

Sygn. akt VIII *Pa* 64/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Sądowi Rejonowemu w Rudzie Śląskiej

o przywrócenie warunków pracy i płacy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 27 stycznia 2014 r. **sygn. akt** IV P 211/13

1 oddała apelację;

2 zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 64/14

UZASADNIENIE

Powódka A. K. domagała się od pozwanego Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej uznania za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy wynikających z mianowania dokonanego przez Prezesa Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej. W uzasadnieniu podała, że pozwany w dniu 19.09.2011r. niezgodnie z przepisami prawa odwołał ją z funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego, bowiem była pracownikiem mianowanym. Dalej wskazała, że przed skierowaniem sprawy na drogę postępowania sądowego wyczerpała tryb postępowania administracyjnego,

który winien zostać uznany za próbę pojednawczą. Zaznaczyła, że ostateczną decyzję administracyjną otrzymała w dniu 22.04.2013r., zatem zachowała 14 dniowy termin z art. 264 § 2 kp, wnosząc pozew w dniu 6.05.2013r.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że w sprawie nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania administracyjnego jako, że stosunek mianowania powódki ma charakter pracowniczy, w odróżnieniu od mianowania o charakterze publicznoprawnym. W jego ocenie, odwołanie powódki z funkcji kierownika nie stanowiło ingerencji w stosunek mianowania, bowiem stosunek mianowania obejmował stanowisko głównego specjalisty, a nie funkcję kierownika Oddziału Administracyjnego. Pozbawienie powódki funkcji kierowniczej było uzasadnione merytorycznie, bowiem naruszyła ona w sposób rażący swoje obowiązki pracownicze spożywając w pracy alkohol. Nadto pozwany wskazał, że powódka wnosząc pozew po osiemnastu miesiącach od daty odwołania z funkcji, uchybiła terminowi do wytoczenia powództwa.

Sąd Rejonowy w Zabrze wyrokiem z dnia 27.01.2014r. oddalił powództwo i obciążył powódkę kosztami zastępstwa procesowego pozwanego w kwocie 60zł.

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powódka została zatrudniona u pozwanego w dniu 1.07.1986r., na stanowisku pomocnika sekretarza. Następnie, po zdaniu egzaminu na stanowisko sekretarza sądowego, z dniem 1.07.1988r. powódka została mianowana przez Prezesa Sądu Wojewódzkiego w Katowicach na stanowisko sekretarza, a z dniem 1.02.1989r., na stanowisko kierownika sekretariatu Wydziału Karnego. Z kolei z dniem 1.07.1993r. powódka została mianowana na stanowisko kierownika Oddziału Administracyjnego.

W dniu 27.08.2008r. powódka zawarła z Prezesem Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej porozumienie, na podstawie, którego zmienione zostało stanowisko pracy powódki z kierownika Oddziału Administracyjnego na stanowisko głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych. Na mocy tego porozumienia powódce powierzono pełnienie funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego na czas nieokreślony.

Prezes Sądu Rejonowego w dniu 20.09.2011r. złożył powódce oświadczenie, w którym odwołał ją z funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego, z uwagi na to, że dzień wcześniej powódka świadczyła pracę w stanie nietrzeźwym. Powódka została poinformowana, że od dnia 20.09.2011r. ustaje wypłata dodatku funkcyjnego i pouczona o możliwości złożenia odwołania od decyzji do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach w terminie 7 dni. /dowód: akta osobowe powódki, okoliczności bezsporne/

Pismem z dnia 7.01.2013r. powódka zwróciła się do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach z wnioskiem o stwierdzenie nieważności ostatecznej decyzji Prezesa Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej z dnia 19.09.2011r. w przedmiocie odwołania z funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego./dowód: odwołanie k. 19/

Prezes Sądu Okręgowego w piśmie, doręczonym powódce w dniu 28.02.2013r. wyjaśnił, że brak jest podstaw prawnych do wydania decyzji w przedmiocie stwierdzenia nieważności decyzji w sprawie odwołania powódki z funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego oraz odwołanie od decyzji winna skierować do odpowiedniego sądu pracy. /dowód: pismo Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach k. 18, zeznania powódki k. 107v./

W kolejnym piśmie, z dnia 1.03.2013r. powódka wystąpiła do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, wnosząc o ponowne rozpoznanie sprawy. W odpowiedzi Prezes Sądu Okręgowego w Gliwicach ponownie poinformował powódkę o braku podstaw prawnych do rozpoznania wniosku, w trybie postępowania administracyjnego, zaznaczając, że sprawa jest typową sprawą z zakresu prawa pracy i właściwym do jej rozpoznania jest sąd pracy. Powódka odebrała to pismo w dniu 22.04.2013r. /dowód: pismo powódki k. 17, pismo Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach k. 16/. Rozpoznawany pozew został wniesiony w dniu 6.05.2013r.

Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka A. C., uznając, że nie miały wpływu na treść poczynionych w sprawie ustaleń.

Dokonując prawnej oceny tak ustalonego stanu faktycznego Sąd Rejonowy podniósł, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy powódki nawiązany

został na podstawie mianowania, i istotnie, ta podstawa nawiązania stosunku pracy gwarantuje pracownikowi szczególną ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy, jak również zmianą warunków zatrudnienia ustalonych aktem mianowania. Stosunki pracy pracowników sądów i prokuratury nawiązane na podstawie art. 22 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 roku o pracownikach sądów i prokuratury (tekst jednolity Dz. U. z 2011 r., nr 109, poz. 639 ze zm.) pozostały w mocy, i mogą być zmieniane i rozwiązywane na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych. Dalej Sąd I instancji wskazał, że strony zmodyfikowały treść stosunku pracy powódki, zawierając w dniu 27.08.2008r. porozumienie na mocy, którego określono jej stanowisko pracy, jako głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych oraz powierzono funkcję kierownika Oddziału Administracyjnego na czas nieokreślony. Zatem w ocenie Sądu Rejonowego, treść stosunku pracy powódki uległa modyfikacji, w wyniku, której stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania dotyczył jej stanowiska pracy, jako głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych. Dlatego, jedynie w tym zakresie stanowisko pracy powódki podlegało szczególnej ochronie i regulacjom ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych. Natomiast funkcja kierownika Oddziału Administracyjnego, jaka została powódce powierzona stanowiła treść stosunku pracy łączącego strony, nie była jednak już powiązana z aktem mianowania, a co się z tym wiąże nie podlegała szczególnym regulacjom chroniącym taki stosunek pracy, w szczególności wynikającej z treści art. 10 ust. 1b ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Funkcja ta została, bowiem oderwana od stanowiska pracy, jakie piastowała powódka od dnia zawarcia porozumienia z 27.08.2008r. Nie bez znaczenia w ocenie Sądu I instancji, pozostawała także okoliczność, że ustawa o pracownikach sądów i prokuratury nie przewiduje już, jako podstawy prawnej nawiązania stosunku pracy mianowania, w związku z nowelizacjami ustawy, w tym przede wszystkim wynikającej z ustawy z dnia 2.12.1994r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych, która skreśliła art. 4, stanowiący podstawę prawną nawiązywania stosunków pracy z urzędnikami państwowymi na tej właśnie podstawie. Dodatkowo omawiana nowelizacja w art. 2 stanowiła, że począwszy od dnia wejścia w życie ustawy z pracownikami urzędów państwowych, nie nawiązuje się stosunku pracy na podstawie mianowania. Nawiązanie stosunku pracy następuje na podstawie umowy o pracę lub, jeżeli przepisy szczególne tak stanowią, na podstawie powołania. Konkludując tą część rozważań, Sąd Rejonowy stwierdził, że stosunek pracy powódki nawiązany na podstawie mianowania, jedynie w zakresie stanowiska głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych podlegał ochronie wynikającej z przepisów szczególnych. W konsekwencji, odwołanie powódki z funkcji nie było poddane rygorom ustawy o pracownikach urzędów państwowych, w tym ograniczeniom związanym z przeniesieniem na inne stanowisko, czy zmianie warunków pracy, wynikającym z regulacji art. 10 ustawy. Sąd Rejonowy podkreślił, że trudno uznać, by decyzja pracodawcy na podstawie, której pracownik pozbawiany zostaje funkcji mogłaby pozostać poza kontrolą sądu pracy. Dlatego, skoro przepisy ustawy o pracownikach sądów i prokuratury nie regulują kwestii pozbawienia funkcji przyjąć należało, że ta czynność pracodawcy dokonywana jest na skutek wypowiedzenia zmieniającego, więc na zasadzie art. 42 k.p. Nie do przyjęcia jest pogląd, że pracownika mianowanego, któremu powierzono określoną funkcję nie można jej pozbawić, z uwagi na brak unormowań szczególnych regulujących taką czynność pracodawcy. Sąd I instancji zaznaczył, że pozbawienie pracownika zatrudnionego na stanowisku głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych funkcji kierownika, nie wpływa na treść stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, bowiem mianowaniem objęte zostało stanowisko głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych.

Skoro więc pozbawienie powódki funkcji było możliwe, ustalenia wymagało, czy powódka w związku ze zmianą jej warunków pracy i płacy dochowała ustawowych terminów przewidzianych na zaskarżenie takiej czynności pracodawcy. Zgodnie z regulacją art. 264 § 1 k.p. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

W świetle poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, zdaniem Sądu Rejonowego nie ulegało wątpliwości, że powódka nie dochowała terminu z art. 264 k.p. Oświadczenie o odwołaniu jej z funkcji kierownika Oddziału Administracyjnego otrzymała w dniu 20.09.2011r., tymczasem pozew złożyła w dniu 6.05.2013r.

