

Sygn. akt VI P 108/20 Pm

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2020 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : Sędzia Marta Kiszowara

Protokolant: Agata Żukowska

po rozpoznaniu w dniu 11 grudnia 2020 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa Gmina N.

przeciwko A. S. (1)

o odszkodowanie

I. Powództwo oddala .

II. Zasądza od powoda Gminy N. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty .

Sygn. akt VI P 108/20

UZASADNIENIE

Powódka Gmina N. w pozwie skierowanym przeciwko A. S. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kwoty 47.197 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 14 lutego 2017 roku do dnia zapłaty oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 13 lutego 2017 roku Sąd Rejonowy w Białymstoku w sprawie o sygnaturze akt (...) wydał wyrok, w którym uwzględnił roszczenie J. S. przeciwko Gminnej Bibliotece Publicznej w N. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. W ocenie Sądu wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa pracy. W konsekwencji wydania przedmiotowego orzeczenia budżet Gminnej Biblioteki Publicznej w N. (dalej: Biblioteka) musiał zostać zwiększony, Gmina N. została więc zmuszona do zwiększenia dotacji podmiotowej udzielonej tej jednostce o kwotę (...) złotych. Powódka poniosła zatem szkodę w wysokości odpowiadającej zasądzonej na rzecz pracownika Biblioteki sumie. Odpowiedzialność za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy z w/w ponosi A. S. (1), która była wówczas dyrektorem Biblioteki i która wypowiedzenie umowy o pracę J. S. złożyła.

Pozwana A. S. (1) w odpowiedzi na pozew wniosła o odrzucenie pozwu, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W pierwszej kolejności pozwana podniosła, iż nie jest ona legitymowana biernie do występowania w niniejszej sprawie, gdyż zgodnie z przepisami prawa pracy odpowiedzialność pracownika, będącego sprawcą szkody, za szkodę poniesioną przez osobę trzecią jest wyłączona. W takiej sytuacji wyłączną legitymację procesową bierną posiada zakład pracy, w tym przypadku Gminna Biblioteka Publiczna w N.. Ponadto, A. S. (1) wskazywała, że w związku z wykonaniem orzeczenia Sądu z dnia 13 lutego 2017 roku po stronie powódki nie doszło do powstania szkody, gdyż wynagrodzenie za pracę, świadczenia i daniny publiczne oraz koszty procesu nie stanowią szkody w rozumieniu przepisów prawa pracy i prawa cywilnego. Kwota zwiększenia dotacji z kolei szkodą majątkową nie jest, gdyż została przeznaczona na statutową działalność Biblioteki. Ostatecznie pozwana stwierdziła, iż nie ponosi odpowiedzialności za skutki czynności podjętych wobec pracownika J. S..

Sąd ustalił, co następuje:

Bezspornym w sprawie było, iż pozwana A. S. (1) jest zatrudniona w Gminnej Bibliotece Publicznej w N. (wcześniej: N. Oddział (...) w N.) na podstawie umowy o pracę od dnia 1 lipca 1993 roku – od dnia 2 stycznia 1995 roku na czas nieokreślony. Początkowo pozwana zajmowała stanowisko robotnika gospodarczego, a następnie kolejno: pomocnika bibliotecznego, młodszego bibliotekarza, bibliotekarza i od dnia 1 stycznia 2000 roku starszego bibliotekarza. Z dniem 1 kwietnia 1995 roku A. S. (1) powierzono pełnienie obowiązków kierownika Filii Bibliotecznej w T.. Natomiast z dniem 1 lutego 2002 roku pozwanej powierzono pełnienie obowiązków kierownika Gminnej Biblioteki Publicznej w N.. A. S. (1) powołano na w/w stanowisko uchwałą nr (...) Zarządu Gminy N. z dnia 11 lutego 2002 roku. Następnie, zarządzeniem nr (...) Wójta Gminy N. z dnia 3 stycznia 2005 roku pozwaną odwołano ze stanowiska kierownika i powołano na stanowisko dyrektora Gminnej Biblioteki Publicznej w N.. Zmiana ta wynikała z faktu przyjęcia przez Radę Gminy N. w dniu 30 września 2004 roku uchwały nr (...) w sprawie zmiany Statutu Gminnej Biblioteki Publicznej w N., na mocy której doszło do przekształcenia struktury organizacyjnej tejże Biblioteki.

