

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia SO Dorota Czyżewska (spr.)
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SR del. Krzysztof Kopciewski

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 15 grudnia 2020 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Ministerstwu (...) w W. (dawne Ministerstwo (...))

o przywrócenie do pracy

oraz z powództwa wzajemnego Ministerstwa (...) w W. (dawne Ministerstwo (...))

przeciwko M. S.

o ustalenie stosunku pracy i ustalenie nieistnienia stosunku pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwane Ministerstwo (...) w W. (dawne Ministerstwo (...))

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

z dnia 22 sierpnia 2019 r. sygn. akt VIII P 182/18

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądza od Ministerstwa (...) w W. na rzecz M. S. 16.381,11 zł (szesnaście tysięcy trzysta osiemdziesiąt jeden złotych 11/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- oddala apelację w pozostałej części;
- zasądza od Ministerstwa (...) w W. na rzecz M. S. 1590 zł (tysiąc pięćset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 132/20

UZASADNIENIE

Powódka M. S. pozwem skierowanym przeciwko Ministerstwu (...) w W., wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, a w razie upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy na dotychczasowych

warunkach, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 24.737,70 zł tytułem świadczenia pieniężnego w związku z ustaniem zatrudnienia. W uzasadnieniu powódka wskazała, że wskazana przez pozwanego przyczyna wypowiedzenia była nieuzasadniona i nieprawdziwa. Powódka wskazała nadto, iż otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, będąc w ciąży, co było wiadome pozwanemu.

W odpowiedzi na pozew Ministerstwo (...) wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania. W uzasadnieniu ministerstwo wskazało, że nie jest i nie było pracodawcą powódki, tym samym nie ma biernej zdolności procesowej w przedmiotowej sprawie. Ministerstwo podało, iż pracodawcą powódki była przypuszczalnie jednostka budżetowa – Wydział (...) z siedzibą w S., podległa i nadzorowana przez ministra właściwego ds. gospodarki, nie zaś przez ministerstwo .

Postanowieniem z 30 sierpnia 2018 r. Sąd oznaczył jako pozwanego Ministerstwo (...) w W..

Ministerstwo (...) w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz od powódki kosztów postępowania. Pozwany wniosł nadto o ustalenie nieistnienia stosunku pracy powódki z Ministerstwem (...) oraz ustalenie stosunku pracy powódki do dnia 31 marca 2018 r. ze zlikwidowanym Wydziałem (...) w S.. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka złożyła odwołanie od wypowiedzenia z przekroczeniem terminu wskazanego w art. 264 § 1 k.p., nadto pozwany nie posiada biernej legitymacji procesowej.

W piśmie procesowym z dnia 27 marca 2019 r. powódka wniosła o oddalenie powództwa wzajemnego i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania.

Wyrokiem z 22 sierpnia 2019 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powódkę M. S. do pracy u pozwanego w Ministerstwie (...) w W. na poprzednie warunki pracy (pkt I), oddalił powództwo wzajemne (pkt II), zasądził od pozwanego Ministerstwa (...) w W. na rzecz powódki M. S. kwotę 540 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 10 października 2014 r. Zastępca Dyrektora Departamentu (...) (...)zwrócił się o wydanie paszportu dyplomatycznego dla powódki, M. S.. W uzasadnieniu pisma wskazano, że „powódka udaje się z ramienia Ministerstwa (...)do pracy w Wydziale (...) w S.. W dniu 31 października 2014 r. powódka M. S. zawarła z Ministrem (...) R. A., będącym również Dyrektorem Departamentu (...) (...)umowę o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2018 r. Powódka została zatrudniona na stanowisku II sekretarza w (...) w S. w wymiarze pełnego etatu.

Powódka została oddelegowana do pracy w (...)w S. od dnia 19 listopada 2014 r. do dnia 30 listopada 2018 r. Z dniem 16 listopada 2015 r. zniesiono Ministerstwo (...), a jego zadania przejęło Ministerstwo (...). Z dniem 9 stycznia 2018 r. utworzone zostały Ministerstwo (...) oraz Ministerstwo (...), które przejęły dotychczasowe zadania Ministerstwa (...). Wydziały (...) nie były traktowane jako samodzielne jednostki organizacyjne, nie posiadały żadnej samodzielności ani decyzyjności. Wydziały podlegały Ministerstwu (...) w zakresie formalno – prawnym oraz organizacyjno – finansowym. Wydziały te były nadzorowane przez Dyrektora Departamentu (...) (...).

