

Sygn. akt IV P 6/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekr. sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2020 roku

sprawy z powództwa K. C.

przeciwko Urzędowi Gminy R. w R.

o sprostowanie świadectwa pracy

O R Z E K Ł:

1. Nakazuje pozwanemu sprostowanie świadectwa pracy z dnia 14.01.2020 r. w następujący sposób :
 - a. w pkt. 1. w miejsce „27 grudnia 2019r.” wpisać „30.11.2019r.”;
 - b. w pkt. 4. w miejsce „odwołanie ze stanowiska Art. 70 § 1, § 3 Kodeksu Pracy w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy” wpisać „rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia”;
 - c. usunięcie informacji zawartej w pkt. 8.
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sygn. akt IVP 6/20

UZASADNIENIE

Powódka K. C. wniosła pozew przeciwko Urzędowi Gminy w R. o sprostowanie świadectwa pracy, wydanego przez pozwanego w dniu 27.12.2019r. oraz poprawionego 14.01.2020r. w sposób określony we wniosku o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 2.01.2019r., doręczonym w dniu 7.01.2020r. pozwanemu. Powódka na podstawie art. 187 § 1 pkt 3 kpc wyjaśniała, że powódka podjęła próbę pozasądowego rozwiązania sporu przez złożenie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, ale pracodawca nie sprostował świadectwa. W związku z tym dla powódki, powództwo stało się konieczne.

Powódka w uzasadnieniu dodatkowo wskazywała, że od 1.07.2019r. była zatrudniona w Urzędzie Gminy R. na stanowisku Skarbnika Gminy na podstawie stosunku pracy na podstawie powołania na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Powódka opisywała, że w dniu 15.11.2019r. poprzedzone prośbami ustnymi o odwołanie

ze pełnionego stanowiska oraz dwukrotnym złożeniem wypowiedzenia w formie pisemnej do rąk własnych Wójta Gminy, złożyła oficjalnie oświadczenie woli rozwiązania stosunku pracy w postaci wypowiedzenia umowy o pracę. Forma wypowiedzenia podyktowana była, tym, że w przypadku wypowiedzenia stosunku pracy przez pracownika na stanowisku Skarbnika Gminy mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Powódka powoływała się na przepisy prawa pracy oraz okoliczność, że pracownik nie może być zobowiązany do pozostawania w zatrudnieniu wbrew swej woli, a prawa do rozwiązania stosunku pracy przez pracownika pracodawca nie może skutecznie ograniczyć.

Powódka uważała, że z dniem 30.11.2019r. stosunek pracy z pozwanym się rozwiązał. Pozwany w piśmie z dnia 26.11.2019r. oraz kolejnych kwestionował możliwość rozwiązania stosunku pracy twierdząc, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołania jest możliwe dopiero po podjęciu uchwały przez Radę Gminy na wniosek Wójta i jest czynnością jednostronną dokonaną przez pracodawcę. W ocenie powódki, dołożyła ona należytej staranności, aby odpowiednio wcześniej poinformować Wójta Gminy, o konieczności znalezienia następcy. Zlekceważenie tego faktu doprowadziło, iż pozwany do dnia 30.11.2019r. nie dołożył starań, aby znaleźć następcę na miejsce powódki, stąd też brak chęci polubownego rozstania zgodnie ze złożonym wypowiedzeniem próby zatrzymania na siłę w pracy pomimo sprzeciwu ze strony powódki.

Powódka w związku z zaistniałą sytuacją w pozwie wniosła o zmianę zawartych w pkt 1 świadectwa informacji dotyczących okresu zatrudnienia, jest: od 01.07.2019 r. do 27.12.2019 r., winno być: od 01.07.2019 r. do 30.11.2019 r. Dodatkowo też zmianę informacji w pkt 4 dotyczącej podstawy ustania stosunku pracy - jest: odwołania ze stanowiska art. 70 § 1, § 3 Kodeksu Pracy w związku z art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, winno być: w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Zmianę danych zawartych w pkt 6, podpunkcie 1) dotyczącym wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze: jest 10 dni tj. 80 godzin i za 24 godzin wypłacono ekwiwalent pieniężny, winno być 10 dni tj. 80 godzin.

Ponadto powódka wskazywała, że nienależnie wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop za miesiąc grudzień 2019 roku, został zwrócony na konto Urzędu Gminy w dniu 2.01.2020r. w kwocie 595,93 zł. Powódka wnosila także o usunięcie informacji uzupełniającej w pkt 8, gdzie jest: od dnia 01.12.2019r. do dnia 27.12.2019r. pracownik nie świadczył pracy bez uzgodnienia z pracodawcą. Dla powódki nieprawdą jest stwierdzenie, że pracodawca nic nie wiedział o tym, że od 1 grudnia nie będzie świadczyć pracy, ponieważ był wielokrotnie informowany o zamiarach rozwiązania stosunku pracy z dniem 30.11.2019r. Ponadto pracodawca z wyprzedzeniem został poinformowany o terminie podjęcia nowej pracy przez powódkę z początkiem grudnia 2019r., a informacja o zakończeniu świadczenia pracy na stanowisku Skarbnika Gminy z dniem 30.11.2019r. była oficjalnie podana Radnym Gminy na Posiedzeniu Wspólnym Komisji w dniu 26.11.2019 r.

