

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant p.o. sekretarza sądowego Katarzyna Łazińska

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa W. W.

przeciwko Technikum Zakładu (...) w L. i Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P.

o odprawę i dodatkowe wynagrodzenie roczne

1. Zasądza od Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. na rzecz powódki W. W. kwotę 2.544,66 zł ( dwa tysiące pięćset czterdzieści cztery złote 66/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty;
2. Umarza postępowanie co do żądania odprawy;
3. Oddala powództwo w stosunku do Technikum Zakładu (...) w L. ;
4. Wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
5. Nie obciąża powódki kosztami wniesionego powództwa przeciwko Technikum Zakładu (...) w L.;
6. Zasądza od Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. na rzecz powódki W. W. kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 27 kwietnia 2021r. powódka W. W. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego Technikum Zakładu (...) w L. kwoty 11.451.00 zł tytułem odprawy należnej z powodu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika i kwoty 2.544,66 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastki za rok 2020r.

Pozwane Technikum Zakładu (...) w L. w odpowiedzi na pozew podniosło brak legitymacji biernej pozwanego, wnosząc o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu. W piśmie tym wskazano, że powódka nigdy nie była pracownikiem Technikum Zakładu (...) w L. tylko była pracownikiem Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P..

W piśmie procesowym z dnia 24 czerwca 2021r. powódka sprecyzowała dane pracodawcy i wskazała, że pracodawcą jej było Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. i ograniczyła swoje powództwo co do żądania zasądzenia na jej rzecz

od pozwanego pracodawcy kwoty 2.544,66 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastki za rok 2020r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty.

W piśmie procesowym z dnia 18 października 2021r. pełnomocnik powódki wskazał, że stroną pozwaną w sprawie jest Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P..

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 25 lutego 2022r. sąd wezwał do udziału w sprawie po stronie pozwanej Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P..

W odpowiedzi na pozew pozwane Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie, ponosząc brak legitymacji biernej w zakresie roszczenia powódki o wypłatę wynagrodzenia rocznego, bowiem ten podmiot nie ustalał Regulaminu Wynagradzania (...) w L., a uczyniło to stowarzyszenie (...) w L., zaś wypłaty „trzynastek” dokonywane dotąd na rzecz powódki były przez (...) w L. na zasadzie uznaniowości, dobrowolności a nie zobowiązania, bo powódkę z (...) w L. nie łączył żaden stosunek cywilnoprawny.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Zakład (...) w L. jest organizacją pozarządową, działa jako stowarzyszenie oświatowo-techniczne, swoim zasięgiem obejmuje cały teren województwa (...), jest organem prowadzącym dla szkół (...), w tym Technikum Zakładu (...) w L., a także Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. ( zeznania świadka M. M. (1) 00:00:00 nagrania rozprawy z dnia 12.07.22). Każda ze szkół jest oddzielnym podmiotem wpisanym do rejestru ewidencji szkół, a każdą ze szkół zarządza dyrektor, przy czym jedna osoba może być dyrektorem kilku szkół (...) ( zeznania świadka M. M. (1)). W ramach (...) w L. prowadzone jest Technikum, Szkoła Policealna i Szkoła Branżowa, istnieją też Filie w P. i K. Technikum (...) w L. ( zeznania świadka M. M. (1)).

Uchwałą nr 3/2000 Zarządu Zakładu (...) w L. z dnia 31 sierpnia 2000r. wprowadzono w życie Regulaminy Wynagradzania (...) i Dyrektorów zatrudnionych w szkołach (...) w związku z koniecznością dostosowania warunków pracy i płacy nauczycieli i dyrektorów zatrudnionych w szkołach (...) do znowelizowanej Karty Nauczyciela oraz przepisów kp i działając na mocy art. 3<sup>1</sup> § 1, art. 77<sup>2</sup> kp, art. 104<sup>2</sup> §2 kp oraz na podstawie art 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych ( k.174).