Ministerstwo (...) (następnie Ministerstwo (...) i Ministerstwo (...)) decydowało o zatrudnieniu każdego z pracowników (...) w S.. Dokumentacja dotycząca pracowników zatrudnionych w (...) w S. prowadzona była przez ministerstwo. Budżet (...) w S. narzucany był przez ministerstwo, a wszelkie wydatki związane m.in. z przeprowadzeniem remontu czy kosztami podróży konsultowane były z ministerstwem. Ministerstwo sporządzało plan urlopowy i każdorazowo wyrażało zgodę na udzielenie urlopu merytorycznym pracownikom wydziału, w tym powódce. Ministerstwo było także płatnikiem składek ZUS, NFZ, odprowadzało zaliczki na podatek. Ministerstwo wypłacało powódce wynagrodzenie i dodatek zagraniczny.

Z dniem 1 lutego 2017 r. powódce powierzono funkcję kierownika (...)w S.. Jako kierownik wydziału powódka nie mogła zaciągać zobowiązań i nabywać składników majątkowych do wydziału. Nie mogła zatrudniać, ani zwalniać pracowników, a także nie mogła zmieniać podległym pracownikom wynagrodzenia.

W dniu 15 lutego 2018 r. powódka wysłała pozwanemu za pośrednictwem poczty elektronicznej zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, iż powódka jest w ciąży. W dniu 27 lutego 2018 r. powódce wysłane zostało za pośrednictwem poczty elektronicznej wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację jednostki budżetowej – (...) z siedzibą w S. w likwidacji, na podstawie zarządzenia Ministra (...) z dnia 24 listopada 2017 r. w sprawie likwidacji jednostki budżetowej – (...) z siedzibą w S., co skutkuje brakiem możliwości zapewnienia innego zatrudnienia. Wypowiedzenie zostało podpisane przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa (...). Powódka potwierdziła otrzymanie wypowiedzenia w rozmowie telefonicznej z dnia 28 lutego 2018 r. W dniu 31 marca 2018 r. likwidacji uległ Wydział (...) z siedzibą w S.. Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, w oparciu o zeznania świadków R. A., P. U., B. S., B. Ł. oraz powódki M. S., zeznającej w charakterze strony.

Zdaniem Sądu zeznania ww. świadków, w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są szczerze i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Sąd nie znalazł podstaw do kwestionowania zeznań powódki, gdyż były one spójne, szczerze i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo główne podlegało uwzględnieniu, zaś powództwo wzajemne oddaleniu.

Sąd wskazał, że powódka zawarła w dniu 31 października 2014 r. umowę o pracę z Dyrektorem Departamentu (...) (...) R. A., będącym również Ministrem (...). Następnie powódka została oddelegowana „z ramienia Ministerstwa (...)” do pracy w Wydziale (...) w S.. Z akt osobowych powódki wynikało, iż zwracała się ona każdorazowo do ministerstwa w sprawach tj. zwrotu kosztów podróży, czy z wnioskiem o urlop. Z akt osobowych wynikało również, iż ministerstwo było płatnikiem składek na ubezpieczenie społeczne powódki. Ponadto wszyscy świadkowie zgodnie zeznali, że ministerstwo wypłacało pracownikom wydziału wynagrodzenie, premie i dodatki, kontrolowało budżet wydziału, podejmowało decyzje kadrowe dotyczące wydziału. W szczególności istotne okazały się zeznania świadka R. A., pełniącego funkcję Dyrektora Departamentu (...) (...), który wprost przyznał, że nadzorował (...) w S., a wydział ten nie miał żadnej decyzyjności i nie był traktowany jako samodzielna jednostka organizacyjna. W ocenie Sądu Rejonowego (...) w S. nie był pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Tym samym uznał, że pracodawcą powódki było Ministerstwo (...). Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w trakcie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy. Według § 4 przytoczonego przepisu rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Sąd podkreślił, że bezsporne było to, że powódka w dniu otrzymania wypowiedzenia była w ciąży. Ponadto likwidacji uległ Wydział (...) w S., a nie Ministerstwo (...), które było pracodawcą powódki. Zdaniem Sądu nie należy utożsamiać zmian organizacyjnych, jakie miały miejsce w Ministerstwie (...) (na skutek likwidacji Wydziałów (...)) z likwidacją pracodawcy określoną w art. 177 § 4 k.p. W związku z powyższym uznał, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało art. 177 § 1 k.p.

