

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w S. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Andrzej Stasiuk
Sędziowie:	SSO Monika Miller-Młyńska (spr.) SSO Aleksandra Mitros
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2013 roku w S.

sprawy z powództwa S. B. (1)

przeciwko (...) w C.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwane (...)w C.od wyroku Sądu Rejonowego (...)w S. IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 czerwca 2012 roku, sygn. akt IX P 354/11

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego (...) w C.na rzecz powoda S. B. (1)kwotę 1410 zł (jednego tysiąca czterysta dziesięciu złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się najpierw przed Sądem Rejonowym w G., a następnie przed Sądem Rejonowym (...) w S., S. B. (1)domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym (...)w C.oraz zasądzenia kwoty 58.781,70 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w okresie od 1 października 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami. Wskazał, iż pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę, choć jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie z uwagi na pełnienie przez powoda funkcji radnego miejskiej w C., a rada miejska odmówiła zgody na rozwiązanie stosunku pracy. Zakwestionował też istnienie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu.

Pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc iż uchwała rady miejskiej odmawiająca zgody na dokonanie wypowiedzenia nie została uzasadniona, a rada nie zbadała okoliczności faktycznych stanowiących podłoże wniosku, tymczasem przyczyny wskazane w wypowiedzeniu miały charakter rzeczywisty.

Wyrokiem z 5 czerwca 2012 roku Sąd Rejonowy (...)w S., Sąd Pracy Ubezpieczeń Społecznych przywrócił powoda S. B. (1)do pracy u pozwanego (...)w C.na poprzednich warunkach pracy i płacy (pkt I), zasądził od pozwanego na rzecz

powoda kwotę 58.781,70 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy - pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u pozwanego (pkt II), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt III), zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem kosztów procesu (pkt IV) oraz nakazał pobrać od pozwanego (...)w C.na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego (...)kwotę 3.057 złotych tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych (pkt V).

Sąd Rejonowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 18 lipca 2007 r. na czas nieokreślony, w którego ramach świadczył pracę na stanowisku starszego instruktora artystycznego w pełnym wymiarze czasu pracy. Przy zawieraniu umowy o pracę powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków. Nie mieli go również inni pracownicy pozwanego. Powód faktycznie zajmował się prowadzeniem zajęć z zespołami muzycznymi dziecięcymi, młodzieżowymi i dorosłymi. Zdarzało mu się również przygotowywać nagłośnienie i inscenizację dla potrzeb imprez organizowanych przez pozwanego oraz przynosić krzesła.

W rubryce 32 materiału pogładowego do sprawozdania merytorycznego z działalności pozwanego za rok 2008 powód wpisał jako swoje osiągnięcie publikację cyklu artykułów w C. Gazetce Skrzynkowej należącej do osoby prywatnej. Zadania te powód wykonał w czasie pracy, choć nie były one związane z działalnością pozwanego. Publikacji tych nikt ze strony pozwanego mu nie zlecał.

Współpraca powoda i dyrektora pozwanego układała się prawidłowo do czasu, kiedy powód jako radny rady miejskiej w C. głosował za zlikwidowaniem etatu zastępcy dyrektora pozwanego, jak i za zmniejszeniem budżetu pozwanego na rok 2009, gdyż uważał, że środki finansowe nie są wykorzystywane przez pozwanego w należyty sposób.

W dniu 5 lutego 2009 r. odbyło się spotkanie wszystkich pracowników pozwanego z dyrektorem i jego zastępcą, którego przedmiotem była organizacja pracy. Ze spotkania sporządzono protokół, który podpisali wszyscy uczestnicy prócz powoda. Powód, wykorzystując chwilową nieobecność pracownika odpowiedzialnego za zebranie podpisów w protokole, wziął protokół, a następnie skopiował go.