Od 1 września 2000r. wszedł w życie Regulamin Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L. –na podstawie art. 77<sup>2</sup> kp i w jego §9 postanowiono, że nauczycielowi przysługuje dodatkowe wynagrodzenie roczne na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12.12. 1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm) – k.168-171. Aneksm nr (...) z dnia 01.09.2000r. do Regulaminu Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L. wprowadzono zmiany w Regulaminie w jego § 1 i 8 ( k. 173), a Aneksm nr (...) z dnia 15.11.2002r. do Regulaminu Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L. wprowadzono zmiany w Regulaminie– w związku z koniecznością uaktualnienia stawek wynagrodzenia zasadniczego dla nauczycieli zatrudnionych w szkołach (...) k.172.

(...) w L. wypłacał aż do roku 2020 wszystkim nauczycielom zatrudnionym w szkołach (...) w L., w Filiach Technikum (...) w L. w każdym roku dodatkowe wynagrodzenie roczne za poprzedni rok na zasadach i w wysokości określonych w ustawie z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej ( zeznania świadka M. M. (1)).

Powódka W. W. w dniu 31 sierpnia 2011r. zawarła umowę o pracę z dyrektorem Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. , była to umowa zawarta na czas określony do 31 sierpnia 2012r., a strony – na podstawie Regulaminu Wynagradzania (...) z dnia 31.08.2000r. i aneksu z dnia 15.11.2002r. ustaliły następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej pracy – nauczyciel kontraktowy, miejsce wykonywania pracy (...) Filia w P., wynagrodzenie zasadnicze 1310,17 zł ( k.11). Potem w dniu 31 sierpnia 2012r. zawarta została pomiędzy tymi samymi stronami kolejna umowa o pracę na czas określony tj. od 1 września 2012r. do 31 sierpnia 2013r. i ponownie na podstawie Regulaminu Wynagradzania (...) z dnia 31.08.2000r. i aneksu z dnia 15.11.2002r. strony ustaliły następujące warunki zatrudnienia: rodzaj umówionej

pracy – nauczyciel języka polskiego i wiedzy o kulturze, miejsce wykonywania pracy (...) Filia w P., wynagrodzenie zasadnicze 1942,50 zł , dodatek za staż pracy 5% ( k.10). W dniu 31 sierpnia 2013r. strony stosunku pracy zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony i ponownie w treść tej umowy wpisano, że strony ustalają warunki zatrudnienia na podstawie Regulaminu Wynagradzania (...) z dnia 31.08.2000r. i aneksu z dnia 15.11.2002r.: rodzaj umówionej pracy – nauczyciel języka polskiego i wiedzy o kulturze, miejsce wykonywania pracy (...) Filia w P., wynagrodzenie zasadnicze 2331,00 zł , dodatek za staż pracy 6% ( k.9).

W dniu 30 sierpnia 2019r. powódka zawarła umowę o pracę z dyrektorem Branżowej Szkoły I Stopnia w P. (...) w L. na okres od 1 września 2019r. do 31 sierpnia 2020r., na stanowisku nauczyciela jęz. angielskiego w wymiarze 2 godzin ( k.115).

W dniu 26 maja 2020r. dyrektor Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. przygotowała dla powódki Porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę poprzez zmniejszenie jej wymiaru zatrudnienia do 9/18 godzin dydaktycznych z wynagrodzeniem proporcjonalnym do czasu zatrudnienia w oparciu o Regulaminu Wynagradzania (...) z dnia 31.08.2000r. z późn. zmianami ( k.114), a powódka nie wyraziła na to zgody i stosunek pracy łączący strony rozwiązzał się z dniem 31 sierpnia 2020r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę ( k.5-8).

W okresie zatrudnienia w (...) w L. Filia w P. powódce nadano kolejne stopnie awansu zawodowego – na podstawie przepisów Karty Nauczyciela (k.102, 105); powódka otrzymywała też dodatki za opiekuna stażu w wysokości 25 zł i za wychowawstwo – 30 zł ( k.147, 144, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:00:00 nagrania rozprawy z dnia 15.09.22).