W myśl natomiast art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We

wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Zgodnie z przyjętą praktyką wniosek taki może być złożony w dowolnej formie, a samo już wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu należy traktować, jako zawierające implicite wniosek o przywrócenie terminu.

W toku postępowania powódka podnosiła, że pozew złożyła z takim opóźnieniem, bowiem chciała wyczerpać tryb postępowania administracyjnego do zaskarżenia decyzji administracyjnej pracodawcy o pozbawieniu jej funkcji, wynikający z przepisów kodeksu postępowania administracyjnego. W tym zakresie Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska powódki, uznając, że nie usprawiedliwia ono wniesienia powództwa z takim opóźnieniem. Już z treści „odwołania” powódki do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach (k. 29 akt sprawy) wynika, że powódka doskonale zdawała sobie sprawę z tego, jaki tryb postępowania obowiązuje w razie ingerencji pracodawcy w stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania. Powódka przywołała treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3.09.2010r., I PK 68/10, w którym Sąd stwierdził, że sprawy o roszczenia pracowników niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy należą do sądów pracy, co ma swoje uzasadnienie w treści art. 242 § 1 i 262 § 1 k.p. oraz art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Dlatego nawet przy przyjęciu, że powódka pracując ponad 20 lat na stanowisku kierownika Oddziału Administracyjnego, mając wykształcenie prawnicze w istocie nie wiedziała, jaka droga postępowania jest właściwa w jej sprawie, to i tak należy uznać, że powództwo zostało wytoczone po upływie terminu, i to z winy powódki. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka w styczniu 2013r. wystąpiła do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach z prośbą o uchylenie „decyzji” Prezesa Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej w sprawie pozbawienia jej funkcji. W dniu 28.02.2013r., otrzymała odpowiedź, w której wskazano jej na właściwą drogę postępowania w jej sprawie. Pomimo tego powódka nadal domagała się wydania decyzji przez Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, która uchyliłaby decyzję Prezesa Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej. W międzyczasie również podejmowała działania, w których usiłowała podważać decyzje Prezesa Sądu Rejonowego w Rudzie Śląskiej związane z czasowym powierzeniem jej pracy na innych stanowiskach pracy, niż główny specjalista. Zatem, w ocenie Sądu I instancji, trudno uznać, że w tym czasie istniały jakiegokolwiek przeszkody uniemożliwiające powódce złożenie odwołania do sądu pracy od decyzji pracodawcy pozbawiającej jej funkcji. Nadto, po interwencji powódki u Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, została ona przez niego pouczona o właściwym trybie dochodzenia roszczeń wynikających ze stosunku pracy. Pomimo tego nie skorzystała wówczas z tego trybu, wnosząc ponownie, w trybie administracyjnym o „ponowne rozpoznanie sprawy w zakresie jej odwołania od ostatecznej decyzji administracyjnej”. W tym zakresie Sąd Rejonowy zaakcentował, że między innymi w cytowanym przez powódkę wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że zasady właściwości sądów pracy w sprawach dotyczących roszczeń pracownika ze stosunku pracy nie przełamują przepisy szczególne dotyczące stosunku pracy mianowanych urzędników prokuratury (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.09.2010r., I PK 68/10, LEX 653656).

Bezspornym było, że powódka zapoznała się z treścią oświadczenia pracodawcy zmieniającym jej warunki zatrudnienia w dniu 20.09.2011r., a zatem bieg siedmiodniowego terminu przewidzianego w art. 264 § 1 k.p. rozpoczął się w dniu 21.09.2011r., Jednakże powódka pozew złożyła dopiero w dniu 6.05.2013r., a więc uchybiając wskazanemu terminowi. Sąd Rejonowy podniósł, że oświadczenie pracodawcy odwołujące powódkę z funkcji kierownika zawierało pouczenie o możliwości jego zaskarżenia poprzez złożenie odwołania w terminie 7 dni do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach. Pomimo tego, powódka nie złożyła pozwu do Sądu, nie wystąpiła również w tym terminie do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, lecz nadal domagała się, w trybie administracyjnym, rozpoznania jej sprawy. Sąd I instancji wskazał, że gdyby powódka w terminie 7 dni od dnia otrzymania od Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach informacji o właściwym trybie postępowania w sprawie odwołania jej z funkcji, złożyła pozew do sądu wówczas należałoby uznać, że zachowała termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że obowiązek wykazania, że przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika ciąży na stronie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Wykładnia dotycząca przywróceniu terminu powinna być ścisła. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych, nie wniósł w terminie powództwa. Ciężar dowodowy w zakresie wykazania okoliczności usprawiedliwiających wniesienie odwołania po terminie spoczywał na stronie powodowej. Powódka nie wykazała, iż zachodzą podstawy do przywrócenia terminu do wniesienia odwołania.

