 zł brutto miesięcznie.

W dniu 6 lipca 2012 roku powódka zawarła umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2012 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku z Ambasadą RP w O., na stanowisku podreferendarza - księgowej (kontystki) w Referacie Administracyjno- Finansowym. Jednocześnie powierzono powódce obowiązki kierownika administracyjno- finansowego. Do zadań powódki na obu tych stanowiskach należały m. in. koordynacja i nadzór nad pracą Referatu Administracyjno- Finansowego, prowadzenie gospodarki finansowej ambasady, opracowywanie planów i sprawozdań finansowych, nadzór nad realizacją budżetu, sprawdzanie dokumentów finansowych i ich zatwierdzanie, rozliczanie należności i zobowiązań pracowniczych, sporządzanie listy płac, sporządzanie przelewów, księgowanie dokumentów, przeprowadzanie okresowych kontroli kasy, sporządzanie planów urlopów, rozliczanie roczne pracowników miejscowych, prowadzenie akt osobowych pracowników zatrudnionych w placówce, prowadzenie prawidłowej i oszczędnej gospodarki inwentarzowej, dokonywanie zakupu sprzętu dla ambasady, prowadzenie gospodarki mieszkaniowej w zakresie zawierania umów najmu, prowadzenie gospodarki nieruchomościami stanowiącymi własność ambasady, planowanie i realizacja zaopatrzenia materiałowego ambasady, gospodarka taborem ambasady, prowadzenie ksiąg inwentarzowych, załatwianie odpraw celnych, dokonywanie rezerwacji miejsc hotelowych.

W związku z utrzymującą się trudną sytuacją kadrową w placówce dyplomatycznej w O., związaną z przedłużającym się procesem rekrutacyjnym na stanowisko kierownika administracyjno- finansowego, od chwili wyjazdu A. W.

będącej poprzednim kierownikiem administracyjno-finansowym do przyjazdu zatrudnionego na to stanowisko K. O. w kwietniu 2013 roku, powódka w dalszym ciągu od lipca 2012 roku do kwietnia 2013 roku pracowała po godzinach pracy. Zdarzało się to kilka razy w tygodniu ze szczególnym natężeniem w okresie rozliczeń księgowych na koniec poszczególnych okresów rozliczeniowych. Powódka począwszy od 1 lipca 2012 roku, choć zgłaszała przełożonym duże obciążenie pracą, nie otrzymywała już dodatku zadaniowego.

W czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z Ambasadą w O. powódka odbierała czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. w dniu 19 listopada 2012 roku - 8 godzin, od 2 do 30 kwietnia 2013 roku - 168 godzin, 11 lutego 2013 roku - 8 godzin, od 15 maja 2013 roku do 4 czerwca 2013 roku - 74 godziny (kiedy pracowała po 4 godziny dziennie). Odebrany w ten sposób czas wolny powódka zaliczyła na poczet rozliczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącach marcu, kwietniu i częściowo maju 2012 roku. Za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy w pozostałym okresie powódka nie otrzymała ani wynagrodzenia, ani czasu wolnego.

Za pełnienie dodatkowych obowiązków powódka otrzymywała jednak począwszy od 1 lipca 2012 roku nagrody kwartalne, jak również nagrody specjalne.

Organizację pracy i porządek w procesie pracy u pozwanego ustalał Regulamin pracy Ministerstwa Spraw Zagranicznych i placówek zagranicznych oraz Regulamin wynagradzania pracowników placówek zagranicznych niebędących członkami służby zagranicznej.

Zgodnie z obowiązującymi w placówce zagranicznej normami czasu pracy, dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 8 tygodni. Rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia, w tym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustala kierownik placówki na podstawie upoważnienia dyrektora generalnego służby zagranicznej. Praca w Ambasadzie RP w O. odbywała się w godzinach od godziny 8:15 do 16:15.

Umowa wiążąca powódkę z Ambasadą RP w O. ustala z dniem 11 października 2013 roku.

Ustaleń w zakresie powyższego stanu faktycznego Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dokumenty, jak również na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: D. M., Z. K., T. G., A. F. oraz zeznań powódki. Sąd I instancji dał wiarę dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał także zeznania występujących w sprawie świadków. Zeznania te uznał za wewnętrznie spójne, logiczne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy również dał wiarę zeznaniom powódki albowiem były one zbieżne z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka w związku z zatrudnieniem w Ambasadzie RP w O. podpisała dwie umowy o pracę: pierwszą, która obowiązywała od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku z pozwanym Ministerstwem, zaś drugą od 1 lipca 2012 roku z Ambasadą RP w O.. W związku z powyższym do oceny sytuacji prawnej powódki zastosowanie znajdują różne regulacje.