Następnie Sąd wskazał, że zgodnie z treścią art. 45 §1-3 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe, jednak § 2 nie stosuje się do pracowników o których mowa w art. 177 k.p., chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ k.p. Powódka wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach, a z uwagi na treść art. 45 § 3 k.p., a także fakt, iż w niniejszej sprawie nie miało miejsce ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy roszczenie to podlegało uwzględnieniu.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę M. S. do pracy u pozwanego Ministerstwa (...) w W. na poprzednie warunki pracy, o czym orzekł w pkt I wyroku. Sąd wskazał, że brak było wymaganego przez ustawę interesu prawnego w ustaleniu istnienia stosunku pracy między powódką pracy a zlikwidowanym Wydziałem (...) w S. oraz w ustaleniu nieistnienia stosunku pracy powódki z Ministerstwem (...). Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze innego powództwa, bądź w drodze podjęcia obrony w toku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie Ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa następuje wtedy przesłankowo (zob. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1965 r., II CR 266/64). W niniejszej sprawie pozwany wniósł o oddalenie wniesionego przez powódkę powództwa o przywrócenie do pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że powództwo o przywrócenie do pracy jest żądaniem dalej idącym i ma tożsamy cel co roszczenie o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku pracy. Badając zasadność roszczenia o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy, Sąd musiał przesądzić o istnieniu bądź nieistnieniu stosunku pracy.

Sąd wskazał, że z uwagi na powyższe oddalił powództwo wzajemne, o czym orzekł w pkt II wyroku. O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł w pkt III wyroku, na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Pozwany przegrał sprawę w całości, dlatego zasądził od pozwanego na rzecz powódki koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego w wysokości 540 zł (roszczenie o przywrócenie do pracy oraz dwa roszczenia o ustalenie istnienia i nieistnienia stosunku pracy) obejmujące wynagrodzenie ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Apelację od powyższego wyroku złożył pozwany – powód wzajemny Ministerstwo (...) wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz uwzględnienie powództwa wzajemnego oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie prawa procesowego, mające wpływ na poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne, przedstawione w uzasadnieniu wyroku, polegające na naruszeniu:

a) art. 194 § 1 k.p.c. oraz art. 467 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 468 § 2 pkt 1 i § 4 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne uznanie, że wniesienie powództwa przez powódkę – pozwaną wzajemną będącą likwidatorem jednostki, w stosunku do podmiotu niebędącego jej pracodawcą, czyli niewłaściwe wskazanie podmiotu procesu przez powódkę, może zostać zmienione w ramach wstępnego badania postanowieniem sądu zawierającym „oznaczenie” innego pracodawcy, a więc przez zmianę strony pozwanej postanowieniem sądu, a nie w drodze podmiotowego przekształcenia procesu, bez wskazania uzasadnienia takiego rozumowania oraz z pominięciem argumentacji pozwanego, co w konsekwencji spowodowało błędne przyjęcie przez sąd, że powództwo zostało wniesione z zachowaniem terminu określonego przez sąd, że powództwo zostało wniesione z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 1 k.p.,

b) art. 233§ 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną i jednostronną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, prowadzące do przyjęcia stanu faktycznego w oparciu o zeznania świadków powołanych przez powódkę oraz nieliczne dokumenty z akt pracowniczych powódki, z pominięciem dowodów z dokumentów oraz regulacji prawnych oraz twierdzeń i zarzutów wskazanych przez pozwanego, przy niewskazaniu w uzasadnieniu wyroku oceny poszczególnych twierdzeń i dowodów pozwanego, co prowadziło do wybiórczego wskazania w uzasadnieniu powodów rozstrzygnięcia,

II. oraz naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez :

a) art. 29 § 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie oraz art. 3 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie tego przepisu ustanawiającego definicję legalną pracodawcy i w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że pracodawcą powódki jest Ministerstwo (...), a nie jednostka budżetowa – Wydział (...) z siedzibą w S.;

b) art. 39 ust. 2 ustawy o Radzie Ministrów oraz art. 11 ust. 1 i 2 ustawy z 7 lipca 2017 r. o wykonywaniu zadań z zakresu promocji polskiej gospodarki przez Polską Agencję (...) Spółka Akcyjna (Dz.U. poz. 1491, z późn.zm) oraz art. 12 ustawy o finansach publicznych (Dz.U z 2019 r. poz. 1491, z późn.zm) oraz art. 12 ustawy o finansach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 869) poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji błędne uznanie, że dyspozycją ustawodawcy oraz obowiązkiem ustawowym organu likwidującego jednostkę budżetową – Wydział (...) z siedzibą w S. nie było zakończenie stosunków pracy z pracownikami jednostki budżetowej, co skutkowało także niezastosowaniem § 4 ust. 1 pkt 8 zarządzenia Ministra (...) z 24 listopada 2017 r. w sprawie likwidacji jednostki budżetowej - Wydział (...)z siedzibą w S. (Dz.Urż.Min.Roz. i Fin.poz.237) określającego obowiązek likwidatora jednostki związany z rozwiązaniem stosunków pracy pracowników jednostki do dnia jej likwidacji,