Jedynym podanym usprawiedliwieniem było nieuzasadnione przekonanie, iż przed wniesieniem powództwa musi wyczerpać tryb postępowania administracyjnego. Uchybienie terminowi do wniesienia odwołania nie wynikało więc z przyczyn od niej niezależnych, lecz było konsekwencją błędnego, nieznajdującego usprawiedliwienia w przepisach prawnych, które nota bene były znane powódce, przekonania, że musi ona wyczerpać tryb postępowania administracyjnego. Nawet wszczęcie przez powódkę postępowania administracyjnego, które miałyby prowadzić do wyeliminowania „decyzji” Prezesa Sądu Rejonowego, nie stało na przeszkodzie złożeniu przez nią pozwu do sądu pracy. Nie istniała, zatem zdaniem Sądu Rejonowego, żadna przyczyna, dla której powódka zmuszona była wnieść odwołanie z uchybieniem ustawowego terminu. Przeciwnie, powódka miała możliwość złożenia powództwa w każdym kolejnym dniu siedmiodniowego terminu, jaki rozpoczął swój bieg od dnia 20.09.2011r. jak i od dnia 28.08.2013r., kiedy to powódka otrzymała odpowiedź Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach, w związku z czym powódka ponosi wyłączną winę w uchybieniu terminu do wniesienia odwołania do sądu.

Wniesienie natomiast odwołania po terminie powoduje, że sąd nie bada wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy ani pod kątem formalnym, ani merytorycznym. Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2005r., II PK 287/04 Pr. Pracy 2006/1/33). W konsekwencji Sąd Rejonowy nie badał, czy wypowiedzenie zmieniające zostało wręczone powódce w sposób właściwy.

Na marginesie Sąd I instancji wskazał, że nawet gdyby przyjąć, że funkcja powódki była częścią stosunku pracy nawiązanego na podstawie mianowania, i tak odwołanie jej z tej funkcji było usprawiedliwiane, mając na uwadze okoliczności, jakie towarzyszyły tej zmianie. Wobec powódki wszczęto postępowania dyscyplinarne, ale związane ono było jedynie ze stanowiskiem, które sprawowała na tej podstawie, czyli ze stanowiskiem głównego specjalisty do spraw administracyjnych i kadrowych. Postępowanie to nie dotyczyło funkcji, jaka została powódce powierzona na mocy pozmienia z dnia 27.08.2008r. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powódka wprawiała się w stan upojenia alkoholowego, będąc w pracy, prosząc innego pracownika sądu o kupno alkoholu, czym naruszyła w sposób podstawowy swoje obowiązki. Ta ocena zachowania powódki jest bezpośrednio powiązana z zajmowanym przez nią, jednym z najwyższych stanowisk urzędniczych w sądzie – kierownika oddziału. Powódka winna służyć przykładem podległym pracownikom. Dlatego nawet przy przyjęciu, że pozwany naruszył przepisy prawa pracy związane ze zmianą warunków zatrudnienia pracowników, których stosunek pracy nawiązany został na podstawie mianowania, Sąd Rejonowy przyjął na podstawie art. 8 k.p., że powódka ze swojego uprawnienia nie może czynić użytku, bowiem sama w sposób rażąco naruszyła podstawowe przepisy prawa pracy. Jak bowiem stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1.06.2013r., II PK 250/11 treść klauzuli generalnej zawartej w art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11.04.2003r., I PK 558/02, OSNP 2004/16/283). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok Sądu Najwyższego z 28.11.1967r., I PR 415/67, OSPiKA 1968/10/210, uchwała z 17.01.1974r., III PZP 34/73, OSNCP 1975/1/4). Dalej wskazano, żeo cena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł, na mocy art. 98 § 1 i 3 kpc.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka zarzucając:

1 naruszenie art. 233 kpc, art. 232 kpc zdanie drugie, art. 245 kpc , zasady kontrydiktoryjności poprzez wykroczenie poza ramy swobodnej oceny dowodów tj. dokonane ustaleń na podstawie dokumentów z postępowania dyscyplinarnego, które nie zostały dopuszczone formalnie jako dowody w sprawie,

2 naruszenie art. 217 i 316 kpc poprzez nie uwzględnienie przy wydaniu wyroku stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy tj. że dopiero w dniu 20.12.2013r. prawomocnie orzeczono karę przeniesienia na niższe stanowisko

3 naruszenie przepisów kodeksu pracy: art. 42 § 1, 44, 45 § 1, 242 § 1 i 2, 264 § 2 poprzez błędne ustalenie, że nie dochowała 7-dniowego terminu do wniesienia pozwu, bowiem okoliczność, że nie wniosła odwołania w tym terminie nie oznacza, że nie mogła skorzystać z instytucji nadzwyczajnej – stwierdzenia nieważności decyzji w trybie art. 156 § 1 kpa;

4 naruszenie art. 6 kc, przez błędne ustalenie, że nie wykazała wniesienia pozwu w terminie;