Dodatkowo powódka podkreślała, iż czynności i pisma w tym zakresie są niespójne, bowiem w pismach podnoszony jest fakt, iż inicjatywa rozwiązania stosunku pracy leży wyłącznie pod stronie Wójta Gminy przy czym w uzasadnieniu do uchwały podana jest przyczyna: „w związku ze złożeniem rezygnacji ze stanowiska”.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Przed wdaniem się w spór co do istoty sprawy, pozwany wniósł o usunięcie w trybie art. 467 § 3 kpc, to jest prawidłowego określenia pozwanego. Stroną stosunku pracy oprócz pracownika jest też pracodawca. Pracodawcą może też być jednostką organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej - art. 3 Kodeksu pracy, za każdą jednostką organizacyjną, także i tą nieposiadającą osobowości prawnej, czynności dokonuje osoba albo organ zarządzający - art. 3¹ Kodeksu pracy.

Na gruncie ustroju samorządu gminnego taką jednostką organizacyjną jest m.in. urząd gminy, na którego czele stoi wójt, który jako kierownik wykonuje w stosunku do zatrudnionych w nim pracowników obowiązki zwierzchnika służbowego - art. 33 art. 1 i 3 ustawy o samorządzie gminnym. Jednostką organizacyjną, która zatrudnia skarbnika jest urząd gminy, za który to urząd gminy czynności wykonuje wójt - co wynika z art. 7 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych.

Dla pozwanego, powódka użyła swoistego skrótowego myślowego, utożsamiając osobę wykonującą czynności ze stosunku pracy za pracodawcę samorządowego z osobą wójta gminy. Pozwanym powinien być określony Urząd Gminy R., a nie p. K. P., który jest wójtem gminy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i wyjaśnił, że powódka na mocy uchwały nr IX/50/2019 Rady Gminy R. z dnia 25.06.2019r. została powołana z dniem 1.07.2019r. na stanowisko skarbnika gminy. Powołanie to nastąpiło na czas nieokreślony, gdyż stosunek pracy skarbnika nie jest ograniczony kadencją organów gminy. Jesienią 2019r. powódka zaczęła sygnalizować trudności w realizacji swoich obowiązków. Wójt oraz sekretarz gminy starali się zrozumieć i zdefiniować problemy, które pojawiły się w pracy powódki. Pracodawca miał świadomość wysokich wymagań stawianych przed skarbnikiem, tych dotyczących na bieżąco realizowanego budżetu gminy oraz tych związanych z opracowaniem tego dokumentu na rok 2020r. W momencie, gdy ze strony powódki pojawiły się zapowiedzi o chęci odejścia z pracy w urzędzie wójt oraz sekretarz gminy zwracali jej uwagę na uwarunkowania z tym związane. W okresie jesiennym najbardziej pilną potrzebą było opracowanie budżetu gminy i wieloletniej prognozy finansowej, dokumenty te muszą zostać przygotowane do 15 listopada poprzedzającego rok budżetowy i przekazane do tego czasu radzie gminy oraz regionalnej izbie obrachunkowej. Szczególnie ten drugi organ może w czasie analizy otrzymanych dokumentów - budżetu prognozy - wnieść szereg uwag, do których trzeba się odnieść i w razie potrzeby dokonać odpowiednich zmian. Tym samym w okresie od 15 listopada do 31 grudnia poprzedzającego rok budżetowy skarbnik gminy jest osobą niezwykle potrzebną z racji dynamicznego charakteru prac nad budżetem i prognozą. Wójt i sekretarz gminy sygnalizowali, że odejście z pracy skarbnika w tak gorącym okresie prac budżetowych nie jest możliwe. Nie jest to też możliwe od razu, gdyż znalezienie osoby, która mogłaby się podjąć pracy na stanowisku skarbnika nie jest proste. Chodzi nie tylko o posiadanie odpowiednich kompetencji zawodowych ale też o decyzję pracy na stanowisku związanym z dużą odpowiedzialnością, stresem i koniecznością podejmowania decyzji. Po ponawianych w różnej formie prośbach o rozwiązanie stosunku pracy, wójt zgodził się na to, lecz wskazywał w swoich wypowiedziach na uwarunkowania prawne dotyczące rozwiązania stosunku pracy na podstawie powołania. Dla pozwanego jedynym wnioskodawcą, który może wystąpić z wnioskiem o powołanie bądź odwołanie skarbnika gminy jest wójt tej gminy - art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Ten tryb nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy ma służyć wzmocnieniu pozycji - skarbnika gminy. Stąd jedynym wnioskodawcą w sprawie odwołania skarbnika gminy może być wójt, co oznacza, że sama rada gminy bez wyraźnego wniosku wójta nie może w tym zakresie niczego czynić - por. wyrok WSA w Olsztynie z dnia 21.05.2013r. (sygn. akt II SA/OL 263/13), w orzeczeniu tym co prawda chodzi o powiat, lecz regulacje ustawowe są podobne. Jedyną sytuacją, która zmuszałaby radę gminy do odwołania skarbnika bez konieczności w tym zakresie wniosku wójta byłoby złamanie przez skarbnika gminy ustawowego zakazu z art. 4 ustawy o ograniczeniu i prowadzeniu działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne, w tym wypadku z mocy wyraźnego upoważnienia ustawowego rada gminy jest zobowiązana działać z urzędu - co też potwierdza orzecznictwo - wyrok NSA z dnia 10.03.2015r. (sygn. akt II OSKK 1946/13), co w niniejszym przypadku nie miało miejsca. W okolicznościach tejsze sprawy wójt mógł więc wystąpić z inicjatywą uchwałodawczą, co do odwołania skarbnika, co nastąpiło na sesji Rady Gminy (...)12.2019r. Powódka nie świadczyła pracy od 1 do 27.12.2019r. i nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w tym okresie, brak w aktach osobowych zwolnień lekarskich bądź wniosków urlopowych. Powódka nie wyrażała też chęci do wyjaśnienia motywów działania w tym okresie, nie wykonywała bowiem żadnych czynności, w tym odmówiła udzielenia kontrasygnaty ważnej dla realizacji budżetu umowy z bankiem.

Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, a których mowa w art. 52 lub 53 Kodeksu pracy - art. 70 § 3 Kodeksu pracy. Opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. W przypadku pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku urzędniczym wymogi co do dyscypliny pracy muszą być stawiane wyżej niż w stosunku do pozostałych.

Zdaniem pozwanego roszczenie jest niezasadne, a jego uwzględnienie prowadziłoby do podważenia zasad, które dotyczą rozwiązania stosunku pracy pracowników powołanych, świadczących pracę na rzecz jednostek samorządu terytorialnego. Jak stwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.05.2006r. (sygn. akt II PK 273/05) - „Uchwała

radę gminy o odwołaniu sekretarza gminy ze stanowiska jest jednocześnie aktem rozwiązującym stosunek pracy z powołania” (art. 70 Kodeksu pracy w związku z art. 18 ust. 2 pkt 3 ustawy o samorządzie gminnym). Stanowisko to zostało zaaprobowane też w orzecznictwie sądów administracyjnych, co potwierdza wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 16.06.2010r. (sygn. akt II OSK 825/10), który stanowi wprost - „Uchwała rady gminy o odwołaniu sekretarza gminy ze stanowiska jest jednoznacznie aktem rozwiązującym stosunek pracy z powołania.”

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. C. została zatrudniona przez Urząd Gminy R. na podstawie powołania z dnia 1.07.2019r. Wcześniej uchwałą Rady Gminy z dnia 25.06.2019r. powódka została powołana na stanowisko skarbnika Gminy R. z dniem 1.07.2019r.

dowód: akta osobowe cz. B: pismo z dnia 1.07.2019r. i uchwała nr IX/50/2019 Rady Gminy R. z dnia 25.06.2019r.

W dniu 15.11.2019r. powódka złożyła do wójta gminy pismo datowane 14.11.2019 r. będące wypowiedzeniem umowy o pracę z zachowaniem okresu dwóch tygodni. W odpowiedzi na pismo powódki, pozwany złożył pismo datowane na dzień 26.11.2019r. Następnie powódka złożyła pismo będące odpowiedzią na pismo pozwanego w dniu 27.11.2019 r. Powódka świadczyła pracę do dnia 30.11.2019r. Swoje obowiązki zdała zastępcy skarbnika. Uchwałą nr X15/88/2019 z dnia 27.12.2019 r. Rada Gminy odwołała powódkę ze stanowiska Skarbnika Gminy R..

dowód: pismo pozwanego z dnia 26.11.2019r. (k.9), pismo powódki z dnia 27.11.2019r. (k. 10), oświadczenie powódki z dnia 1.12.2019r. (k. 12-13), uchwała Rady Gminy (k. 38), zeznania świadka M. S. (k. 51-52), zeznania stron (k. 58-59).