W dniu 30 października 2014 roku A. S. (1) jako kierująca zakładem pracy wręczyła pracownikowi Gminnej Biblioteki Publicznej w N. K. S. oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano: brak współpracy i lojalności pracownika wobec przełożonej i współpracowników, arogancję pracownika, niewykonywanie przez pracownika poleceń służbowych przełożonej i deprecjonowanie jej stanowiska, działanie pracownika na szkodę majątkową pracodawcy, rozpowszechnianie przez pracownika nieprawdziwych informacji o niedomaganiach zakładu pracy, które narażały pracodawcę i zatrudnionych pracowników na szkody wizerunkowe, oraz wykorzystanie stanowiska radnej gminy do działań deprecjonujących pracodawcę. Z uwagi na to, że J. S. uzyskała mandat radnego gminy N. na lata 2014-2018, przed doręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, w dniu 10 października 2014 roku, A. S. (1) wystąpiła do Rady Gminy z wnioskiem o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z tą pracownicą. W dniu 23 października 2014 roku Rada Gminy N. podjęła uchwałę Nr (...), w której zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radną, zatrudnioną w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku młodszego bibliotekarza w Filii Bibliotecznej w T., wyraziła, zgodnie z uzasadnieniem stanowiącym załącznik do tejże uchwały.

W dniu 30 października 2014 roku J. S. skierowała do Rady Gminy N. pismo wzywające do usunięcia naruszeń prawa w związku z podjęciem uchwały Nr (...) Rada Gminy N. nie ustosunkowała się do jej wezwania. W tej sytuacji J. S. na przedmiotowy akt wniosła skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w B.. Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą (...). Wojewódzki Sąd Administracyjny w B. wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 roku stwierdził nieważność zaskarżonej uchwały. Sąd ten wskazał, iż przyczyną stwierdzenia nieważności jest wadliwe uzasadnienie tejże.

J. S. odwołała się również do tutejszego Sądu od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę. Sprawie nadano sygnaturę (...). J. S. w pozwie skierowanym przeciwko Gminnej Bibliotece Publicznej w N. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kwoty 34.067,76 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 lutego 2015 roku do 31 stycznia 2017 roku.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2017 roku wydanym w sprawie o sygnaturze akt (...) Sąd Rejonowy w Białymstoku przywrócił J. S. do pracy w Gminnej Bibliotece Publicznej w N. i zasądził od Gminnej Biblioteki Publicznej w N. na

rzecz J. S. kwotę 34.067,76 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia. Ponadto, orzeczeniem tym nakazano pobrać od Gminnej Biblioteki Publicznej w N. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.971 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych oraz zasądzone od Gminnej Biblioteki Publicznej w N. na rzecz J. S. kwotę 377 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu w/w wyroku z dnia 13 lutego 2017 roku Sąd wskazał, iż stwierdzenie przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w B. nieważności uchwały nr (...) Rady Gminy N. z dnia 23 października 2014 roku spowodowało, że uchwała ta nie wywołała żadnych skutków prawnych z niej wynikających, co było równoznaczne z jej niepodjęciem. Wylimitowanie przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w B. przedmiotowej uchwały z obrotu prawnego skutkowało zatem tym, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką jako radną gminy nie było poprzedzone stosowną uchwałą Rady Gminy. W konsekwencji, do wypowiedzenia umowy o pracę doszło bez zgody w/w organu, co stanowiło naruszenie przepisów ustawy o samorządzie gminnym. Ponadto, w ocenie Sądu, w tym przypadku naruszono także przepisy prawa pracy, w szczególności art. 30 § 4 k.p. Zdaniem Sądu bowiem sposób sformułowania przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia był na tyle ogólny i niekonkretny, że pracownikowi nie było wiadome, co w istocie stanowiło podstawę decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy. Brak precyzyjnego, zrozumiałego i odpowiadającego prawu podania pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy stanowi zaś konstrukcyjną wadę wypowiedzenia umowy o pracę.

Powołane orzeczenie stało się prawomocne z dniem 18 marca 2017 roku. W związku z powyższym Gminna Biblioteka Publiczna w N. była zobowiązana do uregulowania zasądzonych na rzecz J. S. należności. Z tego względu Gmina N. zwiększyła wartość przyznawanych Gminnej Bibliotece Publicznej w N. dotacji. Po otrzymaniu od organu prowadzącego środki finansowe Gminna Biblioteka Publiczna w N. uregulowała swoje zobowiązanie wobec J. S.. Pracownikowi wypłacono kwotę 34.067,76 złotych brutto wraz z odsetkami tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz kwotę 377 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto, pracodawca uiszczył należności na rzecz Skarbu Państwa (podatki, składki na ubezpieczenie) wynikające z faktu dalszego zatrudnienia w/w pracownicy. Gminna Biblioteka Publiczna w N. wpłaciła również na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Białymstoku kwotę 2.971 złotych tytułem kosztów sądowych (k. 54).