c) art. 2 ustawy o służbie cywilnej w zw. z § 2 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 29 stycznia 2016 r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustalenia wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (DZ.U. z 2018 r. poz. 807 t.j) poprzez ich niezastosowanie i dopuszczenie do pracy w ministerstwie pracownika spoza korpusu służby cywilnej, co skutkuje również niewykonalnością orzeczenia ze względu na zasadniczą rozbieżność warunków i zasad zatrudniania w ramach pragmatyki służby zagranicznej, na zasadach której pracowała powódka w (...), a pragmatyki służby cywilnej, obowiązującej u pozwanego,

d) art. 177 § 4 k.p. poprzez jego niezastosowanie, a w konsekwencji błędne uznanie, że nie doszło do likwidacji pracodawcy powódki, tj. jednostki budżetowej – Wydziału (...) z siedzibą w S., co skutkowało orzeczeniem przywrócenia powódki do pracy u pozwanego, czyli innego pracodawcy,

e) art. 189 k.p.c. poprzez uznanie braku interesu prawnego pozwanego oraz oddalenie powództwa wzajemnego w zakresie ustalenia nieistnienia stosunku pracy z pozwanym, a w konsekwencji dopuszczenie powódki do pracy u pozwanego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanego (powoda wzajemnego) na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja strony pozwanej (powoda wzajemnego) jest zasadna w zakresie, w jakim co do zasady wnosila o zmianę wyroku aczkolwiek z przyczyn innych niż wskazane w apelacji. Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie jej wniosków o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz uwzględnienie powództwa wzajemnego oraz zasądzenie kosztów procesu. W tym zakresie, jako niezasadna, podlega oddaleniu.

Na wstępie należy zwrócić uwagę, że na etapie postępowania apelacyjnego dochodziło do dwukrotnego przekształcenia po stronie pozwanej, co obligowało Sąd Okręgowy do prawidłowego oznaczenia strony pozwanej w wyroku, którą na datę wyrokowania było Ministerstwo (...) w W.. Rozporządzeniem Rady Ministrów z 19 listopada 2019 r. (Dz.U. z 2019 r. poz. 2291) w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) w drodze przekształcenia dotychczasowego Ministerstwa (...) utworzono Ministerstwo (...) a następnie rozporządzeniem z 7 października 2020 r.(Dz.U. z 2020 r. poz. 1736), które weszło w życie z mocą od dnia 6 października 2020 r. utworzono Ministerstwo (...) w drodze przekształcenia dotychczasowego Ministerstwa (...).

Przechodząc do oceny zarzutów sformułowanych w apelacji, wskazać należy, że zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 194 § 1 k.p.c. w związku z art. 467 § 1 i § 2 k.p.c. oraz art. 468 § 2 pkt 1 i § 4 k.p.c. okazały się

zasadne, choć w ocenie Sądu Okręgowego te naruszenia nie miały wpływu na rozstrzygnięcie w sprawie. Niezasadny okazał się natomiast zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego tj. art. 264 § 1 k.p.

Pozew w niniejszej sprawie został wniesiony w terminie wynikającym z art. 264 § 1 k.p. Należy zauważyć, że z pozwu wynikało jednoznacznie, że powódka pozywa następcę prawnego swojego pracodawcy oraz że wolą powódki było złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę. Wskazała, że jej pracodawcą było Ministerstwo (...), obecnie Ministerstwo (...) jako jego następcą prawną. Po doręczeniu pozwu Ministerstwo (...) w odpowiedzi na pozew wskazało, że jeśli prawdziwa jest okoliczność, że w umowie o pracę jako pracodawca zostało wskazane Ministerstwo (...), to zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 7 grudnia 2015 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) oraz zniesienia Ministerstwa (...) (Dz.U. poz. 2076) komórki organizacyjne dotychczasowego Ministerstwa (...) obsługujące sprawy działu gospodarka oraz pracownicy obsługujących sprawy tego działu, zostali włączeni do nowo utworzonego Ministerstwa (...), natomiast zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 11 stycznia 2018 r. w sprawie utworzenia Ministerstwa (...) (Dz.U. poz. 102) w skład (...) weszły komórki organizacyjne dotychczasowego Ministerstwa (...) obsługujące sprawy działu gospodarka oraz pracownicy obsługujący sprawy tego działu. Nadto wskazano, że zgodnie z obwieszczeniem Ministra (...) w sprawie jednostek organizacyjnych podległych Ministrowi (...) lub przez niego nadzorowanych, wydziały promocji handlu i inwestycji ambasad i konsulatów Rzeczypospolitej Polskiej oraz wydziały/zespoły w stałych przedstawicielstwach Rzeczypospolitej Polskiej przy organizacjach międzynarodowych za granicą z dnia 4 lipca 2014 r. (MP z 2014, poz. 572), Wydział (...) z siedzibą w S., w którym powódka świadczyła pracę, był jednostką nadzorowaną przez Ministra (...). Wskazano także, że Ministerstwo (...) nie jest pracodawcą pracowników zatrudnianych wcześniej w Ministerstwie (...) a powyższą okoliczność uzasadnia fakt przekazania akt osobowych pracowników Wydziałów (...) pomiędzy Ministerstwem (...) jako „przekazującym” a Ministerstwem (...) jako „przejmującym”.