Sąd I instancji ustalił, że w pierwszym okresie zatrudnienia powódki, tj. od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku powódka była pracownikiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych - członkiem służby zagranicznej. W związku z powyższym ten pierwszy okres zatrudnienia powódki winien być oceniany wedle przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o służbie zagranicznej, która w tym czasie, w świetle brzmienia jej art. 2 § 1 pkt 1 i 2, obejmowała powódkę swoim zakresem.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z brzmieniem art. 1 i art. 3 wskazanej wyżej ustawy, określa ona organizację i funkcjonowanie służby zagranicznej, a także szczególne prawa i obowiązki osób wchodzących w jej skład. W zakresie zaś nieuregulowanym w ustawie do osób wchodzących w skład służby zagranicznej, zwanych dalej "członkami służby zagranicznej", z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych, stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zgodnie zatem z treścią art. 5 k.p. w takiej właśnie kolejności powyższe pragmatyki służbowe w okresie do 1 lipca 2012 roku mają pierwszeństwo zastosowania wobec powódki przed Kodeksem pracy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż kwestia czasu pracy członków służby zagranicznej została uregulowana w omawianej ustawie, która w art. 32 ust. 1 i 2 przewiduje, że jeżeli wymagają tego potrzeby służby zagranicznej, członek służby zagranicznej wykonuje pracę poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany. Zasady tej nie stosuje się jedynie do członków służby zagranicznej będących kobietami w ciąży oraz do członków służby zagranicznej sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat, chyba że na taką pracę wyrażą oni zgodę.

Sąd I instancji nadmienił, iż powyższa regulacja wynika ze szczególnego charakteru służby zagranicznej i związanej z tym konieczności zapewnienia pełnej dyspozycyjności jej członków. Wyrazem powyższego rozumowania ustawodawcy jest np. również przewidziana w art. 35 ust. 2 możliwość udzielenia takiemu pracownikowi urlopu łącznie za dwa lata kalendarzowe.

Sąd Rejonowy zważył, iż w art. 32 ust. 1 omawianej ustawy, ustawodawca przewidział, iż uzasadnieniem konieczności pracy poza normalnymi godzinami, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany, mogą być po prostu potrzeby służby zagranicznej. W przeciwieństwie do regulacji art. 31 ust. 1 czy art. 33 ust. 1 omawianej ustawy ustawodawca świadomie nie przewidział aby w takich przypadkach konieczność pracy poza normalnymi godzinami musiała być uzasadniona szczególnymi potrzebami służby. W ocenie Sądu I instancji taki zabieg legislacyjny dowodzi tego, że ustawodawca świadomie uniknąć chciał w tym przepisie wszelkich analogii do zasad obowiązujących przy pracy w godzinach nadliczbowych wskazanej w kodeksie pracy. Dowodzi tego również fakt odesłania w art. 3 omawianej ustawy do ustawy o służbie cywilnej, która w art. 97 ust. 1, 5, 6 i 7 wskazuje, że choć co do zasady czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni, to jednak, jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje zaś inny dzień wolny.

W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że praca poza normalnymi godzinami w przypadku członków służby zagranicznej nie musi być ani zdarzeniem incydentalnym, ani nie musi się wiązać z żadnymi szczególnymi, nadzwyczajnymi wydarzeniami. Wystarczającym do spełnienia dyspozycji powyższego przepisu jest stwierdzenie przez kierownika jednostki czy pracodawcę, iż potrzeby służby wymagają świadczenia przez pracownika pracy poza normalnymi godzinami pracy, niezależnie czy potrzeby te wynikają z okoliczności i organizacji pracy, na które pracodawca ma wpływ czy też nie. Brak jednocześnie podstaw aby w tym przypadku dla oceny czasu pracy pracownika służby zagranicznej i przysługujących mu z tego tytułu ewentualnych roszczeń stosować przez analogię przepisy Kodeksu pracy.