5 naruszenie art. 328 § 2 kpc, bowiem nie wyjaśniono podstawy prawnej wyroku i nie spełnione zostały wymogi ustawowe uzasadnienia skarżonego wyroku;

6 naruszenie prawa materialnego tj. art. 38 ust. 1 ustawy o pracownikach państwowych w brzmieniu obowiązującym do 1.1.2004r., poprzez pominięcie ich na etapie subsumcji do ustalonego stanu faktycznego, przepisów kpa – art. 156 § 1 pkt.1 i 2, art. 107 § 1 i 3 w związku z art., 38 ustawy o pracownikach państwowych, poprzez ich nie zastosowanie; art. 22 i art. 18 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury poprzez ich nie zastosowanie; § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzanie urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, poprzez przyjęcie, że przepisy te mogły stanowić podstawę prawną decyzji pozwanego z 19.09.2011r.;

7 naruszenie przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej tj. art. 7, art. 178 ust. 1, art. 177, art. 95, bowiem Sąd I instancji uchylił się od sprawowania wymiaru sprawiedliwości poprzez pominięcie żądania strony zawartego w pozwie poprzez nieuprawnioną modyfikację, z naruszeniem trójpodziału władz uznał, że pewne przepisy nie obowiązują; zastosował niekonstytucyjne zapisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.06.2008r. oraz w sposób nieuprawniony uzupełnił lukę ustawodawczą stosując art. 42 kp.

W związku z powyższymi zarzutami powódka wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa ewentualnie o jego uchylenie z powodu naruszenia przepisów prawa skutkujących tym, że została pozbawiona możliwości obrony swych praw, a Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Z ostrożności podniosła również zarzut nieważności postępowania o jakiej mowa w art. 379 pkt.5 kpc.

Pozwany wniosł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na początku Sąd Okręgowy stwierdza, że postępowanie przeprowadzone przez Sąd I instancji nie jest dotknięte nieważnością, o jakiej mowa w art. 379 pkt. 5 kpc. Zgodnie z tym przepisem nieważność postępowania zachodzi, gdy strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw. W orzecznictwie przyjmuje się, że "pozbawienie strony możliwości obrony swych praw polega na tym, że z powodu wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej strona nie mogła brać i nie brała udziału w postępowaniu lub jego istotnej części, nie zaś gdy mimo naruszenia przepisów procesowych strona podjęła czynności procesowe" (wyrok SN z dnia 7 października 2009 r., III CSK 35/09, LEX nr 572042). Powódka czynnie uczestniczyła w całym postępowaniu, była zawiadamiana o wszystkich terminach rozpraw i w żaden sposób nie wyjaśniła na czym miałyby polegać pozbawienie jej możliwości obrony swoich praw, wobec czego zarzut nieważności postępowania jest bezpodstawny. Wskazać należy, że nie jest pozbawieniem strony możliwości obrony swych praw pominięcie jej wniosku dowodowego (zob. postanowienie SN z dnia 12 grudnia 2000r., II UKN 121/00, OSNP 2002/17/421).

Sąd Okręgowy przyjmuje za własne ustalenia faktycznie poczynione przez Sąd Rejonowy. Ustalenia te zostały dokonane na podstawie akt osobowych powódki, które w sposób formalny zostały dopuszczone jako dowód w sprawie

Spór w rozpoznawanej sprawie ma charakter prawny i dotyczy zgodności z prawem odwołania powódki z funkcji kierownika oddziału, a nie przyczyny tej decyzji pozwanego. Okoliczności faktyczne sprawy nie są kwestionowane, a bezspornym jest, że prawomocnym wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 20.12.2013r. oddalone zostało odwołanie powódki od orzeczenia Odwoławczej Komisji Dyscyplinarnej dla Mianowanych Urzędników Państwowych przy Ministrze Sprawiedliwości. Powódce za wykonywanie obowiązków służbowych w dniu 19.09.2011r. stanie nietrzeźwym, wymierzono karę dyscyplinarną przeniesienia na niższe stanowisko.

W tym kontekście, bezpodstawny jest zarzut apelującej naruszenia art. 3 kpc. Jak stanowi ten przepis : strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dokonywać czynności procesowych zgodnie z dobrymi obyczajami, dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Pozwany w toku postępowania powoływał się jedynie na okoliczności zgodne z prawdą – fakt prowadzenia postępowania dyscyplinarnego z uwagi na nietrzeźwość powódki w pracy. Powódka w żaden sposób tych okoliczności faktycznych nie kwestionowała, a zatem nieuzasadniony jest zarzut naruszenia zasady kontradiktoryjności i art. 232 kpc zdanie drugie. W przypisie tym wskazano, że „sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę”. Nie ma potrzeby dopuszczania dowodów na okoliczności, które są bezsporne pomiędzy stronami.