W okresie zatrudnienia powódka otrzymywała w terminie do 1 kwietnia w każdym roku dodatkowe wynagrodzenie roczne za poprzedni rok i po raz pierwszy takiego wynagrodzenia w terminie nie otrzymała za rok 2019 ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc 00:00:00 nagrania rozprawy z dnia 15.09.22).

W piśmie z dnia 16 listopada 2020r. powódka zwróciła się do dyrektor Szkół Zakładu (...) w L. ( Filia w P.) o wypłacenie jej dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2019 zagwarantowanego zgodnie z Regulaminem Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L.- §9. Nadto powódka w piśmie tym domagała się wypłaty należnych środków za nieodbyte praktyki zawodowe uczniów klasy II i (...) Filia w P. a także wypłaty należnej jej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn jej nie dotyczących ( k.12-12v).

W dniu 15 grudnia 2020r. Zakład (...) w L. przekazał na konto powódki kwotę 1996,20 zł tytułem „trzynastki” ( k.30) i kwotę 1189,93 zł tytułem „trzynastki” ( k.31) , a w dniu 19 lutego 2021r. kwotę 1.192,75 zł tytułem „dodatkowego wynagrodzenia za godziny ponadwymiarowe” (k.32).

Następnie w ostatecznym wezwaniu przedsądowym z dnia 1 lutego 2021r. pełnomocnik powódki wezwał Technikum Zakładu (...) w L. do wypłacenia jej odprawy, dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok 2019 i wynagrodzenia za 32 godziny wypracowane przez powódkę na pokrycie godzin nieodbytej praktyki zawodowe uczniów klasy II i (...) Filia w P. (k.14), a dyrektor Technikum Zakładu (...) w L. w piśmie z dnia 19 lutego 2021r. odpowiedziała, że nie posiada jakichkolwiek nieuregulowanych zobowiązań finansowych wobec powódki ( k.16).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 6.019,45 zł (k.176).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy, których prawdziwości i autentyczności nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Także sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. M. (1) – co do faktów, które to zeznania nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd dał wiarę w całości zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc jako że jej zeznania zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także są logiczne i prawdopodobne.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

***Powódka ostatecznie domaga się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego byłego pracodawcy tj. Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. kwoty 2.544,66 zł tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. trzynastki za rok 2020r. i tak określone żądanie jest, w ocenie sądu, uzasadnione.***

