

Sygn. akt VI P 5/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie

Przewodniczący SSR Artur Andrysewicz

Ławnicy Walentyna Siemieniuk, Hanna Maria Koc

Protokolant Urszula Ewa Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 22 czerwca 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko Miejsko- Gminnemu Centrum (...) w C.

o dopuszczenie do pracy i wynagrodzenie, ewentualnie o przywrócenie do pracy i inne

I. zasądza od pozwanego Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C. na rzecz powoda R. O.:

1. kwotę 15.501 (piętnaście tysięcy pięćset jeden) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązania stosunku pracy, z odsetkami ustawowymi od dnia 30 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty;
2. kwotę 15.501 (piętnaście tysięcy pięćset jeden) złotych tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, z odsetkami ustawowymi od dnia 30 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty.

II. w pozostałej części powództwo oddala.

III. koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

IV. odstępuje od obciążania pozwanego częścią opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

V. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5689,57 zł.

Sygn. akt: VI P 5/15

UZASADNIENIE

Powód R. O. pozwem skierowanym przeciwko Miejsko- Gminnemu Centrum (...) w C., po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska (k. 49-50 i k. 94) wniósł o dopuszczenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania w gotowości do pracy. Natomiast w przypadku uznania, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu, powód wniósł ewentualnie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach (lub zasądzenie odszkodowania) oraz zapłatę kwoty 15.501 zł równej wynagrodzeniu za okres 3 miesięcznego wypowiedzenia, a także zapłatę nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w wysokości 7.446 zł, odpowiadającej 150% wynagrodzenia brutto (pismo k.49-50 i stanowisko na rozprawie – k.94). Dodatkowo wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu swojego stanowiska wyjaśnił, że z dniem 1 stycznia 2009r. został powołany na czas

nieokreślony na stanowisko Dyrektora Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C.. Wskazał, że w dniu 29 grudnia 2014r. otrzymał od Burmistrza C. pismo informujące go, że zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2011r., Nr 207, poz. 1230, dalej skrót: „ustawa zmieniająca”) stosunek pracy nawiązany z nim na czas nieokreślony, „z mocy prawa wygasa z dniem 31 grudnia 2014r.”. Zdaniem powoda, przedmiotowe pismo miało charakter informacyjny i nie mogło stanowić skutecznego odwołania pracownika z zajmowanego stanowiska. Nadmienił przy tym, że przez cały czas (od 1 stycznia 2015r.) deklaruje gotowość do pracy, a przeszkody w jej podjęciu leżą wyłącznie po stronie pracodawcy. Dodatkowo, zdaniem powoda, pracodawca dokonał niewłaściwej interpretacji przytoczonego wyżej art. 8 ustawy zmieniającej błędnie przyjmując, że stosunek pracy Dyrektora Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C. wygasł (z mocy prawa) z dniem 31 grudnia 2014r. W ocenie powoda w jego przypadku zastosowanie znajduje art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej, wyłączający możliwość rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 8 ust. 4 wobec dyrektorów bibliotek, domów lub ośrodków kultury.

Pozwany - Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. (w toku procesu zmieniło nazwę na Miejsko- Gminne Centrum (...) w C.) - w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany, powołując się na treść art. 8 ust. 4 ustawy zmieniającej podniósł, że stosunek pracy powoda wygasł z dniem 31 grudnia 2014r. Dodatkowo zaznaczył, że Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. jest inną samorządową instytucją kultury niż biblioteka, dom kultury, czy też ośrodek kultury, wobec czego w rozpoznawanej sprawie nie znajduje zastosowania wyłączenie, o którym mowa w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej. Odnosząc się z kolei do roszczenia powoda o zapłatę nagrody jubileuszowej wskazał, że R. O. nie posiada odpowiedniego stażu pracy uprawniającego do uzyskania tego świadczenia (por. odpowiedź na pozew, k. 60-64).