Po doręczeniu odpowiedzi na pozew powódce, jej pełnomocnik procesowy w piśmie procesowym z 8 czerwca 2018 r. (data nadania, k. 30 - 25 maja 2018 r. (k.30 – 31) wniósł o dopuszczenie dowodu z umowy o pracę na okoliczność treści stosunku prawnego oraz oznaczenia pracodawcy powódki, a ponadto zobowiązanie Ministerstwa Przedsiębiorstwa i (...) do przedłożenia akt osobowych powódki oraz wyjaśnienia, czy jest następcą prawnym Ministerstwa (...) w stosunku pracy zawartym z powódką w dniu 31 października 2014 r.

W tej sytuacji Sąd Rejonowy postanowieniem z 30 sierpnia 2018 r. oznaczył jako pozwanego Ministerstwo (...) w W.. Wprawdzie prawidłowo powinien on dopozwać właściwe Ministerstwo do udziału w sprawie na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. Niemniej naruszenie tego artykułu nie skutkuje nieważnością postępowania, bowiem właściwy podmiot brał udział w całym procesie po stronie pozwanej.

Sąd Okręgowy podziela wyrażone w orzecznictwie stanowisko (por. wyrok SN z dnia 5 marca 2009 r. II PK 213/08, Legalis), że z art. 264 § 1 k.p. nie wynika, że warunkiem odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo odwołanie wniesione do sądu pracy w terminie od doręczenia pisma wypowiedzającego. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że odwołanie jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki. Z art. 264 § 1 k.p. nie wynika warunek wyraźnego (bezbłędnego) określenia pracodawcy w odwołaniu od wypowiedzenia. Gramatyczna wykładnia art. 264 § 1 k.p. nie pozwala więc stwierdzić, że odwołanie wniesione w terminie 21 dni od doręczenia pisma wypowiedzającego jest bezskuteczne, gdy pracownik nie określił w nim prawidłowo pozywanego pracodawcy.

Można stwierdzić, że odwołanie z art. 264 § 1 k.p. i ewentualne jego braki w określeniu pracodawcy mają sanować dokonywane w sądzie pracy wstępne badanie sprawy i czynności wyjaśniające. Ich celem po wpłynięciu sprawy jest usunięcie braków formalnych pisma procesowego (pозwu), do których należy oznaczenie strony pozwanej. W orzecznictwie wskazano, że celem wstępnego badania sprawy i czynności wyjaśniających jest również usunięcie braków pozwu w zakresie prawidłowego oznaczenia strony pozwanej (por. wyroki SN z 5 marca 2009 r. IIPK 213/08, Legalis, z 18 września 2008 r. II PK 16/08, Legalis). W orzecznictwie zauważono również, że wyznaczenie podmiotowego zakresu procesu jest aktem woli podmiotu wszczynającego postępowanie. Wciąganie do procesu niewłaściwej osoby wynika więc z wady aktu woli powoda, a taka wada - jako wada czynności procesowej - może

być usunięta tylko w sposób przewidziany w ustawie procesowej. Z tego zaś punktu widzenia należy odróżnić niewłaściwe oznaczenie strony od niewłaściwego doboru podmiotów procesu. W sytuacji pierwszej - czyli również wtedy, gdy nie orientując się, kto według przyjętej konstrukcji prawnej powinien być stroną, powód wciągnął do procesu niewłaściwego pozwanego (np. jednostkę organizacyjną osoby prawnej zamiast tę osobę) - naprawienie wady następuje w drodze sprostowania oznaczenia stron. Polega ono na uzupełnieniu lub konkretyzacji (lecz nie na zmianie) pierwotnego oznaczenia strony i - w konsekwencji tego - wyeliminowanie przez sąd z procesu osoby niewłaściwej oraz wezwaniu do udziału w sprawie innej, właściwej, odpowiednio do woli powoda. Tam natomiast, gdzie powód prawidłowo oznaczył podmiot, który według jego intencji miał być stroną przeciwną, ale - z punktu widzenia prawa materialnego - dokonał doboru tego podmiotu w sposób niewłaściwy, do usunięcia wady aktu jego woli może dojść już tylko przez odwołanie wadliwej czynności procesowej (art. 203 k.p.c. albo w drodze podmiotowego przekształcenia procesu (art. 194-198 k.p.c.) (por. wyrok SN z 9 sierpnia 2000 r. I CKN 749/00, Legalis).