Sąd I instancji zważył, iż taka regulacja nie stanowi jednocześnie rozwiązania unikalnego w polskim systemie prawa pracy. Regulacja prawna obowiązku świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy przez osoby zatrudnione w państwowej służbie cywilnej na stanowiskach urzędniczych była i jest odrębna i odmienna od regulacji prawnej

obowiązku świadczenia pracy przez pracowników w godzinach nadliczbowych. Powszechnie uznaje się bowiem, że pracownicy państwowi, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, mają obowiązek, jeżeli wymagają tego potrzeby wykonania zadań państwowych (potrzeby urzędu), świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedziele i święta, bez prawa do otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego, chyba że przepis szczególnie stanowi inaczej. Szczególne obowiązki, niedogodności i ograniczenia, które wiążą się z pełnieniem służby państwowej, są bowiem kompensowane szczególnymi uprawnieniami.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy stwierdził, że powódka знаła sytuację kadrową w Ambasadzie w O. obejmując stanowisko kontystki w marcu 2012 roku. Następnie będąc członkiem służby zagranicznej, po rozmowie z przełożonym, każdorazowo wyrażała zgodę na pełnienie dodatkowo obowiązków kierownika administracyjno-gospodarczego. Powódka miała świadomość jaka ilość obowiązków wiąże się z przydzielanymi jej zadaniami i zaakceptowała przyjęcie dodatkowych obowiązków. Kierowała się przy tym chęcią wykonywania pracy w tej samej placówce zagranicznej co jej mąż. W zamian za zwiększone obciążenie pracą w okresie maja – czerwca 2012 roku otrzymywała dodatek zadaniowy. Niezależnie od powyższego, właśnie w związku ze znacznie zwiększoną ilością zadań powódka otrzymywała nagrody. W związku z tym, w ocenie Sądu I instancji za okres od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku powódce, w świetle przywołanych wyżej przepisów, nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy dodał, iż nie zmienia powyższej argumentacji fakt podnoszony przez powódkę, iż praca poza normalnymi godzinami pracy we wskazanym wyżej okresie winna jej być rekompensowana, czego ma dowodzić fakt, że częściowo za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymała na swój wniosek godziny wolne. Sąd I instancji podkreślił, że wnioski o których mówi powódka, załączone do akt sprawy, złożone zostały przez nią w 2013 roku, czyli w dacie kiedy powódka nie była już członkiem służby zagranicznej i to powódka sama zaliczyła ten czas, kiedy udzielono jej dni wolnych na poczet należnego jej, w jej ocenie, czasu wolnego za okres marca, kwietnia i częściowo maja 2012 roku. Z żadnego z kierowanych do powódki przez pracodawcę pism nie wynika bowiem aby czas wolny udzielony jej był rekompensatą za okres zatrudnienia w służbie zagranicznej.

Sąd Rejonowy podobnie ocenił zawarte w art. 32 ust. 3 ustawy o służbie zagranicznej stwierdzenie, na które powołuje się powódka, z którego wynika, że członek służby zagranicznej ma prawo do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku. Regulacja ta nie ma bowiem charakteru płacowego i w konsekwencji nie rodzi uprawnień do określonego wynagrodzenia po stronie pracownika. Przepis ten dotyczy raczej sfery bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z koniecznością zapewnienia przez pracodawcę pracownikowi odpowiedniego odpoczynku. Przyjęta przez Sąd interpretacja nie jest sprzeczna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który to przepis odnosi się do pracowniczego "prawa do wypoczynku", łączonego w Konstytucji RP z prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nie z prawem do pracy w konkretnych systemach czasu pracy i prawem do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Takie stanowisko zajął wyraźnie sam ustawodawca, który w jednej jednostce redakcyjnej ujął prawo do bhp, prawo do urlopu wypoczynkowego i maksymalnych norm pracy, wskazując wprost, iż norma konstytucyjna zamieszczona w art. 66 chroni warunki pracy, a nie wynagrodzenie.