Sąd ustalił, co następuje:

Kwestią bezsporną pozostaje, że Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. zostało powołane na mocy Uchwały Nr XVI/146/92 Rady Miejskiej W C. z dnia 7 grudnia 1992r. W § 1 Uchwały przewidziano, że „Tworzy się w wyniku połączenia Miejsko- Gminnego Ośrodka (...) w C. i Biblioteki Publicznej Miasta i Gminy C. instytucję kulturalną o nazwie M.- Gminne Centrum (...) w C.” (k. 13). Dnia 23 września 2009r. Rada Miejska w C. podjęła Uchwałę Nr XXIV/196/09 w sprawie nadania Statutu Miejsko- Gminnemu Centrum (...) w C. (k. 26). W § 1 Statutu określono, że Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. jest gminną, samorządową instytucją kultury (por. Statut, k. 27-28). Potwierdził to także Burmistrz zaświadczeniem z dnia 08.06.2011r. (k.29).

Na podstawie Zarządzenia Nr 137/08 Burmistrza C. z dnia 19 grudnia 2008r., R. O. z dniem 1 stycznia 2009r. został powołany na stanowisko Dyrektora Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C., na czas nieokreślony. Jako podstawę prawną Zarządzenia wskazano art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2013r., poz. 594.j.t.) oraz art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012r., poz. 406 j.t. - k. 6).

R. O. z dniem 24 października 2010r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej po 25 latach pracy zawodowej w wysokości 100% wynagrodzenia miesięcznego (por. pismo z dnia 18 października 2010r. Znak: OR.I- (...) - K. 10).

Dnia 29 grudnia 2014r. Burmistrz C. skierował do powoda pismo (Znak: Or-I.220.42.2014), w którym, powołując się na brzmienie art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw (jw.), poinformował go, że stosunek pracy nawiązany z dniem 1 stycznia 2009r., na czas nieokreślony, wygasał z mocy prawa z dniem 31 grudnia 2014r. (k.11). Analizując treść przytoczonej wyżej regulacji Burmistrz C. w piśmie wywiódł, że z dniem 1 stycznia 2015r. dyrektorzy samorządowych instytucji kultury, powołani na czas nieokreślony, tracą swoje stanowiska (zostają odwołani z mocy prawa). Dodatkowo zaznaczył, że wobec powoda nie ma zastosowania art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej. W kontekście powyższego Burmistrz C. wskazał, że biorąc pod uwagę wykonywanie przez Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. szerszego katalogu zadań niż wyłącznie kulturalne oraz finansowanie Centrum z rozdziału innego niż przewidzianego

dla domów i ośrodków kultury, brak jest podstaw do kwalifikowania Centrum jako ośrodka kultury w myśl art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej. Zdaniem Burmistrza Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. stanowi „inną instytucję kulturalną”, nie podlegającą pod art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej (por. k. 11-12).

W dniu 31.12.2014r. R.O. otrzymał świadectwo pracy wystawione przez Burmistrza, w którym jako ustanie zatrudnienia wskazano „wygaśnięcie – zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw” (część C akt osobowych).

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy nie jest sporny. Rozbieżność między stronami dotyczy zasadności zastosowania przez pozwanego art.8 ust.4 ustawy zmieniającej. Na tym tle istnieje kilka zagadnień wymagających rozważenia dla rozstrzygnięcia sporu, a dotyczą one następujących kwestii:

1. Jaki skutek wywołało pismo Burmistrza z dnia 29.12.2014r. informujące powoda o ustaniu zatrudnienia?
2. Czy w przypadku ustania zatrudnienia nastąpiło ono z datą wskazaną przez Burmistrza C.?
3. Czy były podstawy do zastosowania przez organizatora kultury przepisu art.8 ust.4 ustawy zmieniającej, czy ma miejsce wyłączenie wskazane w ust.6, co sprowadza się do ustalenia, czy Centrum stanowi dom kultury lub ośrodek kultury w rozumieniu ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej?
4. Jakie skuteczne roszczenie przysługuje powodowi w razie bezpodstawnego rozwiązania stosunku pracy?