Zdaniem Gminy N. odpowiedzialność za niezgodne z prawem wypowiedzenie J. S. umowy o pracę, a w konsekwencji również za konieczność zapłaty na jej rzecz określonych wyrokiem z dnia 13 lutego 2017 roku świadczeń, ponosi A. S. (1). W związku z powyższym, w niniejszej sprawie Gmina N. domagała się zwrotu od A. S. (1) odszkodowania za poniesioną szkodę w postaci straty finansowej spowodowanej obowiązkiem wypłaty orzeczonych należności.

Sąd zważył, co następuje:

Pierwszym problemem, jaki pojawił się w niniejszej sprawie, była właściwość rzeczowa Sądu Pracy do jej rozpoznania. Nie budziło bowiem wątpliwości, że A. S. (1) nie jest pracownikiem Gminy N., ale Gminnej Biblioteki Publicznej w N.. Niemniej jednak kwestia, która wymagała rozstrzygnięcia, bezsprzecznie powiązana była z wykonywanymi przez pozwaną obowiązkami pracowniczymi dotyczącymi zatrudnienia.

Zgodnie z art. 1 k.p.c. sprawami cywilnymi są sprawy ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w inne, do których przepisy kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych. W myśl zaś art. 476 § 1 k.p.c. przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy: 1) o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane; 1¹) o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli łączący strony stosunek prawny, wbrew zawartej między nimi umowie, ma cechy stosunku pracy; 2) o roszczenia z innych stosunków prawnych, do których z mocy odrębnych przepisów stosuje się przepisy prawa pracy; 3) o odszkodowania dochodzone od pracodawcy na podstawie przepisów o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W orzecznictwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2008 roku, II CSK 232/08, OSNC 2010/A/1) dostrzega się, iż przy dokonywaniu oceny, czy danego rodzaju sprawa związana jest ze stosunkiem pracy konieczne jest ustalenie czy spełniony został aspekt przedmiotowy odwołujący się do podstawy faktycznej roszczenia, które nie

powstałoby gdyby nie istniał stosunek pracy. Ponadto, poza aspektem przedmiotowym niezbędne jest uwzględnienie także aspektu podmiotowego. Zdaniem Sądu Najwyższego bowiem roszczenie związane ze stosunkiem pracy nie może być skierowane przeciwko podmiotowi, który nie jest szeroko rozumianym pracodawcą np. następcą prawnym pracodawcy. Stosunek pracy łączy pracodawcę i pracownika a nie podmioty, które stykają się ze sobą przy okazji wykonywania pracy (red. E. Marszałkowska-Krześ, Kodeks Postępowania cywilnego. Komentarz. Art. 476, wyd. 29, Warszawa 2021).

Rozstrzygając w pierwszej kolejności, czy sprawa niniejsza związana jest ze stosunkiem pracy, zważyć należy, że pozwana A. S. (1) nie była zatrudniona w Gminie N. ani w Urzędzie Gminy N.. Niemniej jednak, powódka miała wpływ na sytuację pracowniczą pozwanej. W myśl bowiem art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 194) dyrektora instytucji kultury powołuje organizator, którym w tym przypadku jest jednostka samorządu terytorialnego, a mianowicie Gmina N., stosownie do art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 roku o bibliotekach (t.j. Dz. U. z 2019 roku, poz. 1479). To zatem od decyzji powódki uzależnione było to, jaką funkcję pełniła pozwana w Bibliotece, a w konsekwencji, jakie miała obowiązki.

Zwrócić tu zatem trzeba uwagę na pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2009 roku (II PK 125/08, Legalis nr 235122), zgodnie z którym należy odróżniać stosunek organizacyjny, np. łączący członka zarządu z określoną jednostką organizacyjną, od stosunku prawnego, na podstawie którego świadczy on swoje usługi. Powołanie (w rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie – do zarządu), jak i odwołanie, powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjnego. O tym, czy daną jednostkę i członka zarządu łączy jakiś inny stosunek prawny, decydują inne zdarzenia, jak zawarcie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Ocena, czy dana sprawa jest sprawą ze stosunku pracy, czy też inną sprawą jest uzależniona od tego, z jakim stosunkiem prawnym jest związane dochodzone roszczenie, przy czym roszczenia wynikające z tych stosunków prawnych mogą być dochodzone niezależnie od siebie. W sprawie niniejszej przedmiotem rozpoznania jest roszczenie powódki o zapłatę odszkodowania z tytułu czynu niedozwolonego. Bez wątplenia zatem podstawę żądania Gminy N. stanowią przepisy prawa cywilnego, a nie postanowienia umowy o pracę. W związku z powyższymi ustaleniami należy uznać, iż rozpoznawana sprawa nie jest sprawą ze stosunku pracy, ale co najwyżej może być sprawą ze stosunkiem pracy związaną w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. Zauważyć przy tym należy, że uznania niniejszej sprawy za sprawę z zakresu prawa pracy domagał się faktycznie pełnomocnik pozwanej. Niewątpliwie bowiem kwalifikacja taka byłaby korzystna dla A. S. (1) ze względu na mniej rygorystyczne zasady odpowiedzialności za szkodę czy krótsze okresy przedawnienia roszczeń odszkodowawczych w porównaniu z regułami odpowiedzialności określonymi w przepisach prawa cywilnego.