Dlatego też uznać należy, że Sąd I instancji nieprawidłowo w trybie art. 467 i 468 k.p.c. dokonał oznaczenia pozwanego Ministerstwa (...) w W. jako właściwego podmiotu po stronie pozwanej, choć powinien dopozwać ten podmiot w trybie art. 194 k.p.c. Jak wspomniano wyżej naruszenie art. 194 k.p.c. nie mało wpływu jednak na rozstrzygnięcie. Właściwy podmiot pozwany brał udział w całości postępowania przed sądem, jego przedstawiciele brali udział w rozprawach i składali stosowne wnioski procesowe. Powódka zaś składając odwołanie od wręzonego wypowiedzenia umowy o pracę w terminie 21 dni od dnia jego doręczenia zachowała termin określony w art. 264 k.p.

Zarzuty naruszenia art. 29 § 1 k.p. w zw. z art. 3 k.p. oraz wskazanych regulacji szczególnych powiązanych z uchybieniem art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzające się do zarzutu niezasadnego przyjęcia, że pracodawcą powódki jest Ministerstwo (...) (aktualnie Ministerstwo (...)) a nie jednostka budżetowa – Wydział (...) z siedzibą w S. są nieuzasadnione.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy dokonał szczegółowych ustaleń stanu faktycznego w oparciu o dowody w postaci zeznań przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków: R. A., P. U., B. S., B. Ł., wskazanych dokumentów, w tym zawartych w załączonych przez stronę pozwaną aktach osobowych powódki oraz przesłuchanej w charakterze strony pozwanej powódki, które doprowadziły do prawidłowej oceny, że (...) w S. nie był pracodawcą powódki w rozumieniu art. 3 k.p. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez stronę pozwaną, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności faktycznych z pominięciem okoliczności niewygodnych nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena dowodów była dowolna. Ustalenia Sądu Rejonowego w tym zakresie są prawidłowe pod względem reguł logicznego myślenia, wnioskowania, dokonane w sposób jasny i wynikający z przeprowadzonych dowodów, zaś uzasadnienie Sądu Rejonowego spełnia wymogi, o których mowa w art. 328 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Nie jest warunkiem zdolności do występowania w charakterze pracodawcy według art. 3 k.p. zdolność danej jednostki organizacyjnej do samodzielnego występowania w obrocie cywilnoprawnym w charakterze podmiotu praw i obowiązków. To ustalenie pracodawcy zgodnie z przyjętą w doktrynie i judykaturze wykładnią art. 3 k.p. określa strony nawiązanego stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) i determinuje treść oświadczeń woli co do oznaczenia pracodawcy (art. 29 § 1 k.p.). Natomiast w świetle wykładni art. 3 k.p. potencjalny pracodawca powinien posiadać cechy w postaci wyodrębnienia organizacyjno-finansowego oraz zdolności do samodzielnego zatrudniania pracowników, które muszą mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy. Nie chodzi tylko o formalne uzewnętrznienie cech typowych pracodawcy, lecz o faktyczne ich realizowanie przez określony podmiot (por. wyroki Sądu Najwyższego z 14 lutego 2018 r. I PK 351/16, opubl. OSNAPIUS 2018/12/156 Legalis, z 24 lutego 2015 r., II PK 88/14 (OSNP 2016, nr 11, poz. 138). Równorzędną cechą jednostki organizacyjnej jako pracodawcy jest wyodrębnienie organu lub osoby zarządzającej tą jednostką oraz upoważnienie jej do składania oświadczeń woli we własnym imieniu. W rozumieniu art. 3 k.p. za pracodawcę należy uważać taką jednostkę organizacyjną, która jest uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników, do nawiązywania i rozwiązywania z nimi stosunków pracy. Nie można jednak uznać za pracodawcę jednostki organizacyjnej, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 16 listopada 1977