1. Skutek pisma z dnia 29.12.2014r.

Bez wątplenia Burmistrz C. informując powoda o ustaniu zatrudnienia zmierzał do ustania stosunku pracy powołując się na art.8 ust.4 ustawy zmieniającej. Odrębną kwestią ocenioną poniżej jest zasadność zastosowania tego przepisu. W stosunkach pracy nie ma sankcji nieważności decyzji pracodawcy dotyczącej rozwiązania stosunku pracy, przyjmuje się względną skuteczność takiej decyzji, która wywołuje skutki mogące być wzruszone w drodze powództwa pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok SN z dnia 17 listopada 1997r., I PKN 351/97, OSNP 1998/17/501, gdzie uznano, że jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 KP)).

Z okoliczności sprawy wynika wola definitywnego rozwiązania stosunku pracy z powodem przez organizatora kultury. Nie jest przy tym tak, jak to wskazuje pozwany, że skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy nastąpił z mocy prawa.

Po pierwsze - nie było to, wskazane przez Burmistrza w piśmie z 29.12.2014r. i świadectwie pracy, wygaśnięcie stosunku pracy, które stanowi jeden ze sposobów ustania zatrudnienia pracowniczego. Na podstawie art.63 K.p. w zw. z art.69 K.p. przyjęć należy, że stosunek pracy oparty na powołaniu wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych. W ustawie zmieniającej nie sposób doszukać się takiego zapisu, choć na początkowym etapie prac nad tą ustawą taki skutek brano pod uwagę.

Po drugie - do zastosowania procedury zwolnienia dyrektora instytucji kultury przewidzianej w art.8 ust.4 ustawy zmieniającej potrzebna jest decyzja organizatora kultury. Ma ona w tym wypadku znaną w prawie formę wyrażenia woli przez zaniechanie (przemilczenie). Nowy Burmistrz, idąc tokiem rozumowania strony pozwanej utrzymującej zasadność zastosowania art.8 ust.4, nie zdecydował się wobec upływającego terminu ustawowego na przedłużenie stosunku pracy i powołanie powoda na dalszy czas określony. W ten sposób zmierzał do rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Dla rozstrzygnięcia sporu konieczna okazała się analiza przepisów ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw, w szczególności w zakresie

tego, jakie skutki zamierzał wywołać ustawodawca. Sąd prześledził przebieg prac nad ustawą, który wskazuje na daleko idącą chwiejność poglądów posłów i brak konsekwencji w formułowaniu zapisów ustawowych, skutkujący bałaganem i dezorientacją osób zainteresowanych. Czytelnym tego przykładem są problemy powoda z jednoznacznym sformułowaniem żądania pozwu.

W toku prac sejmowych art.8 ustawy zmieniającej początkowo oznaczony jako art.7 miał w ustępach 3 i 4 następujące brzmienie [wszystkie podkreślenia – Sąd Rejonowy]:

3. Dyrektorzy instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach przez rok od dnia wejścia w życie ustawy. W terminie roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy organizatorzy mogą powołać te osoby na stanowiska dyrektorów na czas określony od trzech do pięciu lat, bez przeprowadzania konkursu. W przypadku niepowołania na stanowisko dyrektora na czas określony dotychczasowy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem tego okresu.

4. Przepisów ust. 3 nie stosuje się do powoływania dyrektora Centralnego Muzeum Pożarnictwa.

W uzasadnieniu projektu ustawy czytamy, że w celu zunifikowania umów należy wprowadzić przepis w sprawie wygaśnięcia bezterminowych umów dyrektorów pełniących obecnie swoje funkcje. Należy to wprowadzić w terminie roku od dnia wejścia w życie nowych przepisów. Organizator miałby prawo bez konkursu powołać dotychczasowego dyrektora na kontrakt od 3 do 5 lat (Sejm RP VI kadencji, druk nr (...)).

W toku prac sejmowych oddzielnie potraktowano dyrektorów samorządowych instytucji kultury i na podstawie sprawozdania Podkomisji Nadzwyczajnej Komisji Kultury i Środków Przekazu z dnia 14.04.2011r. ([http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/spr_\(...\)\\$file/spr_\(...\).pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/spr_(...)$file/spr_(...).pdf)) ustalono w art.7 brzmienie ustępów 3-5:

3. Dyrektorzy instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach przez rok od dnia wejścia w życie ustawy. W terminie roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy organizatorzy mogą powołać te osoby na stanowiska dyrektorów na czas określony od trzech do pięciu lat, bez przeprowadzania konkursu. W przypadku niepowołania na stanowisko dyrektora na czas określony dotychczasowy stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem tego okresu.