Powódka wykorzystała w okresie zatrudnienia 10 dni urlopu wypoczynkowego i za 25 godzin wypłacono powódce ekwiwalent pieniężny.

Strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, w którym wskazano, iż powódka była zatrudniona w okresie pod 1.07.2019r. do 27.12.2019 r., stosunek pracy ustał w wyniku odwołania ze stanowiska art. 70 § 1, § 3 kp. w związku z art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

Powódka wykorzystała 10 dni urlopu tj. 79 godzin i za 25 godzin wypłacono ekwiwalent pieniężny.

dowód: świadectwo pracy w aktach osobowych.

Powódka pismem z dnia 2.01.2020 r. złożyła wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w przedmiocie zmiany daty ustania stosunku pracy, podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę i liczby godzin wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Pozwany pismem z dnia 14.01.2020r. udzielił informacji iż podtrzymuje stanowisko co do daty i sposobu ustania stosunku pracy i dokonał sprostowania świadectwa pracy co do ilości wykorzystania urlopu wypoczynkowego. Pozwany wydał powódce nowe świadectwo pracy.

dowód: pismo powódki z dnia 2.01.2020r., pismo pozwanego z dnia 14.01.2020r. (k. 28-32).

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, z których dowód został przeprowadzony w całości, uchwały nr IX/50/2019 (k. 37), uchwały nr XV/88/2019 (k. 38-39) oraz pisma powódki z dnia 27.11.2019 r. (k. 10), pisma powódki z dnia 1.12.2019 r. (k. 11), oświadczenia z dnia 1.12.2019 r. (k. 12-14), pisma pozwanego z dnia 4.12.2019r. (k. 15-16), pisma powódki z dnia 10.12.2019r, pisma pozwanego z dnia 18.12.2019r (k. 20), pisma powódki z dnia 2.01.2020 r. (k. 28-29), pismo pozwanego z 14.01.2020 r. (k. 32) oraz zeznań świadka M. S. (k. 51), zeznań stron (k. 58-59). Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów albowiem nie budziły wątpliwości, były spójne i zgodne z ustalonym stanem faktycznym. Sąd też dał wiarę zeznaniom świadka i stron albowiem były spójne i logiczne.

Na rozprawie w dniu 10.03.2020 r. powódka sprecyzowała pozew, w ten sposób że pozywa Urząd Gminy R. (protokół z rozprawy z dnia 30.03.2020 r. k. 51).

W przedmiotowej sprawie kluczowe ustalenia faktyczne mają bezsporny charakter. Strony nie kwestionowały treści pism zebranych w toku postępowania.

Dla rozstrzygnięcia sprawy najistotniejsze jest dokonanie analizy prawnej oświadczenia woli złożonego przez powódkę i zawartego w piśmie z dnia 14.11.2019r.

Powódka w piśmie z dnia 14.11.2019r. złożyła oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Treść pisma nie budzi żadnych wątpliwości.

Na podstawie art. 69 kp do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, a przepis ten nie formułuje takich wyjątków, które pozbawiałyby pracownika prawa do złożenia wypowiedzenia w oparciu o art. 30 § 1 pkt 2 kp. (por. Kazimierz Jaśkowski, Kodeks Pracy, Tom I, Komentarz, Komentarz do art. 70 kp). Późniejsze odwołanie powódki przez Radę Gminy, było efektem wypowiedzenia złożonego wcześniej przez powódkę. W tym czasie biegł już okres wypowiedzenia, zaś odwołanie stanowiło czynność techniczną, mającą na celu zwolnienie stanowiska zajmowanego przez powódkę i umożliwienie powołania nowego Skarbnika Gminy. Nawet gdyby uchwała taka nie została podjęta, to i tak doszłoby do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia złożonego przez powódkę, gdyż to właśnie czynność powódki była materialnoprawną podstawą zakończenia jej zatrudnienia.

Dwutygodniowy okres wypowiedzenia obowiązujący powódkę rozpoczął bieg i upłynął w dniu 30.11.2019r.

Powódka prawidłowo obliczyła czas trwania okresu wypowiedzenia. Konsekwentnie powódce przysługiwało roszczenie sprostowania świadectwa pracy.

Na marginesie, należy dodać że gdyby powódka nie złożyła wypowiedzenia a zostałaby odwołana ze stanowiska skarbnika to termin rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiłby w momencie skutecznego doręczenia jej odwołania. Odwołanie ze stanowiska w rozumieniu art. 70 kp. tak jak każde oświadczenie woli składane drugiej osobie, staje się skuteczne dopiero z chwilą gdy doszło do pracownika w taki sposób że mógł on się zapoznać z jego treścią (uchwała SN III PZP 34/88, I PK 282/03).

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Koszty te ustalono na kwotę 30 zł, w oparciu o art. 12 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2019 poz. 785) z dnia 28.07.2005 r.