Ocena, czy dana sprawa jest sprawą z zakresu prawa pracy nie polega jednak wyłącznie na rozważaniu jej aspektu przedmiotowego (rodzaj roszczenia), ale także podmiotowego. Jak wskazuje się w doktrynie, do grupy spraw związanych ze stosunkiem pracy trzeba zaliczyć sprawy z powództwa pracownika lub pracodawcy, które wprawdzie nie wiążą się z naruszeniem obowiązków wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy, lecz które nie mogłyby powstać bez istnienia stosunku pracy (red. A. Góra-Błaszczkowska, Kodeks Postępowania Cywilnego. Tom I B. Komentarz. Art. 425–729, wyd. 3, Warszawa 2020). W niniejszej sprawie Gmina N. nie wystąpiłaby z pozwem przeciwko A. S. (1), gdyby nie była ona zatrudniona na stanowisku dyrektora Biblioteki i nie wykonywała czynności służbowych polegających na rozwiązaniu z innym pracownikiem umowy o pracę. Podkreślenia jednakże wymaga, że pozwana nie była pracownikiem powódki, wobec czego po stronie powodowej brak jest legitymacji procesowej czynnej do występowania przeciwko pozwanej jako pracownikowi. Wprawdzie w doktrynie wskazuje się, że stroną postępowania odrębnego w sprawach z zakresu prawa pracy może być nie tylko pracownik i pracodawca, ale również osoba trzecia (red. A. Góra-Błaszczkowska, Kodeks Postępowania Cywilnego. Tom I B. Komentarz. Art. 425–729, wyd. 3, Warszawa 2020), jednakże „osobą trzecią” w tym przypadku nie jest dowolny inny podmiot. Chodzi tu przede wszystkim o następców prawnych pracownika bądź pracodawcy, współników spółki, członków zarządu, syndyka, czyli podmioty, które wstępują w prawa i obowiązki pracownika albo pracodawcy.

Mając na uwadze okoliczność, że to organy Gminy N. powołały pozwaną na stanowisko dyrektora Biblioteki, objaśnić należy termin „pracodawca”. Stosownie do art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Definicję tę doprecyzowuje bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym widoczna jest tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład, jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Przykładowo, w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r. (I PRN 47/91, LEX nr 13629) Sąd Najwyższy stwierdził, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p., chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową. Podobnie jest w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa – za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uważany jest ten sąd, pracodawcą prokuratora prokuratury rejonowej z kolei jest ta prokuratura (uchwały Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994/6/123; oraz z dnia 29 lipca 1993 r., III PZP 8/03, OSNP 2004/5/75). Analogicznie traktowane są gminne jednostki organizacyjne. Według Sądu Najwyższego gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Szkoły podstawowe prowadzone przez gminy natomiast są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Wobec pracowników za tego rodzaju zobowiązania pracodawców odpowiedzialność ponoszą Skarb Państwa lub gmina (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art.3 Kodeksu pracy, LEX 2021).