r., I PZP 4/77, OSPiKA 1979, nr 7-8, poz. 125, z glosą M. Piekarskiego oraz wyroki Sądu Najwyższego: z 19 kwietnia 1979 r., I PR 16/79, OSNCP 1979, nr 10, poz. 205; z 4 listopada 2004 r., I PK 25/04, OSNP 2005, nr 14, poz. 206; z 14 grudnia 2004 r., I PK 135/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 224; z 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007, nr 13-14, poz. 183; z 18 września 2008 r., II PK 28/08, z 18 września 2013 r., II PK 4/13, z glosą A. Rzeteckiej- Gil, LEX/el 2014; z 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, z 18 listopada 2014 r., II PK 5/14, OSNP 2016, nr 5, poz. 58).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy wskazać należy, że skoro pracodawca powinien posiadać cechy w postaci wyodrębnienia organizacyjno-finansowego oraz zdolność do samodzielnego zatrudniania pracowników, które to cechy muszą mieć charakter rzeczywisty, a nie blankietowy, to dlatego tak istotnym w niniejszej sprawie okazały się zeznania świadków oraz dokumenty znajdujące się w aktach osobowych, na które wskazał Sąd Rejonowy a nie wskazywane przez stronę pozwaną (powoda wzajemnego) kwestie ustrojowo – prawne w sytuacji, gdyż żaden z aktów prawnych przywołanych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i apelacji nie zawiera normy, która *expressis verbis* stanowiłaby o zatrudnianiu pracowników przez (...).

Ponadto zwrócić należy uwagę, że apelujący poza wskazaniem, że zeznania świadków były subiektywne, nie wskazał w apelacji żadnych okoliczności, które nakazywałyby poddać ich depozycje w wątpliwość i odmówić im wiarygodności. W przedmiotowej sprawie jak prawidłowo ustalił Sąd Rejonowy powódka M. S. zawarła z Ministrem (...) R. A., będącym również Dyrektorem Departamentu (...) (...) umowę o pracę jako pracownik służby zagranicznej na stanowisku II sekretarza w (...) w S.. Wydział (...) w S., jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy, była to jednostka, do której powódka została oddelegowana, aby wykonywała pracę. Wydział nie miał uprawnień do samodzielnego zatrudniania i zwalniania pracowników, nie był płatnikiem składek, nie miał samodzielności finansowej – wynagrodzenia były płacone przez Ministerstwo (...).

Ministerstwo (...) decydowało o zatrudnieniu każdego z pracowników (...) w S.. Dokumentacja dotycząca pracowników zatrudnionych w (...) w S. prowadzona była przez ministerstwo. Budżet (...) w S. narzucany był przez ministerstwo, a wszelkie wydatki związane m.in. z przeprowadzeniem remontu czy kosztami podróży konsultowane były z ministerstwem. Ministerstwo sporządzało plan urlopowy i każdorazowo wyrażało zgodę na udzielenie urlopu merytorycznym pracownikom wydziału, w tym powódce, akceptowało zwrot kosztów podróży, czy wnioski o urlop. Ministerstwo było także płatnikiem składek ZUS, NFZ, odprowadzało zaliczki na podatek. Ministerstwo wypłacało pracownikom Wydziału, w tym powódce wynagrodzenie, premie i dodatki, kontrolowało budżet wydziału, podejmowało decyzje kadrowe dotyczące wydziału. Z dniem 1 lutego 2017 r. powódce powierzono funkcję kierownika (...) w S.. Powódka w ramach sprawowanej funkcji nie mogła zaciągać zobowiązań i nabywać składników majątkowych do wydziału. Nie mogła zatrudniać, ani zwalniać pracowników, a także nie mogła zmieniać podległym pracownikom wynagrodzenia. Co istotne z zeznań świadka R. A., pełniącego funkcję Dyrektora Departamentu (...) (...), wynikało, że nadzorował (...) w S., a wydział ten nie miał żadnej decyzyjności i nie był traktowany jako samodzielna jednostka organizacyjna.

W ocenie Sądu Okręgowego również analiza Statutu (k. 71-72) i Regulaminu Organizacyjnego (k. 68-70) Wydziału (...) w S. wskazuje, że jednostka ta nie był pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. § 2 Statutu . Statut wprost stanowił, że (...) podlegał Ministrowi (...) w zakresie merytorycznym, finansowym i kadrowym. Z § 2 Regulaminu Organizacyjnego wynikało, że w zakresie spraw merytorycznych nadzór nad Wydziałem sprawuje Departament (...) Ministerstwa (...) (ust. 1). W zakresie spraw kadrowych, finansowych i organizacyjnych nadzór nad wydziałem sprawuje Departament (...) Ministerstwa (...) (ust. 2). Zgodnie z § 5 ust. 3 kierownik wydziału dokonuje okresowej oceny pracowników i występuje do Ministerstwa (...) z wnioskami w sprawach osobowych pracowników Wydziału. Zgodnie z § 5 ust. 6 wnioski kierownika Wydziału w sprawie udzielenia urlopu kierowane są, po ich uzgodnieniu z kierownikiem placówki, do Departamentu (...) w Ministerstwie (...). Statut nie zawiera normy, która *expressis verbis* stanowiłaby o zatrudnianiu pracowników przez (...).