W tym samym dniu S. B. przedstawiono do akceptacji i stosowania pisemny zakres obowiązków. Zapisano w nim m.in., że do obowiązków powoda należy:

- nawiązywanie, utrzymywanie i koordynowanie kontaktów ze szkołami, świetlicami, parafiami, przedszkolami, organizacjami pozarządowymi itp. na terenie miasta i gminy w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego,
- inicjowanie, inspirowanie, popularyzowanie i upowszechnianie nowych form pracy kulturalno-oświatowej i rekreacyjnej z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi na rzecz środowiska (miasta i gminy),
- współpraca z instytucjami artystycznymi placówkami kultury zajmującymi się organizacją konkursów, przeglądów, festiwali i innych imprez przeznaczonych dla amatorskich zespołów artystycznych,
- organizowanie różnorodnych imprez na terenie miasta i gminy, takich jak koncerty, festiwale, przeglądy, turnieje, wystawy, prezentacje itp. – dotyczących amatorskiego ruchu artystycznego,
- pozyskiwanie sponsorów dla prowadzonej działalności w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego,
- organizowanie promocyjnych występów, prezentacji, wystaw itp. działań amatorskim zespołom, kołom, sekcjom i grupom artystycznym działającym u pozwanego,
- ustalanie harmonogramów pracy bieżącej działalności zespołów artystycznych, kół zainteresowań i sekcji amatorskiego ruchu artystycznego działających u pozwanego, ich aktualizowanie oraz dbanie o prawidłową ich realizację,

- dbanie o aktualny stan ogłoszeń umieszczanych w gablotach i na tablicy ogłoszeń dotyczących działalności amatorskiego ruchu artystycznego,
- reklama imprez artystycznych, estradowych, itp. realizowanych przez pozwanego w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego — z wykorzystaniem środków masowego przekazu oraz różnorodnych form reklamy wizualnej (afisze, plakaty, ulotki, reklamówki, itp. — przy współpracy (...)),
- przygotowywanie kalkulacji finansowych organizowanych przez pozwanego imprez w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego,
- prowadzenie poradnictwa repertuarowego, metodystycznego i warsztatowego dla zespołów amatorskich oraz aktywizacja kulturowa środowisk wiejskich,
- organizowanie różnorodnych imprez dla dzieci, młodzieży i dorosłych z udziałem zespołów, kół i sekcji amatorskiego ruchu artystycznego,
- utrzymywanie ścisłych kontaktów z samorządami wiejskimi na terenie gminy,
- organizowanie wymiany kulturalnej pomiędzy świetlicami działającymi na terenie miasta i gminy,
- utrzymywanie bieżących kontaktów w zakresie ścisłej współpracy z instruktorami prowadzącymi zajęcia u pozwanego i zatrudnionymi w placówkach (świetlicach) wiejskich,
- sporządzanie na polecenie dyrektora lub jego zastępcy sprawozdań z działalności merytorycznej pozwanego w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego,
- przygotowywanie relacji dziennikarskich z imprez organizowanych przez pozwanego oraz ich archiwizowanie — w zakresie amatorskiego ruchu artystycznego,
- prowadzenie rejestru i bazy adresowej twórców amatorów i amatorskich zespołów działających na terenie miasta i gminy oraz współpraca z nimi,
- udzielanie pomocy merytorycznej, instruktażowej i organizacyjnej przy przeprowadzaniu imprez o charakterze gminnym lub lokalnym mających na celu rozwój amatorskiego ruchu artystycznego,
- bezpośrednie prowadzenie amatorskich zespołów artystycznych i sprawowanie nad nimi opieki — zgodnie z ustalonym u pozwanego harmonogramem zajęć stałych oraz bieżące prowadzenie związanej z tym dokumentacji (dzienników zajęć), prowadzenie rekrutacji osób do prowadzonych przez siebie zespołów (forma dowolna),
- popularyzacja sztuki, w tym sztuki ludowej i wiedzy o sztuce,
- prawidłowe użytkowanie powierzonego sprzętu.

Powód po zapoznaniu się z zakresem obowiązków odmówił jego podpisania, co najpierw potwierdził poprzez zamieszczenie na dokumencie stosownej adnotacji, jednak następnie adnotację tę zamazał korektorem. W rozmowie z dyrektorem pozwanego i jego zastępcą wyjaśnił, że wielu z czynności ujętych w zakresie nie wykonywał, i że u pozwanego jest tylko grajkiem. Został wobec tego poproszony o pisemne umotywowanie swojej decyzji jeszcze tego samego dnia, czego jednak nie uczynił. Następnego dnia na odwrocie ostatniej strony zakresu ponownie zapisał, że odmawia jego podpisania i przyjęcia do stosowania. Wskazał, że przedstawiony zakres wykracza poza zakres umowy, aby w pełni go zrealizować musiałby podnieść swoje kwalifikacje, a nadto jego wynagrodzenie za pracę jest niewspółmiernie niskie w stosunku do zaproponowanego zakresu.

Wobec takiego stanowiska, powód o godz. 12.00 w dniu 11 marca 2009 r. został poproszony przez zastępcę dyrektora pozwanego, aby przedłożył własną propozycję swojego zakresu obowiązków do godz. 15.30.

W odpowiedzi sporządził pismo, w treści którego stwierdził, iż opracowanie propozycji zakresu obowiązków wymaga czasu i gruntownego przemyślenia. W piśmie nadto zawarł swoje bardzo ogólne uwagi co do tego, jak powinien ów zakres wyglądać. Żadnych konkretnych propozycji przy tym nie przedstawił. Dopiero w dniu 22 kwietnia 2009 r. zwrócił się do zastępcy dyrektora pozwanego z wnioskiem o przedłużenie terminu do przedłożenia propozycji zakresu obowiązków. Ostatecznie jednak pozwany nie doczekał się żadnej propozycji ze strony powoda.

Od 2008 r. instruktorzy pozwanego mieli obowiązek prowadzenia dzienników zajęć dla każdej grupy z osobna. Odnotowywano w nich przeprowadzone zajęcia i ich przedmiot oraz osoby na nich obecne.

W okresie poprzedzającym wypowiedzenie umowy o pracę powód prowadził zajęcia z trzema grupami zajęciowymi – zespołami, w tym z zespołem, w składzie którego sam występował. Krytycznie podchodził do obowiązku prowadzenia dzienników. Zdarzało mu się nie prowadzić ich na bieżąco. Odmawiał też ich uzupełnienia w późniejszym okresie stwierdzając, że nie będzie robił tego z datą wsteczną. Od marca 2009 r. zaprzestał ich prowadzenia.

W dniu 13 maja 2009 r. do pozwanego wpłynęło zaświadczenie przewodniczącego rady miejskiej w C. informujące, iż powód pełni funkcję radnego od dnia 12 listopada 2006 r.

Pismem złożonym 23 czerwca 2009 r. pozwany zwrócił się do rady miejskiej w C. o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Podał również przyczyny zamiaru wypowiedzenia, tj. odmowę podpisania i przyjęcia do stosowania zakresu czynności, przedstawienie pisemnego sprawozdania z pracy rocznej instruktora datowanego na 13 lutego 2009 r., w którym wyszczególnione zostały czynności niezlecane i niewykonywane w ramach zadań statutowych pozwanego, lecz będące prywatną działalnością pracownika realizowaną w czasie pracy u pozwanego, utratę zaufania wobec pracownika, który wszedł w posiadanie dokumentów nieprzeznaczonych dla niego (protokół z zebrania pracowników z dnia 5 lutego 2009 r.) w drodze nielegalnej oraz przedstawia nieprawdziwe dane w sprawozdaniu stanowiącym materiał poglądowy do sprawozdania merytorycznego z działalności pozwanego za 2008 rok, nierzetelne prowadzenie wymaganej dokumentacji, tj. dzienników zajęć prowadzonych z amatorskimi zespołami artystycznymi. Nadto wskazał, że przyczyny te nie mają związku z pełnieniem przez powoda funkcji radnego.

Na sesji w dniu 29 czerwca 2009 r. rada podjęła uchwałę o skierowaniu wniosku pozwanego do rozpatrzenia przez komisję rewizyjną rady. Ta po wyłączeniu ze swoich prac powoda, wysłuchała go oraz przedstawiciela rodziców A. S., a nadto poprosiła o spotkanie dyrektora pozwanego, który jednak uzależnił spotkanie z komisją od obecności na nim zastępcy burmistrza C.. Komisja tego warunku nie spełniła.

Komisja w sporządzonym protokole negatywnie zaopiniowała wniosek pozwanego, albowiem według jej ustaleń wniosek ten był ściśle związany z funkcją radnego pełnioną przez powoda.

W oparciu o ten protokół rada miejska w C. w dniu 22 lipca 2009 r. podjęła uchwałę nr XXXIII/294/2009, w której odmówiła zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Jako uzasadnienie uchwały wskazała protokół komisji rewizyjnej.

Pismem doręczonym powodowi w dniu 25 sierpnia 2009 r. pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny swojej decyzji wskazał:

- odmowę podpisania i przyjęcia do stosowania zakresu czynności,
- przedstawienie pisemnego sprawozdania z pracy rocznej instruktora datowanego na

13 lutego 2009 r., w którym wyszczególnione zostały czynności niezlecane i niewykonywane w ramach zadań statutowych pozwanego, lecz będące prywatną działalnością pracownika realizowaną w czasie pracy u pozwanego,

- utratę zaufania wobec pracownika, który wszedł w posiadanie dokumentów nieprzeznaczonych dla niego (protokół z zebrania pracowników z dnia 5 lutego 2009r.) w drodze nielegalnej oraz przedstawia nieprawdziwe dane w sprawozdaniu stanowiącym materiał poglądowy do sprawozdania merytorycznego z działalności pozwanego za 2008 rok,

- nierzetelne prowadzenie wymaganej dokumentacji, tj. dzienników zajęć prowadzonych z amatorskimi zespołami artystycznymi.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione. Za niesporne uznał to, iż powód pełnił w dacie wypowiedzenia funkcję radnego rady miejskiej w C. i z tej racji jego stosunek pracy podlegał szczególnej określonej w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2001 r., Nr 142, poz. 1591), co oznaczało, iż pozwany nie mógł wypowiedzieć powodowi umowy o pracę bez uprzedniego uzyskania zgody rady miejskiej w C. wyrażonej w formie uchwały. W ocenie Sądu Rejonowego dokonanie takiej czynności przez pozwanego, pomimo niedysponowania ową zgodą, samo w sobie przesądzało o niezgodności wypowiedzenia z prawem, co zaważyło na treści rozstrzygnięcia w sprawie.

Sąd I instancji podkreślił, że wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa jest pozostawione uznaniu rady gminy, z tym że w sytuacji, gdy rada dojdzie do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody. Powołując się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz sądów administracyjnych wskazał, iż tego przepisu nie można interpretować w taki sposób, że rada gminy musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego, a w ewentualnym sporze między pracodawcą i pracownikiem, którego stosunek ustał mimo braku zgody rady, w której pełnił funkcję radnego, Sądowi pozostaje jedynie możliwość oceny zgodności roszczenia pod kątem nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozostawia wątpliwości co do tego, iż przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę miały charakter rzeczywisty, a ich waga, pomijając zarzut wejścia w posiadanie protokołu z zebrania pracowników w dniu 5 lutego 2009 r., w pełni uzasadniała decyzję pozwanego. Swoje stanowisko w tym zakresie sąd umotywował, wyjaśniając m.in., iż jak powód sam wskazał, wykorzystując brak pisemnego zakresu obowiązków, chciał i miał zajmować się tylko graniem w zespole (...), a więc zasadniczo rozwijać swoją prywatną pasję w ramach stosunku pracy, a nadto zajmować się w czasie pracy innymi pracami, w tym przygotowywaniem publikacji do różnego rodzaju mediów - o ile zdaniem powoda mieściło się to w zakresie krzewienia kultury. Pozwany błąd ten próbował jednak naprawić przedstawiając powodowi zakres obowiązków na piśmie, którego analiza jednoznacznie wskazuje, że dotyczył on obowiązków animatora/instruktora kultury z naciskiem na amatorski ruch artystyczny, a więc obowiązków do których wykonywania powód posiadał kwalifikacje, potwierdzone dyplomem Zespołu Szkół (...) w S.. Sąd I instancji zwrócił również uwagę na sprzeczność jawiącą się w postępowaniu powoda, polegającą z jednej strony na tym, iż swoje obowiązki w zakresie krzewienia kultury rozumiał na tyle szeroko, że zajmował się w czasie pracy przygotowywaniem publikacji niezwiązanych bezpośrednio z działalnością pozwanego — uznając właśnie, że mieści się to w szeroko pojętej działalności kulturalno-oświatowej pozwanego, a z drugiej strony na tym, że nie przyjął zakresu obowiązków, choć ten wiązał się zasadniczo z amatorskim ruchem artystycznym.

Sąd Rejonowy podkreślił też, że praca w ramach stosunku pracy ma być świadczona przez pracownika pod kierownictwem pracodawcy, co implikuje po stronie pracownika m.in. obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, o ile dotyczą one pracy i nie są sprzeczne z prawem i umową. Zdaniem Sądu powód stosował się jednak do tych poleceń wybiórczo, o czym świadczy jego podejście do prowadzenia dzienników lekcyjnych, których zdarzało mu się nie uzupełniać na bieżąco, czy nawet po zajęciach i których od marca 2009 r. w ogóle zaprzestał wypełniać.

Wszystkie powyższe okoliczności, o ile pozwany uzyskałby zgodę rady miejskiej w C. na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, w ocenie Sądu Rejonowego prowadziłyby do oddalenia powództwa w zakresie przywrócenia do pracy, jako bezzasadnego. Sąd ten podkreślił jednak zarazem, że opisane w wypowiedzeniu postępowanie powoda nie nosiło

jednak znamion rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego brak było podstaw, by uznać że zgłoszone przez S. B. żądanie przywrócenia do pracy stoi w sprzeczności z normą art. 8 k.p. (swoje stanowisko w tym zakresie Sąd Rejonowy szerzej umotywował).

W powyższych okolicznościach Sąd uznał roszczenie powoda o przywrócenie do pracy za w pełni usprawiedliwione, czemu dał wyraz w pkt I wyroku.

W punkcie II wyroku, na podstawie przepisu art. 47 k.p., zasądzone na rzecz powoda – pod warunkiem podjęcia pracy u pozwanego - wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, licząc od dnia 1 października 2009 r. do 31 grudnia 2011 r., zgodnie z żądaniem powoda.

W pkt III wyroku Sąd oddalił roszczenie powoda o odsetki od wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, podnosząc że wymagalność tego roszczenia następuje dopiero w dniu podjęcia pracy przez pracownika po przywróceniu do pracy.

W pkt IV zawarto orzeczenie o kosztach procesu, oparte o przepis art. 98 k.p.c. oraz §4 ust. 2 i § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

W związku z faktem, iż powód był zwolniony od obowiązku opłacenia pozwu, a koszty w tym zakresie (3.057 zł) tymczasowo poniósł Skarb Państwa, Sąd Rejonowy na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. w punkcie V wyroku obciążył tymi kosztami pozwanego.

Pozwany pracodawca złożył apelację od powyższego wyroku, zaskarżając go w całości.

Wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, poprzez uznanie, że rada gminy może odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym nawet, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku nie są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, a przede wszystkim obrazę art. 8 Kodeksu pracy poprzez uznanie, iż odmowa Rady Gminy w C. rozwiązania umowy o pracę z powodem z przyczyn, które nie wiązały się z pełnieniem przez niego mandatu radnego, bez jakiegokolwiek uzasadnienia tej odmowy stanowi nadużycie prawa, które Sąd winien brać pod uwagę z urzędu.

Wskazując na powyższe, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa, oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego za obydwie instancje według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

W uzasadnieniu apelacji pozwany wskazał, że nie podziela argumentacji Sadu Rejonowego, iż mimo iż wypowiedzenie było zasadne pozwany nie mógł rozwiązać z powodem umowy o pracę, gdyż nie uzyskał na tę czynność zgody Rady Miejskiej w C.. Pozwany zauważył w tym zakresie, że z przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym zdanie drugie wynika, że rada gminy odmawia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, tymczasem w niniejszym przypadku podstawą rozwiązania stosunku pracy nie były bynajmniej przyczyny związane z pełnieniem przez powoda mandatu radnego. Pozwany podkreślił w tym zakresie że w toku procesu nie zostało udowodnione przez powoda ani też nie zostało wykazane przez powołanych przez powoda świadków, że przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę miały w swojej istocie charakter polityczny. Zarzucił, iż twierdzenia, jakoby współpraca powoda z dyrektorem pozwanej placówki zaczęła układać się nieprawidłowo po tym, jak powód głosował za zlikwidowaniem etatu zastępcy dyrektora pozwanego są absolutnie gołosłowne, albowiem dyrektor CK C. nie będąc na tej sesji rady gminy nie widział który z radnych jak głosował ani się o tym później nie dowiedział, co sam zeznał w toku niniejszego procesu. Podniósł też, powołując się na orzecznictwo sądów, iż ratio legis przepisu art. 25 ust. 2 u.s.g. było zapewnienie radnemu ochrony przed sytuacją, w której zostaje z nim rozwiązany stosunek pracy z powodów jego działalności związanej z pełnieniem

przez niego funkcji radnego, co przemawia za tym, iż możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę z osobą pełniącą funkcję radnego, w sytuacji gdy przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie są związane z pełnieniem funkcji radnego, a wynikają z naruszeń dokonanych przez pracownika. Pełnomocnik pozwanego zauważył też, że gdyby interpretować wskazany przepis w sposób hermetyczny, tak jak to uczynił Sąd I instancji, to pracodawca bez zgody rady gminy nigdy nie mógłby rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem, który w sposób notoryczny dopuszcza się naruszeń podstawowych obowiązków pracownika, które to naruszenia nie są jednakże ciężkimi.

W dalszej części apelacji pozwany podtrzymał podnoszony już w toku postępowania pierwszoinstancyjnego zarzut nadużycia prawa przez Radę Gminy C.. W tym zakresie wskazał, że Rada ta wbrew obowiązującym przepisom wydała uchwałę o odmowie wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez jej uzasadnienia. Podniósł również, iż uchwała ta jest wadliwa formalnie, bowiem nie posiada w ogóle uzasadnienia, a co za tym idzie, nie obejmuje przedstawienia elementów prawa, elementów faktu ani też wnioskowania. Podkreślił, że właśnie wobec braku uzasadnienia uchwały i jej ewidentnej wadliwości zdecydował się na rozwiązanie w powodem umowy o pracę w trybie ustawowym, albowiem przedstawiona pracodawcy uchwała w rażący sposób naruszała art. 8 Kodeksu pracy. Zarzucił, że Sąd I instancji tych motywów postępowania pozwanego nie wziął pod uwagę, chociaż nadużycie prawa w tym przypadku ma bardzo ważki wymiar i znaczenie prawne. Strona pozwana w tej sytuacji zarzuciła Sądowi I instancji brak wzięcia pod uwagę nadużycia prawa z urzędu, do czego Sąd I instancji, jako sąd prawa pracy był zobowiązany.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się niezasadna.

Na wstępie wskazać należy, iż postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebrany w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na właściwie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu I instancji uznał i przyjął jako własne. Sąd Odwoławczy nie stwierdził również naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego. Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zakwalifikowanie roszczeń powoda z art. 45 § 1 k.p. oraz z art. 47 k.p. w zw. z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Podzielił również wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania powyższych przepisów, w szczególności podzielił ustalenia Sądu I instancji, iż w chwili przedstawienia powodowi pisma o rozwiązaniu z nim umowy o pracę podlegał on szczególnej ochronie z uwagi na pełnioną przez niego funkcję radnego, a zatem jego zwolnienie nie było możliwe bez uzyskania przez pracodawcę uprzedniej zgody

radę gminy, której powód jest członkiem, na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Nie podzielił natomiast argumentów pozwanego podniesionych w treści apelacji.

Na wstępie - mając na uwadze argumenty pozwanego - wyjaśnić należy, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy a drugie - jej zasadności (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 r. I PKN 370/00, OSNP 2003, nr 3, poz. 65). W myśl art. 45 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy albo odszkodowania. W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r. I PKN 641/99, OSNP 2001, nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 KP. Jeżeli zaś wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (art. 45 § 1 KP), chyba że pracodawca wskazuje ponadto jakieś inne przyczyny wypowiedzenia usprawiedliwiające odmienne twierdzenie. W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sadu Rejonowego, iż wskazane powodowi w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny tegoż wypowiedzenia były dostatecznie konkretne oraz uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Jednocześnie jednak Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sadu I instancji, że sam fakt, że przyczyna wypowiedzenia jest konkretna i prawdziwa nie przemawia jeszcze o formalnej poprawności rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem.

Mając na uwadze zarzuty pozwanego, w tym miejscu w pierwszej kolejności wskazać trzeba, że sprzeczne z prawem jest wypowiedzenie dokonane mimo istnienia w konkretnym wypadku zakazu wypowiedzenia umowy o pracę. W niniejszym postępowaniu niespornym było, że powód w dacie wypowiedzenia pełnił funkcję radnego Rady Miejskiej w C. i z tej racji jego stosunek pracy podlegał szczególnej ochronie określonej w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, której przejawem jest m.in. nałożenie na pracodawcę obowiązku uzyskania uprzedniej zgody rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym tej gminy.

W tej sytuacji, skoro Rada Miejska w C. - której członkiem był powód - w dniu 22 lipca 2009 r. podjęła uchwałę nr XXXIII/294/2009, w której odmówiła zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, to w świetle jednoznacznego brzmienia przywołanego wyżej art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym koniecznym było podzielenie stanowiska Sądu I instancji, który uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezgodne z prawem.

Za chybione trzeba było uznać też zarzuty pozwanego, odnoszące się do naruszenia normy art. 8 k.p. Wbrew twierdzeniom zawartym w apelacji, odmowa wyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z radnym (25 ust. 2 ustawy samorządowej) nie podlega bowiem ocenie sądu pracy, co oznacza, że sąd nie może oceniać, czy niewyrażenie takiej zgody przez radę gminy było uzasadnione. Wskazanego przepisu nie można bowiem interpretować w taki sposób (jak twierdzi w apelacji strona pozwana), że rada musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Omawiany przepis art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, dając ochronę stosunkowi pracy radnego i uzależniając możliwość jego rozwiązania przez pracodawcę od wyrażenia zgody przez radę gminy, nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada gminy przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowie. Nie ogranicza więc także prawa rady do sprzeciwu wobec zamiaru pracodawcy rozwiązania stosunku pracy z radnym tylko do sytuacji, gdy przyczyną tego zamiaru są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez radnego, lecz jedynie zobowiązuje radę do odmowy wyrażenia zgody w takim przypadku, pozostawiając pozostałe decyzje jej swobodnemu uznaniu (por. wyrok SN z dnia 11 grudnia 2007 r., IPK 152/07, M.P.Pr. 2008, nr 5, s. 255, wyrok SN z 11.7.2006 r., IPK 9/06, OSNP Nr 13-14/2007, poz. 193, wyrok NSA w L.z 12.10.1990 r., SA/Lu 663/90, ONSA Nr 4/1990, poz. 6 z aprobusami glosami: B. Zi W. M., OSP Nr 1/1992,

poz. 23). Zdanie drugie powołanego przepisu - wbrew twierdzeniom pozwanego - podkreśla tylko, że rada gminy ma obowiązek odmówić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Nie oznacza to, że inne okoliczności, wskazane w piśmie skierowanym przez pracodawcę do rady gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, nie podlegają ocenie rady gminy. Prezentowany przez pozwanego apelacji pogląd, że rada gminy może odmówić zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy wyłącznie w sytuacji gdy podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu jest sprzeczny z treścią omawianego przepisu, a zwłaszcza jego zdaniem pierwszym. W ocenie Sądu Okręgowego gdyby tak miało być, jak przyjmuje apelujący, to ustawodawca wyraźnie powiedziałby w tym przepisie, że wyrażenie zgody przez radę na rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy z radnym wymagane jest tylko wówczas, gdy podstawą rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W przepisie tym zatem nie byłoby wówczas zdania pierwszego, ponieważ byłoby ono zbędne.

Odmowa wyrażenia zgody przez radę gminy na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem objętym wzmoczoną ochroną trwałości stosunku pracy nie podlega ocenie sądu pracy także w płaszczyźnie art. 8 k.p., gdyż przepis ten dotyczy wykonywania prawa przez stronę stosunku prawnego - stosunku pracy. Rada gminy nie jest zaś stroną stosunku pracy, a zgoda (odmowa zgody) na rozwiązanie stosunku pracy nie jest wykonywaniem prawa podmiotowego, lecz realizacją szczególnego uprawnienia rady gminy.

Co więcej w tym miejscu wskazać należy - nie kwestionując co do zasady ewentualnej zasadności zarzutów apelacji, że wadliwa byłaby uchwała, której motywy byłyby nie do pogodzenia z zasadami porządku prawnego, która nie miałaby oparcia w stanie faktycznym, w jakim wypowiedzenie zostało dokonane - że sąd pracy nie jest uprawniony do badania merytorycznej zasadności, czy też prawidłowości formalnej podejmowanych przez radę gminy uchwał, w tym uchwał dotyczących wyrażania zgody (bądź jej odmowy) na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Podjęcie przez radę gminy uchwały na podstawie art. 25 ust. 2 u.s.g. jest bowiem działaniem administracyjnoprawnym, wobec czego ocena prawidłowości tej czynności powinna odbywać się według przepisów prawa administracyjnego. Co więcej, uchwała ta należy do sfery administracji publicznej, zatem podlega nie tylko nadzorowi realizowanemu zgodnie z art. 90 i nast. Ustawy o samorządzie gminnym, ale i tylko określony krąg podmiotów może zaskarżyć taką uchwałę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego, a dalej do Naczelnego Sądu Administracyjnego. Natomiast kompetencje sądu pracy, do którego odwoła się pracownik-radny z powodu odwołania od rozwiązania z nim stosunku pracy, ograniczą się jedynie do badania uchwały rady gminy w następujących aspektach: czy została podjęta uchwała, w jakim terminie została podjęta, czy nie wystąpiły okoliczności wyłączające szczególną ochronę radnego przed wypowiedzeniem oraz fakt wystąpienia przez pracodawcę do rady wówczas, gdy rada nie podjęła uchwały.

Na zakończenie, na marginesie wskazać należy, że powyższe nie oznacza, że pozwany został co do zasady pozbawiony możliwości podważenia uchwały podjętej przez Radę Miejską w C. w dniu 22 lipca 2009 r. Jednakże, jeżeli pozwany chciał zakwestionować formalną czy też merytoryczną prawidłowość tejże uchwały, mógł uczynić to w trybie postępowania o stwierdzenie nieważności uchwały uregulowanego w ustawie o samorządzie gminnym, w szczególności w oparciu o art. 101 ust. 1 tej ustawy.

Mając na uwadze powyższe – w oparciu o treść przepisu art. 385 k.p.c. – apelację oddalono.

Rozstrzygając o kosztach procesu w instancji odwoławczej, Sąd na podstawie art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 6 oraz § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) zasądził od powoda na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 1410 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Apelacja powoda dotyczyła oddalenia dwóch zgłoszonych przez niego żądań: przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z regulacją zamieszczoną w § 12 ust. 1 pkt 1 przywołanego wyżej rozporządzenia z 28 września 2002r., stawki minimalne wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu

ustania stosunku pracy - 60 zł. Natomiast stawki minimalne w sprawach o wynagrodzenie za pracę lub odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 - 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości wynagrodzenia lub odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Zgodnie z § 6 pkt 6 stawka minimalna wynosi przy wartości przedmiotu sprawy powyżej 50.000 zł do 200.000 zł - 3.600 zł, a zatem w przypadku powoda stawka minimalna o której mowa w § 12 ust. 1 pkt 2 wynosi 2700 zł (75% z 3600 zł). Z kolei w § 13 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia wskazano, że stawki minimalne za prowadzenie spraw w postępowaniu apelacyjnym wynoszą przed sądem okręgowym - 50 % stawki minimalnej, a jeżeli w pierwszej instancji nie prowadził sprawy ten sam radca prawny - 75 % stawki minimalnej, w obu wypadkach nie mniej niż 60 zł. Mając na uwadze powyższe, Sąd Odwoławczy zasądził od powoda na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej łączną kwotę 1410 zł (60 zł - § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 plus 1350 zł - 50% z 2700 zł § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1).