4. Dyrektorzy samorządowych instytucji kultury, które nie stają się z dniem wejścia w życie ustawy instytucjami artystycznymi, powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach przez trzy lata od dnia wejścia w życie ustawy.

5. Przepisów ust. 3 nie stosuje się do powoływania dyrektora Centralnego Muzeum Pożarnictwa.

W sprawozdaniu podkomisji z dnia 25.05.2011r. ([http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/spr_\(...\)_1/\\$file/spr_\(...\)_1.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie6.nsf/nazwa/spr_(...)_1/$file/spr_(...)_1.pdf)) art.7 zmienia się na art.8 w brzmieniu uchwalonym ostatecznie (tak samo sprawozdanie Komisji z 03.06.2011r. – <http://orka.sejm.gov.pl/...>). (...) \$ (...).pdf, a stosowne ustępy otrzymały brzmienie:

3. Dyrektorzy instytucji kultury powołani na stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach nie dłużej niż rok od dnia wejścia w życie ustawy. W terminie roku od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy organizatorzy mogą powołać te osoby na stanowiska dyrektorów na czas określony od trzech do siedmiu lat, a w przypadku instytucji kultury, które z dniem wejścia w życie ustawy stają się instytucjami artystycznymi od trzech do pięciu sezonów artystycznych, bez przeprowadzania konkursu. Niepowołanie na stanowisko dyrektora na czas określony jest równoznaczne z odwołaniem dyrektora z upływem roku od dnia wejścia w życie ustawy.

4. Dyrektorzy samorządowych instytucji kultury, które nie stają się z dniem wejścia w życie ustawy instytucjami artystycznymi, powołani na te stanowiska przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na czas nieokreślony pozostają na zajmowanych stanowiskach nie dłużej niż 3 lata od dnia wejścia w życie ustawy. W terminie trzech lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy organizatorzy mogą powołać te osoby na stanowiska dyrektorów na czas

określony od trzech do siedmiu lat, bez przeprowadzania konkursu. Niepowołanie na stanowisko dyrektora na czas określony jest równoznaczne z odwołaniem dyrektora z upływem trzech lat od dnia wejścia w życie ustawy .

5. Przepisu ust. 3 nie stosuje się do powoływania dyrektora Centralnego Muzeum Pożarnictwa.

6. Przepisów ust. 3 i 4 nie stosuje się do dyrektorów bibliotek, domów oraz ośrodków kultury.

Ustawodawca miał więc istotne problemy z określeniem sposobu zakończenia stosunków pracy opartych na powołaniu na czas nieokreślony, zaś na ostatnim etapie prac zamieścił wyłączenie w ustępie 6 artykułu 8. Podkreślić przy tym należy, że szczegółowa analiza zapisów prac Komisji jak i Podkomisji nie przynosi odpowiedzi na pytanie, jaki był zamiar prawodawcy i dlaczego zastosowano takie rozwiązanie, a nie pierwotnie zakładane. Z tego względu Sąd poprzestał na literalnej wykładni ustępu 4 art.8 ustawy zmieniającej, która upływ trzyletniego okresu na podjęcie decyzji zrównuje z odwołaniem.

Reasumując tę część wyводу stwierdzić należy, że poinformowanie dyrektora samorządowej instytucji kultury przez organizatora kultury o zastosowaniu art.8 ust.4 ustawy z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw wywołuje skutek równoznaczny z odwołaniem dyrektora z upływem trzech lat od dnia wejścia w życie ustawy. Jest to odrębny od wskazanego w art.15 ust.1 i 6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, przewidziany w przepisach przejściowych nowelizujących ustawę, sposób ustania zatrudnienia dotychczasowych dyrektorów. Do takiego „odwołania” zastosowanie mają przepisy art. 68-72 Kodeksu pracy (art. 15 ust. 7 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej).