W takich okolicznościach Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że pracodawcą powódki było Ministerstwo (...) (obecnie Ministerstwo (...) w W., a składając powódce wypowiedzenie naruszyło przepisy art. 177§ 1 k.p., który zakazuje wypowiedzania umów o pracę kobietom w ciąży.

Wprawdzie, jak wynika z art. 177 § 4 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, to jednak pracodawcą powódki było pozwane ministerstwo, a nie zlikwidowany Wydział (...). Zarzut naruszenia powyższego przepisu, okazał się nieuzasadniony.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo uwzględnił powództwo co do zasady, jednakże naruszył art. 50 § 3 k.p. przywracając powódkę do pracy u pozwanego na poprzednie warunki pracy i płacy. Zgodnie bowiem z art. 50 § 3 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (§ 4).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§ k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie I w ten sposób, że zasądził od Ministerstwa (...) w W. na rzecz M. S. 16.381,11 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, na które składa się wynagrodzenie za okres (...)miesiący przyjmując, że miesięczne wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi (...) zł (zaświadczenie o zarobkach k. 66).

Apelacja w pozostałym zakresie tj. w zakresie w jakim zmierzała do zmiany zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz uwzględnienie powództwa wzajemnego podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. Zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. poprzez uznanie braku interesu prawnego pozwanego oraz oddalenie powództwa wzajemnego w zakresie ustalenia nieistnienia stosunku pracy z pozwanym okazał się nieuzasadniony.

W przypadku roszczenia o ustalenie pomiędzy stronami w pierwszej kolejności należało rozważyć stosownie do art. 189 k.p.c., czy powód wzajemny legitymuje się interesem prawnym w wytoczeniu przedmiotowego powództwa. Interes prawny w sprawie o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa nie decyduje wprost o zasadności powództwa, a jedynie warunkuje możliwość badania i ustalania prawdziwości twierdzeń powoda, że dany stosunek prawny lub prawo istnieje lub nie istnieje. Brak wykazania interesu prawnego skutkuje oddaleniem powództwa a limine. Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powód wzajemny nie legitymuje się interesem prawnym w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy między powódką (pозwaną wzajemną) a zlikwidowanym Wydziałem (...) w S. oraz w ustaleniu nieistnienia stosunku pracy powódki (pозwaną wzajemną) z Ministerstwem (...), co skutkowało oddaleniem powództwa. Zarzut naruszenia art. 189 k.p.c. jest chybiony. Powoda występującego z powództwem o udzielenie ochrony prawnej na podstawie art. 189 k.p.c. obciąża obowiązek wykazania faktów uzasadniających interes prawny, o którym mowa w tym przepisie. Z ugruntowanego orzecznictwa wynika, że interes prawny nie wystąpi w wypadku, gdy powód ma możliwość podjęcia obrony w toku już wytoczonej innej sprawy i w tej sprawie strona posiadała legitymację do podnoszenia wszelkiej argumentacji związanej z istnieniem, czy nieistnieniem stosunku pracy i wywodzenia z tych faktów odpowiednich skutków prawnych. Wskazać należy, że ustalenie bowiem, że pomiędzy stronami istniał lub nie istniał stosunek pracy było warunkiem sine qua non rozstrzygnięcia powództwa w sprawie z odwołania powódki (pозwanej wzajemnej) od wypowiedzenia umowy o pracę, a więc to w tym postępowaniu strona pozwana (powód wzajemny) powinna podnieść zarzut nieistnienia stosunku pracy, a nie wnosząc powództwo wzajemne o ustalenie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części na podstawie art.385 k.p.c.

O kosztach tego postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty procesu składało się w przedmiotowej sprawie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika powódki będącego adwokatem. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata/radcę prawnego zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono:

-w zakresie roszczenia o odszkodowania (1350 zł) na podstawie § 2 pkt 5 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800),

-w zakresie dwóch roszczeń tj. o ustalenie istnienia i nieistnienia stosunku pracy (2 x 120 zł) na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy orzekł, jak na wstępie.

Małgorzata Kosicka Dorota Czyżewska Krzysztof Kopciewski

(...)