Ponieważ przedmiotem postępowania nie była ocena zasadności odwołania powódki z funkcji kierownika, bezzasadnym jest zarzut naruszenia art. 217 i art. 316 kpc, jako że postępowanie dyscyplinarne i jego wynik, nie miało wpływu na treść rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Wskazać należy, że sąd drugiej instancji może uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu.

W oparciu o akta osobowe powódki i jej zeznania, Sąd Okręgowy ustalił, że powódka w okresie od 20.09.2011r. do 1.02.2012r. z uwagi na korzystanie z urlopu wypoczynkowego i zwolnienie lekarskie nie świadczyła pracy. W dniu 2.02.2012r. pozwany zlecił powódce wykonywanie obowiązków starszego sekretarza sądowego w sekretariacie Zespołu (...) na okres 3 miesięcy.

Pismem z dnia 3.02.2012r. powódka wniosła o przyznanie jej dodatku z tytułu zajmowanego stanowiska głównego specjalisty ds. administracyjnych i kadrowych. Następnie, w dniu 8.02.2012r. wniosła do Prezesa Sądu Okręgowego w Gliwicach odwołanie od polecenia wykonywania pracy w sekretariacie Zespołu (...), które nie zostało uwzględnione.

W dniu 26.02.2012r. powódka zwróciła się o podanie podstawy prawnej wydania decyzji z dnia 19.09.2011r. W odpowiedzi pozwany wskazał, że zgodnie z § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.03.2010r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzanie urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego, powierzono jej funkcję kierownika na czas nieoznaczony. Z uwagi na brak przepisu określającego tryb odwołania, pozwany przyjął, że pracodawca, który powierzył pracownikowi funkcję może go odwołać z jej pełnienia.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Poczynione przez Sąd Okręgowy ustalenia, potwierdzają słuszność rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Sąd II instancji podziela również rozważania prawne Sądu pierwszej instancji zawarte w uzasadnieniu skarżonego wyroku.

Zarzuty naruszenia art. 233 kpc nie zasługują na uwzględnienie, w istocie sprowadzają się do polemiki z oceną prawną dokonaną przez Sąd Rejonowy i dotyczą naruszenia przepisów prawa materialnego, których Sąd Okręgowy nie podziela.

Powódka została zatrudniona u pozwanego w 1986r. na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 157 ustawy z dnia 20.06.1985 prawo o ustroju sądów powszechnych [Dz.U.1985, Nr 31 poz. 137 z późn.zm], w brzmieniu obowiązującym do 1.10.2001r. w sprawach nie uregulowanych tą ustawą do pracowników sądowych stosowało się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16.09.1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214), a w sprawach nie uregulowanych także tą ustawą - przepisy Kodeksu pracy.

W przepisie art. 4 ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych wskazano, że „Stosunek pracy z urzędnikami państwowymi zajmującymi stanowiska kierownicze lub samodzielne nawiązuje się na podstawie mianowania. Mianowania dokonuje kierownik urzędu państwowego, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

2. Akt mianowania powinien określać w szczególności:

- 1) stanowisko służbowe i miejsce pracy,
- 2) składniki i wysokość wynagrodzenia,
- 3) datę nawiązania stosunku pracy.

3. Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, określa:

- 1) stanowiska kierownicze oraz stanowiska samodzielne, na których zatrudnia się urzędników państwowych na podstawie mianowania,
- 2) inne niż wymienione w pkt 1 stanowiska i wypadki, w których zatrudnia się urzędników państwowych na podstawie mianowania.”

W oparciu o tę delegację wydane zostało rozporządzenie Rady Ministrów z 8.11.1982r. w sprawie określenia stanowisk urzędniczych oraz zasad nawiązywania z urzędnikami państwowymi stosunku pracy na podstawie mianowania [Dz.U. nr 39, poz. 257], gdzie w § 5 wskazano, że stosunek pracy na podstawie mianowania nawiązuje się z urzędnikami państwowymi zatrudnionymi w sądach rejonowych na stanowisku kierownika oddziału.

Na tej podstawie prawnej powódka została mianowana z dniem 1.07.1993r. na stanowisko kierownika oddziału administracyjnego pozwanego.

Przepis art. 4 ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych, na podstawie którego stosunki pracy z pracownikami sądów rejonowych zajmującymi stanowiska kierownicze nawiązywało się na podstawie mianowania, został skreślony z dniem 27.01.1995r. [ustawa z dnia 2.12.1994r. o zmianie ustawy o pracownikach urzędów państwowych, Dz. U. Nr 136, poz. 704]

Ustawa z dnia 20.06.1985r. – prawo o ustroju sądów powszechnych [Dz. U. Nr 31,137 z późn.zm], nie regulowała samodzielnie zasad zatrudniania pracowników sądowych. Przez cały okres obowiązywania tego aktu prawnego, czyli do 10.01.2001r., art. 157 stanowił, że „ W sprawach nie uregulowanych niniejszą ustawą do sędziów i innych pracowników sądowych stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 i z 1984 r. Nr 35, poz. 187), a w sprawach nie uregulowanych także tą ustawą - przepisy Kodeksu pracy”.