2. Termin ustania stosunku pracy po zastosowaniu art.8 ust.4 ustawy zmieniającej.

W art.14 ustawy zmieniającej określono, że wchodzi ona w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia. Ustawę ogłoszono w Dzienniku Ustaw z dnia 30 września 2011r. (nr 207, poz. 1230). Oznacza to, że weszła w życie 1 stycznia 2012r. Trzy lata od dnia wejścia w życie ustawy przewidziane w art.8 ust.4 minęły z upływem 1 stycznia 2015r. Art.112 k.c. stanowi, że termin oznaczony w tygodniach, miesiącach lub latach kończy się z upływem dnia, który nazwą lub datą odpowiada początkowemu dniowi terminu, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było - w ostatnim dniu tego miesiąca. Jednakże przy obliczaniu wieku osoby fizycznej termin upływa z początkiem ostatniego dnia.

Na skutek zrównanego z odwołaniem niepowołania w ciągu trzech lat dyrektora samorządowej instytucji kultury, z upływem 1 stycznia 2015r. rozpoczyna bieg okres wypowiedzenia.

W myśl art.70 § 1² k.p. stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Ustawa zmieniająca wyraźnie nawiązuje do znanej Kodeksowi pracy instytucji odwołania pracownika zatrudnionego na podstawie powołania. Nie zawiera odrębnego rozumienia tego pojęcia. Co więcej, w toku prac parlamentarnych zrezygnowano z planowanego wcześniej skutku w postaci wygaśnięcia (lub rozwiązania – posługiwano się różną terminologią) stosunku pracy z upływem tego terminu. To samo dotyczyło innych dyrektorów, o których mowa art. 8 ust.3 ustawy zmieniającej, gdzie skutek niepowołania na dalszy okres w postaci „rozwiązania” zmieniono na „równoznaczny z odwołaniem”.

Jeżeli „odwołanie” miało miejsce 1 stycznia 2015r., wówczas zaczął bieg okres trzymiesięcznego wypowiedzenia (art.70 § 2 k.p.), gdyż powód zatrudniony był ponad 3 lata (art.36 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art.69 k.p.). Koniec okresu wypowiedzenia przypada zaś na 30 kwietnia 2015r. (art.30 § 2¹ k.p.).

3. Zgodność z prawem zastosowania przez organizatora kultury procedury z art.8 ust.4 ustawy zmieniającej.

Zasadniczą kwestią sporną pozostawało, czy Burmistrz miał prawo zastosować procedurę skutkującą odwołaniem R. O. ze stanowiska Dyrektora Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C., czy też wobec powoda zastosowanie znajduje

wyłączenie, o którym mowa w art. 8 ust. 6 ustawy zmieniającej. Według tego przepisu art.8 ust.4 nie stosuje się do dyrektorów bibliotek, domów oraz ośrodków kultury.

Niestety nieporadność ustawodawcy dała znać o sobie po raz kolejny, gdyż ani ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej ani ustawa z dnia 31 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw nie zawierają definicji domu kultury ani ośrodka kultury. Co więcej, ustawodawca pojęciem „domu kultury” posługuje się tylko dwa razy (art.2 i art.4 ust.1) wymieniając go w ciągu innych form prowadzenia działalności kulturalnej. Pojęcie „ośrodka kultury” nie pojawiło się w ustawie z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (!), bo trudno za takie uznać sformułowania z art.7a i 7b ustawy. Po raz pierwszy pojawia się w art.8 ust.6 ustawy zmieniającej, także bez próby zdefiniowania go.

W ocenie Sądu słusznie strona powodowa podnosiła, że Dyrektora Miejsko- Gminnego Centrum (...) w C. należy kwalifikować do grupy „dyrektorów ośrodków kultury”, o których mowa w art. 8 ust. 6 powołanej ustawy. Brak definicji ustawowej terminu „ośrodek kultury” powoduje konieczność odwołania się do językowej (słownikowej) definicji słowa „ośrodek”. Przez „ośrodek” rozumie się „środek czegoś, okrąg, centrum, wokół którego coś się skupia, instytucję obejmującą zasięgiem działania całokształt spraw związanych z jakąś dziedziną życia” (por. Słownik Języka Polskiego, pod red. M. Szymczaka, tom drugi, Warszawa 1982, s. 565). Zwraca uwagę to, że słowa „centrum” i „ośrodek” traktuje się jako synonimy.