Z przytoczonych powyżej poglądów doktryny i z orzecznictwa Sądu Najwyższego jednoznacznie zatem wynika, że pracodawcą pozwanej, mimo iż zajmowała ona stanowisko dyrektora obsadzone przez gminę, jest Gminna Biblioteka Publiczna w N., nie zaś Gmina N.. Powódkę i pozwaną nie łączył stosunek pracy, w związku z czym niniejszej sprawy nie można było zakwalifikować jako sprawę z zakresu prawa pracy. Gmina N. – jak już wspomniano – nie posiadała więc legitymacji czynnej do występowania w niniejszym procesie. W tym miejscu zaznaczenia wymaga, że pomimo tak ukształtowanych ról procesowych Sąd nie mógł odrzucić pozwu Gminy N. skierowanego przeciwko A. S. (1). Zgodnie bowiem z art. 199 § 1 k.p.c. Sąd odrzuca pozew w trzech przypadkach: 1) jeżeli droga sądowa jest niedopuszczalna; 2) jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona lub 3) jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel ustawowy albo jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie. W tej sprawie żadna z sytuacji wymienionych w przepisie art. 199 § 1 k.p.c. nie wystąpiła. Obie strony niewątpliwie zdolność sądową i procesową posiadają, pomiędzy nimi sprawa o odszkodowanie jeszcze się nie toczyła, a nadto droga sądowa była tu dopuszczalna, gdyż roszczenie powódki mogło zostać rozpoznane na gruncie prawa cywilnego, co zasadniczo pełnomocnik Gminy N. konsekwentnie podnosił. Wyjaśnienia więc wymaga, z jakiej przyczyny sprawa nie została przekazana przez Sąd Pracy według właściwości Sądowi Cywilnemu.

Przypomnieć zatem należy, że powódka Gmina N. pozew przeciwko A. S. (1) wniosła początkowo do Sądu Rejonowego w (...) I Wydziału Cywilnego. Postanowieniem z dnia 3 marca 2020 roku, wydanym w sprawie o sygnaturze akt (...), Sąd ten uznał się niewłaściwym do rozpoznania sprawy i przekazał ją do rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu w Białymstoku VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Orzeczenie to stało się prawomocne z dniem 26 marca 2020 roku. Postanowienie z dnia 3 marca 2020 roku zostało doręczone pełnomocnikowi powódki w dniu 18 marca 2020 roku. Orzeczenie to nie zostało przez Gminę N. zaskarżone na podstawie art. 394 § 1 pkt 4 k.p.c. ani nawet nie wносиła ona o sporządzenie jego uzasadnienia. W rezultacie ani Sąd, ani strony nie poznali motywów, dla których sprawę przekazano, skoro powódka nie jest pracodawcą pozwanej. Jednocześnie, Sąd był związany postanowieniem o przekazaniu, stosownie do treści art. 200 § 2 k.p.c.

Z przepisu art. 200 § 2 k.p.c. wynika, że postanowienie o przekazaniu sprawy wiąże sąd, któremu sprawa została przekazana, o ile przekazanie nastąpiło między sądami równorzędnymi albo z sądu wyższego rzędu do sądu niższego rzędu. Postanowieniem o przekazaniu sprawy nie jest natomiast związany sąd wyższego rzędu, któremu

sprawę przekazał sąd niższego rzędu. Sąd ten ma możliwość ponownej oceny właściwości sądu w danej sprawie, a postanowienie wydane w przedmiocie dalszego przekazania sprawy jest wiążące dla sądu, któremu sprawa zostaje przekazana.

Powołany przepis porządkuje zatem sytuację procesową, jaka zachodzi po przekazaniu sprawy do rozpoznania sądowi właściwemu. Postanowieniem sądu niewłaściwego o przekazaniu sprawy nie jest związany jedynie sąd wyższego rzędu. Wiąże się to z faktem, że w pozostałych przypadkach, tj. w razie przekazania sprawy do rozpoznania sądowi równorzędnemu bądź niższemu, stronom przysługuje zażalenie na postanowienie w tym przedmiocie (M. Manowska, Komentarz do art.200 Kodeksu postępowania cywilnego, LEX 2020). Omawiany przepis jest na tyle restrykcyjny, że niezależnie od podstawy prawnej na jakiej wydane zostało postanowienie o przekazaniu sprawy, sąd, któremu została sprawa przekazana, jest związany postanowieniem o przekazaniu i musi rozstrzygnąć o całości żądań. Sposób postępowania i rozstrzygnięcia powinien oczywiście zależeć od okoliczności faktycznych występujących w sprawie (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 1993 roku, III CZP 175/92, Legalis nr 27965). Ponadto, z uwagi na to, że Sąd, któremu sprawa została przekazana, jest związany postanowieniem o przekazaniu sprawy, nawet Sąd Najwyższy nie może oznaczyć nowego sądu na podstawie art. 45 k.p.c. (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 2017 roku, I CO 94/17, Legalis nr 2287735).