Z dniem 30.12.1998r. art. 123 ustawy prawo o ustroju sądów powszechnych uzyskał brzmienie : „ W sądach są zatrudnieni urzędnicy i inni pracownicy sądowi. Zasady zatrudniania urzędników i innych pracowników sądowych oraz ich obowiązki i prawa określają odrębne przepisy”. W tym dniu weszła w życie ustawa z 18.12.1998r. o pracownikach sądów i prokuratury [Dz. U. 162, poz. 1125], zgodnie z którą stosunki pracy z pracownikami sądów nawiązywane są na podstawie umowy o pracy; przy czym w art. 22 podano, że stosunki pracy nawiązane przed dniem wejścia w życie ustawy na podstawie mianowania pozostają w mocy i mogą być zmieniane i rozwiązywane na zasadach określonych w ustawie o pracownikach urzędów państwowych.

Ustawa z dnia 18.12.1998r. nie regulowała zasad powierzania funkcji kierowniczych pracownikom sądów. Na podstawie delegacji zawartej w przepisie art.14 tej ustawy, wydane zostało rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 17 marca 1999 r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz szczegółowych zasad odbywania stażu urzędniczego [Dz. U. Nr 26, poz. 237], w którym wymieniono stanowisko kierownika oddziału administracyjnego. Było ono wymienione również w kolejnym rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 31.07.2003r., które obowiązywało do 18.07.2008r.

Zostało ono zastąpione rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 30 czerwca 2008r. w sprawie stanowisk i szczegółowych zasad wynagradzania urzędników i innych pracowników sądów i prokuratury oraz odbywania stażu urzędniczego [Dz. U. nr 117, poz. 742]. Na podstawie § 2 ust. 1 tego aktu prawnego ustalono tabelę stanowisk, na których są zatrudniani urzędnicy w sądach, oraz kwalifikacje wymagane do zajmowania tych stanowisk, stanowiącą załącznik nr 1 do rozporządzenia. Załącznik ten nie wymienia stanowiska kierownika oddziału administracyjnego, natomiast wymieniono w nim m.in. stanowisko głównego specjalisty.

Na podstawie § 4 ust. 1 określono tabelę mnożników służących do ustalenia wysokości dodatku z tytułu zajmowanego stanowiska lub pełnionej funkcji przysługującego urzędnikom i innym pracownikom sądów i prokuratury, stanowiącą załącznik nr 4 do rozporządzenia. Natomiast w § 4 ust. 3 wskazano, że prezes sądu powierza pełnienie funkcji wymienionych w załączniku nr 4 do rozporządzenia urzędnikom lub innym pracownikom sądów i prokuratury na czas oznaczony, nie dłuższy niż dwa lata, albo na czas nieoznaczony. W załączniku tym wskazano wysokość dodatku dla pracowników pełniących m.in. funkcję kierowników oddziałów.

W dniu 27.08.2008r. na mocy porozumienia stron została zmieniona treść stosunku pracy powódki w ten sposób, że określono jej stanowisko pracy jako głównego specjalisty ds. administracyjnych i kadrowych oraz powierzono na czas nieoznaczony funkcję kierownika oddziału administracyjnego. Sąd Okręgowy podziela w całości stanowisko Sądu Rejonowego, że wyniku tegoż porozumienia, stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania dotyczył tylko stanowiska głównego specjalisty i tylko w tym zakresie stanowisko pracy powódki podlegało szczególnej ochronie i regulacjom ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych. Natomiast funkcja kierownika oddziału administracyjnego, została niejako oderwana od stanowiska pracy i powódka pełniła ją tylko na zasadzie powierzenia.

W tym miejscu wskazać należy, że każdy stosunek pracy może być zmieniany w drodze porozumienia stron. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.05. 1997r., I PKN 151/97, OSNP 1998/8/235, „Treść stosunku pracy mianowanego urzędnika państwowego może ulegać zmianom w wypadkach określonych ustawą z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. Nr 31, poz. 214 ze zm.), a także w wyniku porozumienia stron stosunku pracy.” W tym kontekście niezasadne są zarzuty powódki, że porozumienie z dnia 27.08.2008r. było decyzją w rozumieniu prawa administracyjnego, bowiem porozumienie stron to zgodne oświadczenia woli obydwu stron stosunku prawnego.