Również odwołanie się do wskazanej przez pozwanego definicji stosowanej przez GUS skłania do przyznania racji wywodom strony przeciwnej. Ośrodek kultury, wg definicji stosowanej przez GUS, to wielofunkcyjna instytucja kultury o charakterze środowiskowym, integrująca wokół wspólnego programu działalność istniejących w danej miejscowości (gminie) autonomicznych instytucji kultury (domu kultury, biblioteki, klubu, świetlicy, kina, ognisk artystycznych, galerii sztuki, izby regionalnej, jak również urządzeń rekreacyjno-sportowych i zakładu usług gastronomicznych. Jest to więc instytucja skupiająca, inspirująca i wspierająca aktywność mieszkańców gminy na różnych polach działalności kulturalnej. Nie można zgodzić się ze stroną pozwaną, że poszerzenie działalności (...) o działalność w zakresie rekreacji, sportu i turystyki czy edukacji i oświaty powoduje, że jego działania nie są „wyłącznie kulturalne”, co ma wyłączać możliwość określenia Centrum mianem ośrodka kultury. Podobnie prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług i zajęć, wynajmu nieruchomości i aparatury nagłaśniającej, sprzedaży dzieł sztuki czy działalności wydawniczej nie pozbawia Centrum charakteru ośrodka kultury.

Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej formami organizacyjnymi działalności kulturalnej są w szczególności: teatry, opery, operetki, filharmonie, orkiestry, instytucje filmowe, kina, muzea, biblioteki, domy kultury, ogniska artystyczne, galerie sztuki oraz ośrodki badań i dokumentacji w różnych dziedzinach kultury. W myśl art. 9 ust. 1 powołanej ustawy jednostki samorządu terytorialnego organizują działalność kulturalną, tworząc samorządowe instytucje kultury, dla których prowadzenie takiej działalności jest podstawowym celem statutowym. Prowadzenie działalności kulturalnej jest zadaniem własnym jednostek samorządu terytorialnego o charakterze obowiązkowym (art. 9 ust. 2). Nie wyklucza to prowadzenia przez instytucję kultury działalności ubocznej. Tak jest w przypadku pozwanego Centrum, które prowadzi działalność gospodarczą, której celem jest wspieranie finansowe realizacji zadań podstawowych (§8 Statutu - k.28).

Ponadto w myśl z art. 11 ust. 2 zd. 2 ww. ustawy może być utworzona instytucja kultury prowadząca działalność kulturalną w więcej niż jednej formie organizacyjnej, wymienionej w art. 2.

Powyższe uwagi prowadzą do jednoznacznego wniosku, że Miejsko- Gminne Centrum (...) w C. jest ośrodkiem kultury w rozumieniu art.8 ust.6 ustawy zmieniającej. To zaś wykluczało możliwość zastosowania do dyrektora Centrum sposobu ustania zatrudnienia określonego w art.8 ust.4 tej ustawy.

4. Roszczenia powoda związane z ustaniem zatrudnienia.

Zgłoszone roszczenia w części okazały się zasadne. Niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powodem otwiera przed nim możliwość zakwestionowania decyzji Burmistrza przed sądem pracy. Powództwo wniesione zostało 5 stycznia 2015r. z zachowaniem terminu z art.264 § 2 k.p., choć pismo Burmistrza z dnia 29 grudnia 2014r. nie zawierało żadnego pouczenia o drodze odwoławczej (por. wyrok SN z dnia 20 stycznia 2005r., I PK 148/04, OSNP 2005/19/302). Dyrektorowi bezprawnie zwolnionemu w trybie art.8 ust.4 ustawy zmieniającej przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia oraz odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie pracownika, którego stosunek pracy oparty jest na powołaniu.