W świetle powyższej argumentacji Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce w okresie od podjęcia pracy w pozwanym Ministerstwie z dniem 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku w świetle art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu zaś do kolejnego okresu zatrudnienia powódki objętego sporem, przypadającego od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy wskazał, że pozwane Ministerstwo nie ma legitymacji procesowej biernej w tym zakresie. Zgodnie bowiem z treścią art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, w skład służby zagranicznej nie wchodzi osoby zatrudnione w placówce zagranicznej Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - wykonywania funkcji na placówce przez członka rodziny - chyba że są one członkami korpusu służby cywilnej.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka nie była we wskazanym wyżej okresie członkiem korpusu służby cywilnej, zgodnie z przywołaną wyżej regulacją szczególną, jej pracodawcą w tym czasie była Ambasada RP w O., zaś pozwane Ministerstwo wykonywało jedynie czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki. Sąd I instancji uznał, iż tego rodzaju sytuacja jest w prawie pracy dopuszczalna, bowiem jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 roku, w sprawie I PK 181/10, osoba (organ) wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

W świetle zatem powyższej argumentacji oraz zważywszy, że przywołany wyżej art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie zagranicznej wprost wskazuje na zatrudnienie w ambasadzie (w odróżnieniu np. od art. 2 ust. 1 pkt 1 czy art. 2 lub ust. 2 pkt 1 teże ustawy, gdzie mowa o ministerstwie) Sąd I instancji stwierdził, że powyższa regulacja przyznaje ambasadzie zdolność do bycia pracodawcą dla wskazanej w art. 2 ust. 2 pkt 3 grupy pracowników, do których od 1 lipca 2012 roku zaliczała się również powódka.

Sąd Rejonowy nadmienił, iż powyższa argumentacja zbieżna jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z dnia 18 września 2013 roku, w sprawie I PK 4/13, znajdującym odpowiednie zastosowanie w niniejszej sprawie, zgodnie z którą podmiot, który nie ma osobowości prawnej, ani nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.) co do zasady nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 460 k.p.c.). Jednostka organizacyjna i budżetowa podmiotu samorządowego może być jednak uznana za pracodawcę wówczas, gdy jej samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników. Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy stwierdził, że niewątpliwie takim pracodawcą posiadającym zdolność sądową na gruncie postępowania z zakresu prawa pracy są również placówki dyplomatyczne zatrudniające pracowników.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako skierowane przeciwko niewłaściwemu pozwanemu, z uwagi na brak legitymacji biernej po stronie pozwanego Ministerstwa za okres począwszy od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku, na podstawie art. 3 kp a contrario, należało oddalić. W konsekwencji, w ocenie Sądu I instancji, bezprzedmiotowe było również badanie przepracowanego w tym okresie przez powódkę czasu i dokonanych w związku z tym ewentualnych rozliczeń.

Jednocześnie Sąd Rejonowy mając w tym zakresie na uwadze stanowcze i konsekwentne stanowisko strony powodowej, reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wezwał do udziału w sprawie Ambasady RP w O.. Kwestię częściowego braku legitymacji biernej pozwany podnosił bowiem już w odpowiedzi na pozew, czemu powódka stanowczo zaprzeczała prezentując swoją argumentację.

Sąd Rejonowy jednocześnie pomimo przegranej nie obciążył powódki kosztami procesu na podstawie art. 102 kpc mając na uwadze sytuację osobistą powódki, związaną z tym, że obecnie utrzymuje się jedynie ze świadczenia przedemerytalnego.

Apelację od wskazanego wyroku wniosła powódka zaskarżając go w punkcie I, zarzucając stronniczość przy ocenie faktów, zbyt powierzchowną i błędną ocenę występujących okoliczności, istniejących faktów oraz zeznań powódki i świadków. Wskazując na powyższe powódka wniosła o zmianę wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zaskarżonej kwoty tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w 2012 r. wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za zwłokę od dnia wymagalności do dnia ich zapłaty oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w Sądzie I instancji w wysokości prawem przepisanej.

Na rozprawie apelacyjnej 7 kwietnia 2016 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna nie podlega uwzględnieniu.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjął je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia.

Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Odnosząc się do zarzutów podniesionych przez powódkę, należy wskazać, że koncentrują się one wokół kwestii dotyczącej braku legitymacji biernej pozwanego w okresie od lipca 2012 r. oraz rozumienia sformułowania użytego w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej tj. potrzeb służby zagranicznej. Zgodnie ze wskazanym przepisem, jeżeli wymagają tego potrzeby służby zagranicznej, członek służby zagranicznej wykonuje pracę poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany.