Jak już wspomniano, postanowienie o przekazaniu niniejszej sprawy Sądowi Pracy nie zostało zaskarżone przez żadną ze stron. W konsekwencji, Sąd był związany treścią tego orzeczenia. W rezultacie, Sąd rozpoznał przedmiotową sprawę i ustalił, że powódki i pozwanej nie łączył stosunek pracy. W tym stanie rzeczy uzasadniony jest wniosek, że sprawa wszczęta przez powódkę o odszkodowanie nie należy do spraw rozpoznawanych w postępowaniu przewidzianym dla spraw z zakresu prawa pracy. Zgodnie jednak z utrwalonym orzecznictwem, rozpoznanie w pierwszej instancji sprawy z zakresu prawa cywilnego przez sąd pracy w postępowaniu odrębnym przewidzianym dla spraw z zakresu prawa pracy (lub odwrotnie) nie powoduje nieważności postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2003 roku, I PK 21/02, Legalis nr 63769). W przypadku kontroli instancyjnej do uchylecia wyroku i przekazania sprawy sądowi pierwszej instancji wyłącznie z uwagi na stwierdzenie niewłaściwości Sądu może dojść jedynie w przypadku nieważności postępowania na podstawie art. 379 pkt 4, 5 albo 6 k.p.c., tzn. gdy doszło do rozpoznania sprawy przez sąd w składzie sprzecznym z przepisami prawa lub rozpoznanie sprawy z zastosowaniem przepisów niewłaściwego postępowania odrębnego doprowadziło do pozbawienia strony możliwości obrony jej praw bądź gdy sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu. W pozostałych przypadkach rozpoznanie sprawy przez sąd niewłaściwy rzeczowo, funkcjonalnie bądź miejscowo (przy właściwości wyłącznej) może skutkować uchyleciem wyroku i przekazaniem sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania tylko wówczas, gdy uchybienie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Mając na względzie powyższe, Sąd zbadał sprawę także pod względem merytorycznym.

Podstawą roszczenia powódki w niniejszej sprawie był przepis art. 415 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 roku Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2020 roku, poz. 1740; w skrócie: k.c.). W myśl powołanego przepisu kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, obowiązany jest do jej naprawienia. Do przesłanek odpowiedzialności deliktowej, do której odnosi się w/w przepis, należą zatem: 1) szkoda, 2) zawinienie pozwanego jako sprawcy szkody oraz 3) związek przyczynowo-skutkowy pomiędzy zawinionym działaniem pozwanego a szkodą. Obowiązek wykazania wystąpienia wymienionych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej spoczywał, zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 k.c., na powódce.

Gmina N. w toku niniejszego procesu wykazała, że wskutek niezgodnego z prawem wypowiedzenia pracownikowi Gminnej Biblioteki Publicznej w N. umowy o pracę poniosła szkodę. Za szkodę uznaje się uszczerbek w dobrach prawnie chronionych, którego poszkodowany doznał wbrew swojej woli. Ze względu na charakter dóbr, które doznały uszczerbku w wyniku działania wywołującego szkodę można wyróżnić szkody majątkowe (na mieniu) jak np. uszkodzenie samochodu oraz szkody niemajątkowe (szkody na osobie) jak np. uszkodzenia ciała. Ze zgromadzonego w aktach sprawy materiału dowodowego wynika, że ze względu na treść wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku z dnia 13 lutego 2017 roku powódka musiała przekazać podległej instytucji kultury środki finansowe na pokrycie zasądzonych na rzecz J. S.. W rezultacie, środków tych nie mogła wykorzystać w inny sposób na finansowanie

zadań samorządu gminnego. Niewątpliwie zatem doszło do uszczerplenia jej majątku i powstania po jej stronie straty finansowej. Niemniej jednak, dla ustalenia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanej powódka winna wykazać także spełnienie pozostałych jej przesłanek. Temu zadaniu z kolei Gmina N. nie sprostała.

Deliktową odpowiedzialność odszkodowawczą (art. 415 k.c.) można przypisać wówczas, gdy zostanie ustalona bezprawność zachowania i wina sprawcy. Bezprawnym jest zachowanie sprzeczne z obowiązującym porządkiem prawnym, przez który rozumie się nakazy i zakazy wynikające z normy prawnej, jak również nakazy i zakazy wynikające z norm moralnych i obyczajowych, czyli zasad współżycia społecznego. Bezprawność jest kategorią obiektywną, oznacza „obiektywną nieprawidłowość postępowania”. Nie podlega stopniowaniu, odmiennie aniżeli ma to miejsce w przypadku winy. Bezprawność to więc zachowania sprzeczne nie tylko z nakazami czy też zakazami wynikającymi z przepisów prawa, ale i z zasad współżycia społecznego. Przepisy nie są bowiem w stanie sprecyzować wszystkich norm postępowania, których przekroczenie prowadzić będzie do cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Normy prawne oraz zasady współżycia społecznego są więc źródłem obowiązku uchronienia drugiego przed szkodą i ta konkluzja jest następstwem uznania, że każda osoba, która znajduje się u źródła niebezpieczeństwa albo ma nad nim nadzór, jest zobowiązana przedsięwziąć odpowiednie środki, jakich można rozsądnie oczekiwać w celu zapobieżenia szkodzie, jakiej mogą doznać osoby, które weszły lub mogą wejść w kontakt z potencjalnym źródłem niebezpieczeństwa. Rolą Sądu było więc ustalenie rodzaju tych środków i ich tzw. odpowiedniość, właściwa dla zapobieżenia szkodzie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 stycznia 2018 roku, II CSK 138/17; z dnia 21 maja 2015 roku, IV CSK 539/14; z dnia 26 lipca 2017 roku, III CSK 356/16).