Przede wszystkim powodowi przysługuje wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. Powód zażądał go w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia wyliczając je na 15.501 zł (k.52). W przypadku zastosowania wysokości wynagrodzenia powoda wskazanej w zaświadczeniu pracodawcy (5689,57 zł - k.34), jak i pełnego okresu biegu wypowiedzenia, byłaby to kwota wyższa. Sąd jednak związany jest na mocy art.321 § 1 k.p.c. żądaniem pozwu i nie może orzekać ponad jego żądanie. Z tego względu zasądzono na podstawie art.49 k.p. w zw. z art.69 k.p. kwotę 15.501 zł tytułem wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zasadne było zakwestionowanie przez powoda rozwiązania stosunku pracy na podstawie przepisu wskazanego przez Burmistrza, przy czym Sąd nie mógł orzec o żądanym przywróceniu do pracy, a jedynie o odszkodowaniu. W myśl art.69 pkt 2 lit. c) k.p. wyłączona jest w przypadku stosunku pracy opartego na powołaniu możliwość przywrócenia do pracy, a zwolnionemu pracownikowi przysługuje tylko odszkodowanie. Zarówno niezgodne z prawem zastosowanie art.15 ust.1 i ust.6 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jak i art.8 ust.4 ustawy zmieniającej skutkuje wyłącznie możliwością dochodzenia odszkodowania. Jego wysokość wynika z treści art.47¹ k.p. z zw. z art.69 k.p. W przypadku powoda jest to trzymiesięczne wynagrodzenie, o którym orzeczono w żądanej wysokości 15.501 zł (z ograniczeniem wskazanym jak wyżej).

O odsetkach orzeczono na podstawie art.481 § 1 k.c w zw. z art.300 k.p. Powód żądał odsetek od dnia 30 kwietnia 2015r. Wynagrodzenia w (...) w C. płatne są do 27. dnia miesiąca na podstawie §13 ust.1 regulaminu wynagradzania z dnia 11 marca 2015r., więc żądanie powoda domagającego się od wszystkich wynagrodzeń z okresu wypowiedzenia odsetek od ww. daty jest zasadne ([http://www.mgckchoroszcz.naszbip.pl\(...\)-1.pdf](http://www.mgckchoroszcz.naszbip.pl(...)-1.pdf)).

Z kolei w przypadku odsetek od odszkodowania Sąd w pełni przychylił się do stanowiska SN wyrażonego w uchwale z dnia 6 marca 2003r., III PZP 3/03, gdzie wskazano, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (OSNP 2004/5/74), co odnosi się także do rozwiązania stosunku pracy w drodze wypowiedzenia (wyrok SN z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06). Pozew doręczono stronie pozwanej przed 30 kwietnia 2015r.

Sąd oddalił pozostałe roszczenia powoda. Ze wskazanych już wyżej przyczyn dotyczących oceny skutków oświadczenia Burmistrza o ustaniu zatrudnienia powoda nie było zasadne roszczenie o dopuszczenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za gotowość do jej świadczenia obliczonego na kwotę 20.668 zł.

Również żądanie nagrody jubileuszowej jest niezasadne. Sam powód pisze w pozwie, że uprawnienia do nagrody za 30 lat pracy, w kwocie określonej na 7.446 zł, nabyłby w październiku 2015r. W istocie poprzednią nagrodę za 25 lat pracy powód nabył w dniu 24 października 2010r. (k.20 cz.B akt osobowych). Art.31b ust.3 pkt 3 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej przewiduje nagrodę za 30 lat pracy w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego. W ustępie 5 tego artykułu przewidziano, że w przypadku ustania stosunku pracy pracownika instytucji kultury w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Ten wyjątek nie dotyczy powoda.

Na podstawie art.100 zd.1 k.p.c. Sąd zniósł koszty procesu między stronami. Obie strony uległy w podobnych co do wartości żądaniach i nie ma potrzeby szczegółowego matematycznego ich rozliczania (por. postanowienie SN z dnia 17 czerwca 2011r., II PZ 10/11). Szereg problemów prawnych, jakie podlegały ocenie w toku procesu, wynikłych po części z niejasnych zapisów ustawy, także powoduje, że słuszne jest wskazane rozstrzygnięcie co do kosztów.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi co do zasądzonych należności powoda nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość wynagrodzenia za pracę wynika z zaświadczenie o jednomiesięcznym wynagrodzeniu - k. 34; pkt V wyroku).