W ocenie powódki Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę obowiązujących norm czasu pracy powódki i stałego występowania godzin nadliczbowych przez okres 12 miesięcy w związku z powierzeniem powódce obowiązków wynikających z drugiego pełnego etatu. Zdaniem apelującej Sąd pierwszej instancji usprawiedliwił pozwanego potrzebami pracodawcy jednak nie wziął pod uwagę, że powódka była w tym czasie wykorzystywana i wyczerkiwana. W odpowiedzi na powyższe zarzuty podkreślenia wymaga, iż Sąd nie neguje, iż powódka miała szeroki zakres obowiązków. Jednak charakter jej pracy i obowiązujące przepisy nie uzasadniają roszczeń powódki o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Specyfika pracy powódki wymagała niewątpliwie dużego zaangażowania poza ustalonymi godzinami pracy. Konieczność wzmoczonej liczby obowiązków powódki wynikała z potrzeb służby zagranicznej, powódka przyjęła na siebie powierzone obowiązki, a pracodawca jej do tego nie zmuszał. Nie znajdują uzasadnienia twierdzenia powódki, że została „zmuszona” do wykonywania obowiązków ani nie jest usprawiedliwieniem, iż sytuacja kadrowa była inna w dniu wyjazdu powódki i uległa zmianie po 10 dniach jej pracy w sytuacji, gdy wykonywała powierzone obowiązki przez kolejne miesiące.

Powódka wskazuje na błędne ustalenia Sądu I instancji, że inni kierownicy i intendenci pomagali powódce. Powódka podnosi, iż w ambasadzie pracował jeden kierownik incydent a kierownicy innych referatów nie mogli być wsparciem dla powódki ponieważ nie znali się na finansach. W odpowiedzi na te zarzuty należy wskazać, że gdy weźmie się pod uwagę całość ustaleń Sądu Rejonowego, a nie tylko ich fragmentu, widać, że Sąd I instancji nie pominął tego, że powódka sprawami rachunkowymi zajmowała się samodzielnie. Sąd Rejonowy stwierdził, iż sprawami rachunkowymi w Ambasadzie w O. zajmowała się tylko powódka, natomiast w sprawach administracyjnych miała wsparcie kierowników i incydentów.

Pozbawienie członka służby zagranicznej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe czy prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany jest uzależnione od wykonywania pracy na skutek potrzeb służby zagranicznej. Praca powódki w godzinach nadliczbowych wynikała z potrzeb służby zagranicznej. Zaznaczenia wymaga, że orzecznictwo i doktryna nie wypracowały definicji potrzeb służby zagranicznej. Ponieważ podobne uregulowanie zostało zawarte w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, Sąd drugiej instancji dla określenia definicji tego pojęcia, posłużył się rozumieniem w doktrynie pojęcia „potrzeb urzędu”.

Zgodnie z art 97 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. W doktrynie przyjęto, że praca, której wymagają potrzeby urzędu to realizacja zadań urzędu, która determinuje zaangażowanie członków korpusu służby

cywilnej. Natomiast użyte w ustawie pojęcie wyjątkowych przypadków odnosi się do potrzeb szczególnych, których niezaspokojenie mogłoby prowadzić do zakłóceń w realizacji podstawowych zadań urzędu lecz może także wynikać z oczekiwań społecznych czy zdarzeń losowych (J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz do ustawy o służbie cywilnej, Warszawa 2001, s. 291; M. Mazuryk, Komentarz do art. 97 ustawy o służbie cywilnej, [w:] W. Drobny, M. Mazuryk, P. Zuzankiewicz, Ustawa o służbie cywilnej. Komentarz, LEX 2012).

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy przyjął, że w niniejszej sprawie potrzeby służby zagranicznej należy rozumieć jako realizację zadań pracodawcy, determinującą zaangażowanie członków służby zagranicznej. Wyjątkowe przypadki, które uzasadnią pracę w niedzielę i święta to takie, których niezaspokojenie mogłoby prowadzić do zakłóceń w realizacji podstawowych zadań urzędu lecz może także wynikać z oczekiwań społecznych czy zdarzeń losowych. W takim rozumieniu pojęcia potrzeb służby zagranicznej, mieści się praca wykonywana przez powódkę w godzinach nadliczbowych która, wynikała w dużej mierze z intensywności pracy, zakresu obowiązków powódki oraz obciążenia pracą.