Analiza zagadnienia bezprawności zachowania pozwanej winna zatem rozpocząć się od ustalenia, czy wypowiedając J. S. umowę o pracę działała ona niezgodnie z prawem. W pierwszej kolejności zważyć zatem należy, iż A. S. (1) jest dyrektorem Gminnej Biblioteki Publicznej w N.. Zgodnie z art. 17 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej dyrektor instytucji kultury, do których należą również biblioteki (art. 2 te samej ustawy), zarządza instytucją i reprezentuje ją na zewnątrz. Oznacza to, że jednym z obowiązków dyrektora jest zarządzanie zasobami ludzkimi, a więc także prowadzenie polityki zatrudnieniowej. Do kompetencji osoby pełniącej funkcję dyrektora należy zatem zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę. W konsekwencji, działanie dyrektora polegające na wypełnianiu przez niego jego podstawowych obowiązków nie może zostać uznane za „czyn niedozwolony” w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. Aby obciążyć osobę kierującą daną jednostką odpowiedzialnością za ewentualnie poniesioną szkodę, musiałyby zatem zaistnieć szczególne okoliczności to uzasadniające. Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie taka wyjątkowa sytuacja nie zaszła, co potwierdza przede wszystkim analiza uzasadnienia wyroku z dnia 13 lutego 2017 roku. Z treści tego uzasadnienia wynika bowiem jednoznacznie, że przyczyną uwzględnienia powództwa J. S. było niespełnienie wymogów formalnych w postaci uzyskania zgody Rady Gminy N. na rozwiązanie stosunku pracy z radną gminy. Faktycznie, przed wręczeniem pracownicy wypowiedzenia A. S. (1) zgodę taką uzyskała, gdyż Rada Gminy podjęła w tej sprawie stosowną uchwałę. Pozwana nie mogła przypuszczać, że uchwała ta zostanie wyeliminowana przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w B. z obrotu prawnego. Dopóki zaś nie stwierdzono nieważności tego aktu prawnego, mogła ona na jego podstawie podejmować działania. Wprawdzie w dalszej części uzasadnienia wyroku Sąd wskazał, że podane w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia nie było wystarczająco skonkretyzowane, ale po lekturze tego uzasadnienia Sąd nie miał wątpliwości, że współpraca pomiędzy A. S. (1) a J. S. nie układała się pozytywnie. Sąd bowiem wyjaśniał, że pracownica dopuszczała się zachowań niepożądanych z punktu widzenia pracodawcy, w tym podejmowała czynności skierowane przeciwko pracodawcy w związku z pełnieniem mandatu radnej gminy. Sprawa z powództwa J. S. nie była więc „czarno-biała”, jak to starała się przedstawić Gmina N. w toku niniejszego postępowania, ale pojawiło się w niej kilka wątków, także takie, które usprawiedliwiały podjęte przez A. S. (1) działania zmierzające do rozwiązania stosunku pracy z J. S..

W tym stanie rzeczy nie sposób uznać, że postępowanie pozwanej było bezprawne, skoro podejmowała ona decyzje w ramach pełnionych obowiązków, swoich uprawnień nie przekraczała, a nadto dochowała należytej staranności, by jej działania odpowiadały przepisom prawa. Sąd zwraca również uwagę, że ustalenie, że zachowanie A. S. (2) było bezprawne mogłoby prowadzić do niebezpiecznego precedensu, gdzie osoby zajmujące kierownicze stanowiska zostałyby faktycznie pozbawione swoich uprawnień do kształtowania załogi pracowniczej według

przyjętych przez siebie kryteriów. Osoby takie nie zwalniałyby pracowników, także słabych i niewydolnych, z obawy przed koniecznością wypłacenia ewentualnego odszkodowania z własnych środków. Tymczasem, jest to typowe ryzyko pracodawcy przy zatrudnianiu pracowników, którym inni pracownicy nie mogą być obciążani. Konsekwencją nieprawidłowego prowadzenia polityki zatrudnieniowej mogłoby być np. odwołanie ze stanowiska, czego w tej sprawie nie uczyniono. Pozwana, mimo iż według powódki spowodowała w majątku Gminy N. szkodę, nadal zajmuje stanowisko dyrektora Biblioteki. Świadczy to raczej o właściwym wypełnianiu przez nią obowiązków, nie zaś o działaniu na szkodę pracodawcy, a pośrednio powódki.