Stwierdzić należy, iż skierowanie pierwotnie przez powódkę tego żądania wobec Technikum Zakładu (...) w L. nie miało podstaw prawnych, bo nie ma on legitymacji do występowania w sprawie po stronie pozwanej. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem, że Technikum Zakładu (...) w L. nie był pracodawcą dla powódki, a pracodawcą była wyodrębniona organizacyjnie Filia w P. Technikum Zakładu (...) w L.. Zgodnie z art.22§1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatem stronami stosunku pracy jest pracownik i pracodawca, a nie są nimi podmioty trzecie, nawet jeżeli w ramach wewnętrznych ustaleń finansowych, organizacyjnych czy statutowych, to te podmioty trzecie przekazują należności pracownicze pracownikom zatrudnionym u danego pracodawcy. Taka właśnie sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie, bo - jak wyżej podniesiono, powódka zawierała umowy o pracę z Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P., także wszelkie decyzje dotyczące stosunku pracy wydawane były przez dyrektora Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P., ale wypłaty należności pracowniczych na rzecz pracowników Filii dokonywane były przez Zakład (...) w L., który – jak ustalono, był organem prowadzącym szkoły (...) i to z jego środków jako stowarzyszenia, finansowane były szkoły prowadzone przez to stowarzyszenie. W treści umowy o pracę, a także w treści kolejnych dokumentów ustalających warunki pracy i płacy powódki zawarte było zobowiązanie pracodawcy czyli Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. do wypłacania na rzecz powódki za każdy miesiąc wykonanej przez nią pracy wynagrodzenia i choć faktycznie wypłat wynagrodzenia na rzecz powódki dokonywał (...) w L., to nie zmienia to faktu, że to Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. zobowiązana była prawnie do dokonywania wypłat należności pracowniczych. Warunki wykonywania pracy i wynagradzania ustalone są przez strony w umowie o pracę i takie warunki zostały przez strony przedmiotowego stosunku pracy wykreowane w treści umowy o pracę. Umowę o pracę na piśmie sporządza pracodawca, jak też pracodawca sporządza wszelkie dokumenty dotyczące zmiany warunków umowy o pracę. Pozwany pracodawca w treści każdej umowy o pracę zawartej z powódką, a także w każdym kolejnym dokumencie regulującym warunki pracy i płacy, także nawet w piśmie z 26.05.2020r. zawierającym propozycję dyrektora Technikum Zakładu (...) w L. Filia w P. zmiany warunków umowy o pracę, wpisywał że warunki pracy i płacy ustalone były na podstawie Regulaminu Wynagradzania (...) z dnia 31.08.2000r. i aneksu z dnia 15.11.2002r. Tenże wskazywany Regulamin Wynagradzania z dnia 31.08.2000r. i aneks z dnia 15.11.2002r. ustalony był – jak to wynika z jego treści - dla (...) w Szkołach Zakładu (...) w L., a jak zeznał Prezes Zarządu (...) w L. M. M. (1), w ramach (...) w L. prowadzone jest Technikum, Szkoła Policealna i Szkoła Branżowa, istnieją też Filie w P. i K. Technikum (...) w L.. Jak także zeznał M. M., z racji tego że stowarzyszenie prowadzi te szkoły na terenie woj. (...), to poza (...) w L. istnieją też (...) jako oddziały tj. w B., C., Z. i w każdym z tych (...) także ustalono Regulamin Wynagradzania (...). Zauważyć należy, że Regulaminy te zostały wprowadzone w życie Uchwałą nr 3/2000 Zarządu Zakładu (...) w L. z dnia 31 sierpnia 2000r., a uczyniono to – w związku z koniecznością dostosowania warunków pracy i płacy nauczycieli i dyrektorów zatrudnionych w szkołach (...) do znowelizowanej Karty Nauczyciela oraz przepisów kp i działając na mocy art. 3<sup>1</sup> § 1, art. 77<sup>2</sup> kp, art. 104<sup>2</sup> §2 kp oraz na podstawie art 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Zatem stwierdzić należy, że intencją ówczesnego zarządu (...) było ujednoczenie sytuacji pracowniczej wszystkich nauczycieli szkół (...) w L.. Jak wyżej podniesiono, nie ulega wątpliwości, że Technikum (...) w L. Filia w P. był pracodawcą dla powódki, ale z uwagi na to, że Filia w P. jako podmiot wprawdzie wydzielony formalnie, to jednak powiązany organizacyjnie z głównym podmiotem, czyli z Technikum (...) w L., nawet choćby dlatego, że dyrektor Technikum (...) w L. i Filii tego Technikum w P. to ta sama osoba, to tym samym oczywistym jest, że była, podobnie jak Technikum (...) w L., szkołą (...) w L.. Taka zresztą wydaje się, że była interpretacja dokonywana przez zarząd (...) w L. sytuacji pracowniczej nauczycieli Technikum (...) w L. Filia w P., bo aż do roku 2019 nikt nie kwestionował faktu, że pracodawca powódki w dokumentach regulujących stosunek pracy powódki, zawierał wpisy o stosowaniu wprost do jej stosunku pracy przepisów Regulaminu Wynagradzania z dnia 31.08.2000r. i aneksu z dnia 15.11.2002r. Zarząd (...) w L. pozwalał też, aby również stosowany był wobec powódki w szczególności przepis §9 Regulaminu tj. wypłacano powódce w terminie dodatkowe wynagrodzenie roczne w wysokości określonych w ustawie z dnia 12.12.1997r. o dodatkowym

wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Także i ostatecznie dopiero w grudniu 2019r. wypłacono powódce „trzynastkę” za rok 2018. Wpłaty tej dokonał wprawdzie (...) w L., ale to nie ma znaczenia, bo jak wyżej podniesiono, obowiązek wypłaty należności pracowniczych spoczywa na pracodawcy i nawet jeżeli takiej wypłaty dokonuje inny podmiot, to dokonuje on tej wypłaty w imieniu zobowiązanego, czyli pracodawcy.