Dlatego też, argumenty powódki o niekonstytucyjności rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.06.2008r. i przekroczenia delegacji są bezprzedmiotowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, jako że treść stosunku pracy powódki uległa zmianie w drodze porozumienia stron. Z tych przyczyn, niezasadne jest stanowisko powódki, że pozwany na mocy przepisów ww. rozporządzenia nie uzyskał uprawnień do ingerowania w akt mianowania poprzez określenie innego stanowiska niż to określone w akcie mianowania. Okoliczność ta jest bez znaczenia, bowiem powódka podpisała porozumienie na mocy którego została zmieniona treść jej stosunku pracy. Nadto, zdaniem Sądu Okręgowego, brak regulacji ustawowej – po 27.01.1995r. - co do zasad powierzania funkcji kierowniczych pracownikom sądów oznacza, że ustawodawca kwestie te pozostawił swobodnemu uznaniu pracodawcy. W tym kontekście, rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 30.06.2008r. stanowi jedynie doprecyzowanie terminów powierzania funkcji kierowniczych i nie pozostaje w jakiegokolwiek sprzeczności z regulacjami ustawowymi. Oczywistym jest, że z uwagi na brak przepisu określającego jakiś specjalny tryb odwołania, pracodawca, który powierzył pracownikowi pełnienie funkcji, jest uprawniony do odwołania z jej odwołać z jej pełnienia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że odwołanie powódki z funkcji kierownika oddziału administracyjnego było zgodne z prawem, uzasadnione /nietrzeźwość w czasie pełnienia obowiązków służbowych/ i mają do niego zastosowanie przepisy kodeksu pracy, a nie przepisy ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych. Z tych przyczyn, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy kodeksu pracy, w tym art. 264§ 1 kp i uznał, że powódka uchybiła terminowi do wniesienia powództwa, co skutkowało oddaleniem powództwa. Brak było również podstaw do przywrócenia powódce terminu do wniesienia odwołania. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko i rozważania prawne Sądu Rejonowego, a zatem nie ma potrzeby ich powtarzania. Sąd Rejonowy szczegółowo uzasadnił swoje stanowisko w tym zakresie, wyciągając prawidłowe wnioski, trafnie podkreślając, że powódka od lutego 2012r. [przez ponad rok przed wytoczeniem pozwu] prowadziła z pracodawcą aktywną korespondencję w swoich sprawach zawodowych. Należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, że zasadność zarzutu uchybienia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy, wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności zachowania pracodawcy. W konsekwencji zarzuty powódki o naruszeniu art. 42 § 1, 44, 45 § 1, 242 § 1 i 2, 264 § 1 kp oraz art. 6 kc nie zasługują na uwzględnienie.

Bezzasadnie powódka twierdzi, że w sprawie ma zastosowanie art. 264 § 2 kp, bowiem określony w tym przepisie termin wnoszenia odwołań dotyczy tylko sytuacji rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, co nie miało miejsca w rozpoznawanej sprawie.

Zgodnie z art. 38 ustawy z dnia 16.09.1982r. o pracownikach urzędów państwowych od decyzji w sprawach wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy z urzędnikiem państwowym mianowanym, przeniesienia albo zlecenia mu wykonywania innej pracy, przeniesienia na niższe lub inne stanowisko bądź zawieszenia w pełnieniu obowiązków urzędnik ten może, w terminie siedmiu dni, wnieść odwołanie do kierownika organu nadrzędnego nad urzędem, w którym jest zatrudniony. Od decyzji wydanej przez ministra odwołanie nie przysługuje.

Z uwagi na to, że Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie powódki przepis ten nie ma zastosowania, zarzuty powódki dotyczące jego naruszenia są niezasadne. Na marginesie wskazać należy, że powódce wiadomym jest, że od 1.01.2004r. od decyzji w sprawach określonych w wyżej przytoczonym przepisie nie przysługuje prawo wniesienia skargi na zasadach kodeksu postępowania administracyjnego, bowiem sama powoływała się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3.09.2010r., w którym wskazano, że sprawy o roszczenia pracowników niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy należą do sądów pracy. Sądy te procedują w oparciu o przepisy postępowania cywilnego, a zatem nie zasługują na uwzględnienie zarzuty naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego.

W tym kontekście Sąd Okręgowy uznał za nieuprawnione zarzuty apelacji dotyczące naruszenia przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Sąd Rejonowy w pisemnych motywach rozstrzygnięcia wskazał dowody, w oparciu o które został ustalony stan faktyczny. Jak to już wyżej wskazano, okoliczności faktyczne nie są kwestionowane, a spór ma charakter prawny. Sąd I instancji w sposób jednoznaczny wskazał i wyjaśnił podstawę prawną oddalenia powództwa tj. uchybienie terminu do wniesienia pozwu. Sąd nie ma obowiązku odnoszenia się do wszystkich pism procesowych stron, w szczególności jeżeli nie zawierają nowych, istotnych okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy i stanowią jedynie powtórzenie dotychczasowej argumentacji. W ocenie Sądu Okręgowego, uzasadnienie Sądu Rejonowego spełnia wymogi określone w art. 328§ 2 kpc.

Mając na względzie powyższe Sąd drugiej instancji, na mocy art. 385 k.p.c., orzekł o oddaleniu apelacji jako pozbawionej podstaw.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z 11 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz.1349 z późn. zm.).

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia