

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 12 lutego 2014 roku, skierowanym przeciwko Ministerstwu (...) w W., powódka G. G. wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 41.694,35 zł tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w 2012 roku wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za zwłokę od dnia wymagalności do dnia ich zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu w wysokości prawem przepisanej. W uzasadnieniu powódka powódka wskazała, iż ze względu na obciążenie jej obowiązkami zmuszona była wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych, a pracodawca zrekompensował jej ten fakt udzielając czasu wolnego tylko za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu marcu i kwietniu 2012 r. Za pozostałe 1277 godzin pracy w godzinach nadliczbowych powódka nie otrzymała żadnej rekompensaty, podczas gdy przysługuje ona od pracodawcy nawet osobie zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, jeżeli na skutek niezależnej od niej wadliwej organizacji pracy zmuszona ona jest do systematycznego przekraczania norm czasu pracy (pozew k. 3 – 9).

W odpowiedzi na pozew z dnia 16 marca 2014 roku pozwane Ministerstwo (...) w W. wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwane Ministerstwo podniosło niewykazanie przez powódkę konieczności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz niepodanie przez powódkę jakich prac dotyczyły zadania powódki realizowane w godzinach nadliczbowych. Ponadto pozwany wskazał, iż w związku z wykonywaniem dodatkowych zadań w okresie maj-czerwiec 2012 r. powódka pobierała dodatek zadaniowy, a za ponadnormatywne wykonywanie obowiązków służbowych otrzymała nagrodę specjalną. Podsumowując pozwany zwrócił również uwagę, iż w niniejszej sprawie nie ma legitymacji biernej za okres począwszy od 1 lipca 2012 r., gdyż powódka była wówczas pracownikiem Ambasady RP w O., a nie pracownikiem pozwanego (odpowiedź na pozew k. 43 – 48).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. G. była zatrudniona od dnia 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku w pozwanym Ministerstwie (...) w W..

Powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku podreferendarza - kontystki. Jako miejsce świadczenia przez nią pracy wskazano Ambasadę RP w O.. W związku z powyższym zatrudnieniem powódka miała status członka służby zagranicznej (akta osobowe).

Powódka podejmując zatrudnienie u pozwanego miała świadomość trudnej sytuacji kadrowej istniejącej w Ambasadzie RP w O., związanej z wakatem na stanowisku kierownika administracyjno- finansowego. Zdecydowała się jednak podjąć tę pracę aby być bliżej męża wykonującego zadania w Stałym Przedstawicielstwie (...). W rozmowach z pracodawcą powódka ustaliła bowiem, że począwszy od 1 lipca 2012 roku T. G. przeniesiony będzie do pracy w Ambasadzie RP w O., a wtedy z powódką podpisana zostanie kolejna umowa o pracę, tym razem przez Ambasadę i w konsekwencji charakter zatrudnienia powódki zmieni się na etat niekierowany ((...)), w wyniku czego powódka straci status członka służby zagranicznej (zeznania świadka Z. K.k. 117 – 119, T. G.k. 126 – 127, zeznania powódki k. 144 - 145).

W okresie od dnia 15 marca 2012 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. oraz od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 30 czerwca 2012 r. powódce poza obowiązkami kontystki powierzono dodatkowo obowiązki kierownika administracyjno- finansowego Ambasady RP. Zakres tych obowiązków dotyczył prowadzenia rachunkowości jednostki, wykonywania dyspozycji środkami pieniężnymi, dokonywania wstępnej kontroli zgodności operacji gospodarczych i finansowych z planem finansowym oraz dokonywania wstępnej kontroli kompletności i rzetelności dokumentów dotyczących operacji gospodarczych i finansowych. W ramach przygotowań placówki do oficjalnych wizyt powódka dokonywała również rezerwacji miejsc noclegowych, organizowała czas osób towarzyszących oraz koordynowała czas pracy kierowców. W tym czasie sprawami rachunkowymi w Ambasadzie w O. zajmowała się tylko powódka, natomiast w sprawach

administracyjnych miała ona wsparcie kierowników i intendentów (pisma: k. 18, 19, 20, zeznania świadka D. M. k. 75v – 76v, T. G. k. 126 – 127, A. F. k. 131 – 136, zeznania powódki k. 144 – 145, akta osobowe).

W związku z dużą ilością pracy wynikającą z wykonywania przez powódkę dodatkowych obowiązków przypisanych do stanowiska ds. administracyjno-finansowych, powódce od 1 maja 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku przyznano dodatek zadaniowy w kwocie 1000 zł brutto miesięcznie (akta osobowe).

W dniu 6 lipca 2012 roku powódka zawarła umowę o pracę na czas określony od 1 lipca 2012 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku z Ambasadą RP w O., na stanowisku podreferendarza - księgowej (kontystki) w Referacie (...). Jednocześnie powierzono powódce obowiązki kierownika administracyjno- finansowego. Do zadań powódki na obu tych stanowiskach należały m. in. koordynacja i nadzór nad pracą Referatu (...), prowadzenie gospodarki finansowej ambasady, opracowywanie planów i sprawozdań finansowych, nadzór nad realizacją budżetu, sprawdzanie dokumentów finansowych i ich zatwierdzanie, rozliczanie należności i zobowiązań pracowniczych, sporządzanie listy płac, sporządzanie przelewów, księgowanie dokumentów, przeprowadzanie okresowych kontroli kasy, sporządzanie planów urlopów, rozliczanie roczne pracowników miejscowych, prowadzenie akt osobowych pracowników zatrudnionych w placówce, prowadzenie prawidłowej i oszczędnej gospodarki inwentarzowej, dokonywanie zakupu sprzętu dla ambasady, prowadzenie gospodarki mieszkaniowej w zakresie zawierania umów najmu, prowadzenie gospodarki nieruchomościami stanowiącymi własność ambasady, planowanie i realizacja zaopatrzenia materiałowego ambasady, gospodarka taborem ambasady, prowadzenie ksiąg inwentarzowych, załatwianie odpraw celnych, dokonywanie rezerwacji miejsc hotelowych (akta osobowe, umowy: k. 16, 21, zeznania świadka Z. K.k. 117 – 119, T. G.k. 126 - 127).

W związku z utrzymującą się trudną sytuacją kadrową w placówce dyplomatycznej w O., związaną z przedłużającym się procesem rekrutacyjnym na stanowisko kierownika administracyjno- finansowego, od chwili wyjazdu A. W. będącej poprzednim kierownikiem administracyjno-finansowym do przyjazdu zatrudnionego na to stanowisko K. O. w kwietniu 2013 roku, powódka w dalszym ciągu od lipca 2012 roku do kwietnia 2013 roku pracowała po godzinach pracy. Zdarzało się to kilka razy w tygodniu ze szczególnym natężeniem w okresie rozliczeń księgowych na koniec poszczególnych okresów rozliczeniowych. Powódka począwszy od 1 lipca 2012 roku, choć zgłaszała przełożonym duże obciążenie pracą, nie otrzymywała już dodatku zadaniowego (zeznania świadka D. M. k. 75v – 76v, Z. K. k. 117 – 119, T. G. k. 126 – 127, A. F. k. 131 – 136, ewidencja k. 13-15, zeznania powódki k. 144 – 145).

W czasie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z Ambasadą w O. powódka odbierała czas wolny za pracę w godzinach nadliczbowych, tj. w dniu 19 listopada 2012 roku - 8 godzin, od 2 do 30 kwietnia 2013 roku – 168 godzin, 11 lutego 2013 roku - 8 godzin, od 15 maja 2013 roku do 4 czerwca 2013 roku – 74 godziny (kiedy pracowała po 4 godziny dziennie). Odebrany w ten sposób czas wolny powódka zaliczyła na poczet rozliczeń z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych w miesiącach marcu, kwietniu i częściowo maju 2012 roku. Za pracę ponad obowiązujące normy czasu pracy w pozostałym okresie powódka nie otrzymała ani wynagrodzenia, ani czasu wolnego (rozliczenie k. 11-12, zeznania powódki k. 144 – 145, rozliczenia: k. 11 – 15, 29, korespondencja elektroniczna k. 23 – 28, pisma: k. 30, 31, zeznania świadka Z. K. k. 117 - 119).

Za pełnienie dodatkowych obowiązków powódka otrzymywała jednak począwszy od 1 lipca 2012 roku nagrody kwartalne, jak również o nagrody specjalne (zeznania świadka Z. K. k. 117 – 119, T. G. k. 126 – 127, zeznania powódki k. 144 - 145).

Organizację pracy i porządek w procesie pracy u pozwanego ustalał Regulamin pracy Ministerstwa (...) i placówek zagranicznych oraz Regulamin wynagradzania pracowników placówek zagranicznych niebędących członkami służby zagranicznej (Regulamin Pracy z załącznikami k. k. 160 – 176, Regulamin Wynagradzania z załącznikami k. 177 – 181, decyzje: k. 182 – 184).

Zgodnie z obowiązującymi w placówce zagranicznej normami czasu pracy, dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym, nie dłuższym niż 8 tygodni. Rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia, w tym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy ustala kierownik placówki na

podstawie upoważnienia dyrektora generalnego służby zagranicznej. Praca w Ambasadzie RP w O. odbywała się w godzinach od godziny 8:15 do 16:15 (informacja k. 17, Regulamin Pracy z załącznikami k. 160 – 176, zeznania świadka D. M. k. 75v – 76v, T. G. k. 126 - 127).

Umowa wiążąca powódkę z Ambasadą RP w O. ustała z dniem 11 października 2013 roku (akta osobowe).

Ustaleń w zakresie powyższego stanu faktycznego Sąd dokonał w oparciu o przedstawione wyżej dokumenty, jak również na podstawie zeznań przesłuchanych w sprawie świadków: D. M. k. 75v – 76v, Z. K. k. 117 – 119, T. G. k. 126 – 127, A. F. k. 131 – 136 oraz zeznań powódki k. 144 – 145.

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budzi wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał także zeznania występujących w sprawie świadków. Zeznania te są bowiem wewnętrznie spójne, logiczne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd również dał wiarę zeznaniom powódki albowiem były one zbieżne z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, uznanymi przez Sąd za wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie zaznaczyć należy, że powódka w związku z zatrudnieniem w Ambasadzie RP w O. popisała dwie umowy o pracę: pierwszą, która obowiązywała od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku z pozwanym Ministerstwem, zaś drugą od 1 lipca 2012 roku z Ambasadą RP w O.. W związku z powyższym do oceny sytuacji prawnej powódki zastosowanie znajdują różne regulacje.

W pierwszym okresie zatrudnienia powódki, tj. od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku powódka była pracownikiem Ministerstwa (...) – członkiem służby zagranicznej. W związku z powyższym ten pierwszy okres zatrudnienia powódki winien być bowiem oceniany wedle przepisów ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o służbie zagranicznej, która w tym czasie, w świetle brzmienia jej art. 2 § 1 pkt 1 i 2, obejmowała powódkę swoim zakresem.

Zgodnie z brzmieniem art. 1 i art. 3 wskazanej wyżej ustawy, określa ona organizację i funkcjonowanie służby zagranicznej, a także szczególne prawa i obowiązki osób wchodzących w jej skład. W zakresie zaś nieuregulowanym w ustawie do osób wchodzących w skład służby zagranicznej, zwanych dalej "członkami służby zagranicznej", z wyłączeniem żołnierzy pełniących służbę w placówkach zagranicznych, stosuje się przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej. Zgodnie zatem z treścią art. 5 k.p. w takiej właśnie kolejności powyższe pragmatyki służbowe w okresie do 1 lipca 2012 roku mają pierwszeństwo zastosowania wobec powódki przed Kodeksem pracy.

Kwestia czasu pracy członków służby zagranicznej została uregulowana w omawianej ustawie, która w art. 32 ust. 1 i 2 przewiduje, że jeżeli wymagają tego potrzeby służby zagranicznej, członek służby zagranicznej wykonuje pracę poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany. Zasady tej nie stosuje się jedynie do członków służby zagranicznej będących kobietami w ciąży oraz do członków służby zagranicznej sprawujących pieczę nad osobami wymagającymi stałej opieki lub opiekujących się dziećmi w wieku do 8 lat, chyba że na taką pracę wyrażą oni zgodę.

Powyższa regulacja wynika ze szczególnego charakteru służby zagranicznej i związanej z tym konieczności zapewnienia pełnej dyspozycyjności jej członków. Wyrazem powyższego rozumowania ustawodawcy jest np. również przewidziana w art. 35 ust. 2 możliwość udzielenia takiemu pracownikowi urlopu łącznie za dwa lata kalendarzowe.

Jak już wskazano wyżej, w art. 32 ust. 1 omawianej ustawy, ustawodawca przewidział, iż uzasadnieniem konieczności pracy poza normalnymi godzinami, a w wyjątkowych przypadkach także w niedziele i święta, bez prawa do oddzielnego wynagrodzenia i prawa do czasu wolnego w zamian za czas przepracowany, mogą być po prostu potrzeby służby zagranicznej. W przeciwieństwie do regulacji art. 31 ust. 1 czy art. 33 ust. 1 omawianej ustawy ustawodawca świadomie nie przewidział aby w takich przypadkach aby konieczność pracy poza normalnymi godzinami musiała być uzasadniona szczególnymi potrzebami służby. W ocenie Sądu taki zabieg legislacyjny dowodzi tego, że ustawodawca świadomie uniknąć chciał w tym przepisie wszelkich analogii do zasad obowiązujących przy pracy w godzinach nadliczbowych wskazanej w kodeksie pracy. Dowodzi tego również fakt odesłania w art. 3 omawianej ustawy do ustawy o służbie cywilnej, która w art. 97 ust. 1, 5, 6 i 7 wskazuje, że choć co do zasady czas pracy członków korpusu służby cywilnej nie może przekraczać ośmiu godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż osiem tygodni, to jednak, jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, członek korpusu służby cywilnej na polecenie przełożonego wykonuje pracę w godzinach nadliczbowych, w tym w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta. Pracownikowi służby cywilnej za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego w godzinach nadliczbowych przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w godzinach nadliczbowych wykonywaną w porze nocnej przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze. Urzędnikowi służby cywilnej za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto przysługuje zaś inny dzień wolny.

W konsekwencji należy stwierdzić, że praca poza normalnymi godzinami w przypadku członków służby zagranicznej nie musi być ani zdarzeniem incydentalnym, ani nie musi się wiązać z żadnymi szczególnymi, nadzwyczajnymi wydarzeniami. Wystarczającym do spełnienia dyspozycji powyższego przepisu jest stwierdzenie przez kierownika jednostki czy pracodawcę, iż potrzeby służby wymagają świadczenia przez pracownika pracy poza normalnymi godzinami pracy, niezależnie czy potrzeby te wynikają z okoliczności i organizacji pracy, na które pracodawca ma wpływ czy też nie. Brak jednocześnie podstaw aby w tym przypadku dla oceny czasu pracy pracownika służby zagranicznej i przysługujących mu z tego tytułu ewentualnych roszeń stosować przez analogię przepisy Kodeksu pracy.

Taka regulacja nie stanowi jednocześnie rozwiązania unikalnego w polskim systemie prawa pracy. Regulacja prawna obowiązku świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy przez osoby zatrudnione w państwowej służbie cywilnej na stanowiskach urzędniczych była i jest odrębna i odmienna od regulacji prawnej obowiązku świadczenia pracy przez pracowników w godzinach nadliczbowych. Powszechnie uznaje się bowiem, że pracownicy państwowi, którzy bezpośrednio lub pośrednio uczestniczą w sprawowaniu władzy publicznej, mają obowiązek, jeżeli wymagają tego potrzeby wykonania zadań państwowych (potrzeby urzędu), świadczenia pracy poza normalnymi godzinami pracy, w wyjątkowych wypadkach także w porze nocnej, w niedziele i święta, bez prawa do otrzymania z tego tytułu kompensaty w postaci dodatkowego wynagrodzenia lub w postaci czasu wolnego, chyba że przepis szczególny stanowi inaczej. Szczególne obowiązki, niedogodności i ograniczenia, które wiążą się z pełnieniem służby państwowej, są bowiem kompensowane szczególnymi uprawnieniami.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych należy stwierdzić, że powódka знаła sytuację kadrową w Ambasadzie w O. obejmując stanowisko kontystki w marcu 2012 roku. Następnie będąc członkiem służby zagranicznej, po rozmowie z przełożonym, każdorazowo wyrażała zgodę na pełnienie dodatkowo obowiązków kierownika administracyjno-gospodarczego. Powódka miała świadomość jaka ilość obowiązków wiąże się z przydzielanymi jej zadaniami i zaakceptowała przyjęcie dodatkowych obowiązków. Kierowała się przy tym chęcią wykonywania pracy w tej samej placówce zagranicznej co jej mąż. W zamian za zwiększone obciążenie pracą w okresie maja – czerwca 2012 roku otrzymywała dodatek zadaniowy. Niezależnie od powyższego, właśnie w związku ze znacznie zwiększoną ilością zadań powódka otrzymywała nagrody. W związku z tym, w ocenie Sądu, za okres od 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku powódce, w świetle przywołanych wyżej przepisów, nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nie zmienia powyższej argumentacji fakt podnoszony przez powódkę, iż praca poza normalnymi godzinami pracy we wskazanym wyżej okresie winna jej być rekompensowana, czego ma dowodzić fakt, że częściowo za pracę w godzinach nadliczbowych otrzymała na swój wniosek godziny wolne. Podkreślić bowiem należy, że wnioski, o których mówi powódka, załączone do akt sprawy, złożone zostały przez nią w 2013 roku, czyli w dacie kiedy powódka nie była już członkiem służby zagranicznej i to powódka sama zaliczyła ten czas, kiedy udzielono jej dni wolnych na poczet należnego jej, w jej ocenie, czasu wolnego za okres marca, kwietnia i częściowo maja 2012 roku. Z żadnego z kierowanych do powódki przez pracodawcę pism nie wynika bowiem aby czas wolny udzielony jej był rekompensatą za okres zatrudnienia w służbie zagranicznej.

Podobnie ocenić należy zawarte w art. 32 ust. 3 ustawy o służbie zagranicznej stwierdzenie, na które powołuje się powódka, z którego wynika, że członek służby zagranicznej ma prawo do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku. Regulacja ta nie ma bowiem charakteru płacowego i w konsekwencji nie rodzi uprawnień do określonego wynagrodzenia po stronie pracownika. Przepis ten dotyczy raczej sfery bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z koniecznością zapewnienia przez pracodawcę pracownikowi odpowiedniego odpoczynku. Przyjęta przez Sąd interpretacja nie jest sprzeczna z art. 66 ust. 2 Konstytucji RP, który to przepis odnosi się do pracowniczego "prawa do wypoczynku", łączonego w Konstytucji RP z prawem do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nie z prawem do pracy w konkretnych systemach czasu pracy i prawem do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Takie stanowisko zajął wyraźnie sam ustrojodawca, który w jednej jednostce redakcyjnej ujął prawo do bhp, prawo do urlopu wypoczynkowego i maksymalnych norm pracy, wskazując wprost, iż norma konstytucyjna zamieszczona w art. 66 chroni warunki pracy, a nie wynagrodzenie.

W świetle powyższej argumentacji stwierdzić należy, że powódce w okresie od podjęcia pracy w pozwanym Ministerstwie z dniem 2 marca 2012 roku do 30 czerwca 2012 roku w świetle art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, nie przysługiwało prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

W odniesieniu zaś do kolejnego okresu zatrudnienia powódki objętego sporem, przypadającego od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku wskazać należy, że pozwane Ministerstwo nie ma legitymacji procesowej biernej w tym zakresie.

Zgodnie bowiem z treścią art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o służbie zagranicznej, w skład służby zagranicznej nie wchodzi osoby zatrudnione w placówce zagranicznej Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony - wykonywania funkcji na placówce przez członka rodziny - chyba że są one członkami korpusu służby cywilnej

Zważywszy zatem, że powódka nie była we wskazanym wyżej okresie członkiem korpusu służby cywilnej, zgodnie z przywołaną wyżej regulacją szczególną, jej pracodawcą w tym czasie była Ambasada RP w O., zaś pozwane Ministerstwo wykonywało jedynie czynności z zakresu prawa pracy wobec powódki. Tego rodzaju sytuacja jest w prawie pracy dopuszczalna, bowiem jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2011 roku, w sprawie I PK 181/10, osoba (organ) wykonująca czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę, który jest jednostką organizacyjną, nie musi być objęta strukturą organizacyjną tej jednostki. Nie zmienia to jednak tego, że w sprawach z zakresu prawa pracy z powództwa pracownika biernie legitymowany jest wyłącznie pracodawca, a nie osoba (organ) wykonująca za pracodawcę czynności z zakresu prawa pracy. Dla przykładu w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 roku, w sprawie I PK 187/07, Sąd Najwyższy wskazał, że dla dyrektora domu pomocy społecznej stanowiącego jednostkę organizacyjną powiatu pracodawcą jest tenże dom pomocy społecznej, natomiast uprawnionym do dokonywania za tę jednostkę czynności z zakresu prawa pracy wobec kierownika samorządowej jednostki organizacyjnej jest starosta powiatu.

W świetle zatem powyższej argumentacji oraz zważywszy, że przywołany wyżej art. 2 ust. 2 pkt 3 ustawy o służbie zagranicznej wprost wskazuje na zatrudnienie w ambasadzie (w odróżnieniu np. od art. 2 ust. 1 pkt 1 czy art. 2 lub ust. 2 pkt 1 tejże ustawy, gdzie mowa o ministerstwie) stwierdzić należy, że z powyższa regulacja przyznaje ambasadzie zdolność do bycia pracodawcą dla wskazanej w art. 2 ust. 2 pkt 3 grupy pracowników, do których od 1 lipca 2012 roku zaliczała się również powódka.

Powyższa argumentacja zbieżna jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zaprezentowanym w wyroku z dnia 18 września 2013 roku, w sprawie I PK 4/13, znajdującym odpowiednie zastosowanie w niniejszej sprawie, zgodnie z którą podmiot, który nie ma osobowości prawnej, ani nie jest jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników (art. 3 k.p.) co do zasady nie ma zdolności sądowej i procesowej w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 460 k.p.c.). Jednostka organizacyjna i budżetowa podmiotu samorządowego może być jednak uznana za pracodawcę wówczas, gdy jej samodzielność obejmuje uprawnienie do zatrudniania pracowników. Mając powyższe na uwadze należy stwierdzić, że niewątpliwie takim pracodawcą posiadającym zdolność sądową na gruncie postępowania z zakresu prawa pracy są również placówki dyplomatyczne zatrudniające pracowników.

W tych okolicznościach powództwo jako skierowane przeciwko niewłaściwemu pozwanemu, z uwagi na brak legitymacji biernej po stronie pozwanego Ministerstwa za okres począwszy od 1 lipca 2012 roku do 31 grudnia 2012 roku, na podstawie art. 3 kp a contrario, należało oddalić. W konsekwencji, w ocenie Sądu, bezprzedmiotowe było również badanie przepracowanego w tym okresie przez powódkę czasu i dokonanych w związku z tym ewentualnych rozliczeń.

Jednocześnie Sąd mając w tym zakresie na uwadze stanowcze i konsekwentne stanowisko strony powodowej, reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika, nie wezwał do udziału w sprawie Ambasady RP w O.. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 2010 roku, w sprawie PK 177/09, w ramach wstępnego badania sprawy (art. 467 k.p.c.) sąd pracy powinien wyjaśnić, jakie są rzeczywiste intencje pracownika pozywającego podmiot niebędący pracodawcą a jedynie dokonujący na rzecz pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy. Nie oznacza to jednak, że Sąd Pracy jest zobowiązany do wezwania z urzędu do udziału w sprawie strony pozwanej nawet, jeżeli sądowi wiadomo, że jest ona legitymowana w sprawie, jeżeli powód wiedząc o tym stanowczo wskazuje inną stronę pozwaną (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 20 października 2011 roku, IV Pz 21/11).

Powyższa sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie. Kwestię częściowego braku legitymacji biernej pozwany podnosił bowiem już w odpowiedzi na pozew, czemu powódka stanowczo zaprzeczała prezentując swoją argumentację.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie 1. wyroku.

Sąd jednocześnie, pomimo przegranej, nie obciążył powódki kosztami procesu, na podstawie art. 102 kpc, mając na uwadze sytuację osobistą powódki, związaną z tym, że obecnie utrzymuje się jedynie ze świadczenia przedemerytalnego.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.