Reasumując więc uznać należy, że Technikum (...) w L. Filia w P. w treści aktu kreującego stosunek pracy zobowiązało się do tego, że do stosunku pracy powódki stosowany będzie Regulamin Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L., a to zobowiązanie wynikało z tego, iż Technikum (...) w L. Filia w P. jest szkołą Zakładu (...) w L..

Zatem oczywiście pracodawca powódki Technikum (...) w L. Filia w P. był zobowiązany do wypłaty na rzecz powódki do dnia 31 marca 2020r. świadczenia ustalonego w § 9 Regulaminu Wynagradzania (...) w Szkołach Zakładu (...) w L. tj. wynagrodzenia rocznego za rok 2019 i sąd zasądził na rzecz powódki od tego pozwanego to świadczenie w wysokości 2.544,66 zł tj. w wysokości wskazanej przez powódkę, a niekwestionowanej przez stronę pozwaną.

Natomiast Technikum (...) w L. nie ma legitymacji procesowej materialnej, aby być pozwanym w sprawie, bo jak wyżej podniesiono, nie było pracodawcą dla powódki. Legitymacja materialna, a więc posiadanie prawa podmiotowego lub interesu prawnego stanowi przesłankę materialną powództwa, a jej brak stoi na przeszkodzie udzieleniu ochrony prawnej. Legitymacja procesowa jest zaś materialnoprawnym uprawnieniem do występowania w konkretnym procesie cywilnym w charakterze strony procesowej. Brak legitymacji materialnej (czynnej lub biernej) skutkuje co do zasady oddaleniem powództwa. W sytuacji, gdy legitymacja materialna i procesowa zespalają się, oddalenie powództwa następuje w istocie z braku legitymacji materialnej, którego rezultatem jest także brak legitymacji procesowej, będący wtórną przyczyną oddalenia powództwa. Wobec tego sąd oddalił powództwo powódki skierowane przeciwko Technikum (...) w L..

Umorzenie postępowania co do żądania w zakresie odprawy- wobec cofnięcia w tym zakresie powództwa, uzasadnia przepis art. 355 kpc w zw. z art. 203§1 i 4 w zw. z art 469 kpc.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477<sup>2</sup> §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu wytoczonego przez powódkę Technikum (...) w L. uzasadnia przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. W ocenie sądu, zaistniały tu szczególne okoliczności, które stanowią przesłanki zastosowania dyspozycji tegoż przepisu. Powódka bowiem – jak już wyżej podniesiono była wprawdzie pracownikiem Technikum (...) w L. Filia w P., co wynika też z treści umów o pracę, lecz obiektywnie to oceniając, mogła być przekonana, że Technikum (...) w L. jest jej pracodawcą, bowiem wszelkie formalne sprawy załatwiała w L., także wypłaty wynagrodzeń dokonywane były nie przez jej pracodawcę tylko przez Technikum (...) w L.. Nadto zauważyć należy, że dyrektor Technikum (...) w L. odpowiadając w dniu 19 lutego 2021r. na pismo powódki o wypłatę należności pracowniczych, nie wskazała, że nie jest pracodawcą dla powódki, wręcz przeciwnie odniosła się merytorycznie do żądań powódki, podając że zapoznała się z aktami osobowymi powódki, co mogło utwierdzić powódkę w mylnym przekonaniu, że prawidłowo określiła ona stronę pozwaną.

Orzeczenie o kosztach procesu wezwanemu do udziału w sprawie po stronie pozwanej Technikum (...) w L. Filia w P. uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 2 i § 2 ust 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie ( Dz.U. z 2016r, poz.1800 ze zm).

Zarządzenie: odp. wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanych ( P.I).