Pragmatyka pracownicza jaką jest ustawa o służbie zagranicznej reguluje kwestie czasu pracy w sposób odbiegający od zasad ogólnych. Mając na względzie rozważania przedstawione powyżej wskazać należy, że do sytuacji powódki nie miał zastosowania art. 151⁽¹⁾ § 1 k.p. Należy zaznaczyć, że Rzecznik Praw Obywatelskich wielokrotnie podkreślał potrzebę zmiany regulacji dotyczących czasu pracy zawartych zarówno w ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej jak i w innych pragmatykach, w tym ustawie o z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej oraz ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Wskazywał on w swoich wystąpieniach, że choć pragmatyka pracownicza może regulować kwestie czasu pracy w sposób odbiegający od zasad ogólnych, to musi ona być zgodna z Konstytucją oraz Europejską Kartą Społeczną. Rzecznik powoływał się również na stanowisko Komitetu Niezależnych Ekspertów, zgodnie z którym odstąpić od tego obowiązku można jedynie w stosunku do wysokich funkcjonariuszy państwowych, nie zaś wszystkich osób pełniących funkcje publiczne (wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 12.11.2010 r. skierowane do Ministra Spraw Zagranicznych, sygn. sprawy (...), <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl>).

W odpowiedzi na pismo Rzecznika Praw Obywatelskich, Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej MSZ w dniu 20 stycznia 2011 r. poinformował, że treść art. 32 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej w praktyce nie prowadzi do naruszenia praw pracowniczych w zakresie czasu pracy. Ministerstwo wprowadziło bowiem w ostatnich latach wytyczne dotyczące sposobu stosowania obowiązujących członków służby zagranicznej przepisów o czasie pracy oraz właściwego ewidencjonowania czasu pracy, ze szczególnym uwzględnieniem placówek zagranicznych. Jednocześnie Dyrektor Generalny Służby Zagranicznej MSZ podzielił opinię Rzecznika Praw Obywatelskich o zasadności zmiany powyższej regulacji i wskazał, że trwają prace nad nowelizacją ustawy o służbie zagranicznej, których celem jest m.in. właściwe uregulowanie obowiązującego stanu prawnego w zakresie czasu pracy członków służby zagranicznej (Informacja o pracy Rzecznika Praw Obywatelskich styczeń – marzec 2011 r., s. 81).

Podobne stanowisko Rzecznik Praw Obywatelskich przedstawił w wystąpieniu z dnia 4 września 2013 r. skierowanym do Prezesa Rady Ministrów, podkreślając, że już od kilku lat sygnalizuje właściwym organom rządowym problem konieczności nowelizacji ustaw, tzw. pragmatyk pracowniczych, dotyczący zasad rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych (sygn. sprawy (...), <http://www.sprawy-generalne.brpo.gov.pl>).

Zgodnie z postanowieniem art. 4 ust. 2 Europejskiej Karty Społecznej (Dz. U. z 1999 r. Nr 8, poz.67), strony zobowiązują się uznać prawo pracowników do zwiększonej stawki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, z zastrzeżeniem wyjątków w przypadkach szczególnych. W ramach wykładni Karty Europejski Komitet Praw Społecznych uznał pozbawienie prawa dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zajmujących stanowiska kierownicze oraz funkcjonariuszy publicznych. Odnośnie tej drugiej grupy podkreślił jednak, że nie jest dopuszczalne pozbawienie dodatku wszystkich pracowników sektora publicznego, a jedynie wysokich funkcjonariuszy publicznych (M. Nowak, Prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę. Regulacja prawna i treść, Łódź 2007, s.262).

Sąd Okręgowy podziela powyższe stanowisko, a mianowicie że pozbawienie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wszystkich bez wyjątku pracowników sektora publicznego, a w odniesieniu do przedmiotowej sprawy, wszystkich członków służby zagranicznej, nie powinno mieć miejsca. Regulacja taka jest uzasadniona jedynie w odniesieniu do wysokich funkcjonariuszy państwowych. Pracownicy należący do tej grupy sami organizują swoją pracę, nie są na bieżąco kontrolowani, a ich wynagrodzenie za pracę jest z reguły relewantnie wysokie, co przynajmniej w części rekompensuje ewentualną pracę w godzinach nadliczbowych.

Pomimo tego stanowiska sąd zobowiązany jest do orzekania na podstawie i w graniach prawa, które nie daje podstaw do zasądzenia na rzecz powódki wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z art. 32 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej powódka będąca członkiem służby zagranicznej wykonywała pracę w godzinach nadliczbowych, która wynikała z potrzeby służby zagranicznej, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany.

Potrzeba intensywności pracy powódki była wynikiem potrzeb służby zagranicznej o których mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej. Tym samym, mimo iż powódka wykonywała prace w godzinach nadliczbowych z mocy art. 32 ust. 1 ustawy o służbie zagranicznej żądanie pozwu za okres od 2 marca 2012 do 30 czerwca 2012 co do zasady jest nieusprawiedliwione.