Finalnie, zwrócić należy uwagę, że pozwana należycie zarządzała finansami Gminnej Biblioteki Publicznej w N.. Wniosek taki Sąd wywiódł w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy dokumenty oraz zeznania świadków R. O. i A. L.. Wiedząc o toczącym się procesie przeciwko Bibliotece A. S. (1) czyniła oszczędności i nie zatrudniła innej osoby na miejsce zwolnionej pracownicy. Akumulowane przez nią środki zostały jednak Bibliotece odebrane przez wójta (powódkę). Co więcej, wójt Gminy N. zapewniał pozwaną, że w przypadku przegrania procesu przez Bibliotekę środki pieniężne na zapłatę należności pracownicy zostaną ponownie Bibliotece przekazane. Ostatecznie, Gmina N. zwiększyła dotację na wynagrodzenia i inne świadczenia, ale jednocześnie domagała się zwrotu należności wypłaconych J. S.. Zachowanie wójta było zatem niekonsekwentne. Chociaż bowiem wiedział on o ewentualnych zobowiązaniach i wcześniej gwarantował pozwanej ich wypełnienie, to aktualnie wycofuje się ze swojej deklaracji i odpowiedzialnością za całą sytuację próbuje obarczać pozwaną. Odnosząc się jeszcze do kwestii zwiększenia dotacji Sąd nadmienia, że świadek R. O. zeznał, iż budżet jest „elastyczny”, co oznacza, że stale ulega zmianom i modyfikacjom. Gmina zatem rozdziela środki w zależności od potrzeb jednostek podległych. W przypadku Biblioteki przez pewien czas finanse były ograniczane, a różnica pomiędzy 2014 rokiem, kiedy wypowiedziano umowę o pracę J. S., a przykładowo 2016 rokiem wynosiła aż (...) złotych. W 2017 roku, gdy dotację zwiększono z uwagi na wyrok sądu w sprawie (...), Biblioteka otrzymała dofinansowanie na poziomie odpowiadającym temu z 2014 roku, ale niższym niż w 2018 roku. Konieczność uregulowania zobowiązania wobec pracownika nie wpłynęła zatem znacząco na finanse powódki, skoro i po uiszczeniu należności mogła ona przekazać Bibliotece większe środki na jej działalność. Inną kwestią pozostaje fakt, że to Gmina N. finansuje wynagrodzenia i inne świadczenia pracowników Biblioteki. Uregulowanie zobowiązań mieściło się zatem w kompetencjach powódki, nie zaś pozwanej.

Mając na uwadze opisane okoliczności Sąd doszedł do przekonania, że działanie pozwanej polegające na wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, mimo iż wypowiedzenie to ostatecznie zostało uznane za niezgodne z prawem, nie było bezprawne. Co więcej, A. S. (1) nie można przypisać winy za powstanie szkody w majątku powódki, skoro wykonywała ona swoje obowiązki pracownicze z należytą starannością. Jak już bowiem wspomniano, pozwana bazowała na uchwale Rady Gminy N., której nieważność została stwierdzona kilka miesięcy później. To zaś Rada Gminy N. powinna jako pierwsza zauważyć nieprawidłowości. Zmieniennym przy tym jest, że Rada Gminy N. również, obok wójta, jest organem Gminy N., czyli powódki. Jeżeli więc odpowiedzialność za szkodę, ze względu na wadliwe uzasadnienie uchwały, ponosi Rada Gminy N., to faktycznie Gmina N. powinna domagać się naprawienia szkody przez Gminę N..

W tym stanie rzeczy Sąd orzekł jak w sentencji wyroku oddalając powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1, § 1¹ i § 3 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Powódka przegrała proces w całości, wobec czego Sąd zobowiązał ją do zwrotu pozwanej poniesionych przez nią kosztów. Na koszty te złożyło się wyłącznie wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w wysokości 2.700 złotych. Kwotę wynagrodzenia Sąd ustalił w oparciu o treść § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (t.j. Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800 ze zm.).