Od kolei od 1.07.2012 r. powódka nie była już pracownikiem pozwanego a Ambasady RP w O.. Pozwany nie ma zatem w niniejszej sprawie za okres od lipca 2012 r. legitymacji biernej. Zgodnie bowiem z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna jeżeli zatrudniają one pracowników. Powódka była zatrudniona w Ambasadzie RP w O., zatem to ta jednostka, w tym przypadku placówka dyplomatyczna, stosownie do dyrektyw wypływających z art. 3 k.p. winna zostać uznana za pracodawcę. Zgodnie bowiem z treścią art. 2 ust. 2 pkt. 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, w skład służby zagranicznej nie wchodzi osoby zatrudnione w placówce zagranicznej Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony – wykonywania funkcji na placówce przez członka rodziny – chyba że są one członkami korpusu służby cywilnej. Z powyższego przepisu wynika wprost zatrudnienie powódki w Ambasadzie, jak również zdolność Ambasady do bycia pracodawcą dla grupy pracowników do której zaliczała się we wskazanym okresie powódka. Powódka jako że nie była od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 r. członkiem korpusu służby cywilnej, jej pracodawcą we wskazanym okresie była Ambasada RP w O.. Pozwane Ministerstwo wykonywało wobec powódki jedynie czynności z zakresu prawa pracy. Podkreślenia wymaga, iż w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca a nie organ wykonujący za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy.

Tym samym Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że roszczenie powódki przypadające za okres od 1 lipca 2012 do 31 grudnia 2012 r. jako skierowane przeciwko niewłaściwemu pozwanemu podlegało oddaleniu. Z tego względu bezprzedmiotowym było badanie przez Sąd uzgodnień powódki w zakresie odbioru godzin pracy. W związku z tym za bezzasadny należy uznać zarzut powódki, iż Sąd nie wziął pod uwagę, że początkowo kierownik placówki (pracownik pozwanego) rozpoczął oddawanie powódce czasu wolnego, co według skarżącej świadczy o porozumieniu kierownika placówki i powódki w tym zakresie. Niezasadnym jest także zarzut, iż Sąd błędnie ocenił sytuację, gdyż jak podnosi skarżąca, zgoda taka widnieje na wnioskach a powódka w uzgodnieniu z kierownikiem placówki zaliczała odbierany czas wolny za najbardziej odległe w czasie wypracowane godziny nadliczbowe. W czasie zatrudnienia w Ambasadzie w O. powódka odbierała czas wolny za prace w godzinach nadliczbowych (19.11.2012 r. – 8 godzin, 02-30.04.2013 r. 168 godzin, 11.02.2013 r. – 8 godzin, 15.05.2013-04.06.2013 r. – 74 godziny). Powódka zaliczała odebrane godziny na poczet rozliczenia za marzec, kwiecień, maj 2012 r. Wnioski powódki złożone zostały w 2013 r. kiedy powódka nie była już członkiem służby zagranicznej. Powódka w toku procesu nie udowodniła, aby udzielony czas wolny był rekompensatą za okres zatrudnienia w służbie zagranicznej gdyż takiej rekompensaty już w tym okresie stanowić nie mogła. Sąd I instancji prawidłowo zatem uznał, iż powódka sama zaliczała odebrane godziny do czasu wolnego za okres od marca do maja 2012 r. Niemniej jednak nawet gdyby uznać twierdzenia powódki za uzasadnione to w świetle art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej w okresie od 2 marca do 30 czerwca 2012 r. wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych powódce nie przysługiwało.

Nie sposób za zasadny uznać bowiem zarzutu powódki, iż Sąd Rejonowy nie zbadał czy występują te same zależności między przywołanym wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. I PK 187/07 a sporną sprawą. Sąd Rejonowy szeroko omówił podstawę prawną braku legitymacji biernej pozwanego, jak również szczegółowo przedstawił powody rozstrzygnięcia w tym zakresie. Sąd I Instancji powołał się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2008 r. I PK 187/07, wyraźnie podkreślając, że to jest tylko przykład. Nie było zatem potrzeby dokonania szczegółowego porównania przez Sąd I instancji zależności występujących w stanie faktycznym powołanego orzeczenia a niniejszą sprawą.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

SSO Monika Sawa SSO Dorota Czyżewska SSR del. Grzegorz Kochan