

Sygn. akt VI Pa 2/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2016 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SO Monika Miller-Młyńska (spr.) SR del. Anna Ruszkowska
Protokolant:	Michał Maśnik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 maja 2016 roku w S.

sprawy z powództwa E. G. (1)

przeciwko (...) Centrum Pomocy (...) w G.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwane (...) Centrum Pomocy (...) w G. od wyroku Sądu Rejonowego w Goleniowie IV Wydziału Pracy z dnia 12 listopada 2015 roku sygn. akt IV P 73/15

oddala apelację.

UZASADNIENIE

W toku procesu, jaki toczył się przed Sądem Rejonowym w Goleniowie pod sygnaturą akt IV P 73/15, E. G. (1) odwoływała się od dokonanego przez pracodawcę – (...) Centrum Pomocy (...) w G. (dalej jako: (...)) – wypowiedzenia umowy o pracę, domagając się ostatecznie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Zarzuciła, iż podana jej przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa, niezasadna, niekonkretna i nieprecyzyjna. Przyznała, że fundacja (...) w G., której jest prezesem prowadzi Centrum (...), którego zadania częściowo nakładają się na zadania kierowanego przez nią (...). Podniosła zarazem, iż starosta (...) od wielu lat wiedział o jej powiązaniu z fundacją i Centrum (...), a wręcz nakazał jej utworzenie tego Centrum.

Pozwany pracodawca wnosił o oddalenie powództwa, podnosząc że pełnienie przez powódkę funkcji w zarządzie podmiotu finansowanego w znacznej części ze środków pochodzących pośrednio z jednostki, w której zajmowała stanowisko dyrektora, mogło budzić wątpliwości co do możliwej stronniczości i interesowności powódki w podejmowaniu decyzji dotyczących podmiotu, którego jest jednocześnie prezesem.

Wyrokiem z 12 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Goleniowie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 18.396 złotych tytułem odszkodowania za dokonanie wypowiedzenia stosunku pracy z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), zasądził od pozwanego na

rzecz powódki kwotę 3860 złotych tytułem kosztów postępowania (pkt III) oraz nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6132 zł (pkt IV).

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

E. G. (1) była zatrudniona jako pracownik socjalny od dnia 01.02.1999 r. na podstawie umowy o pracę, następnie od dnia 01.01.2003 r. zajęła stanowisko specjalisty pracy socjalnej. Z dniem 15 stycznia 2004 r. powódka została dyrektorem jednostki. Powierzenia tego stanowiska starosta (...) dokonał w formie dokumentu „akt powołania”. Od 01.01.2012 r. powódka została dyrektorem (...).

(...) Centrum Pomocy (...) miało za zadania m.in.: udzielanie pomocy społecznej o zasięgu ponadgminnym: dzieciom, rodzinom, osobom starszym, chorym i niepełnosprawnym, zabezpieczenie pieczy zastępczej dzieciom w przypadku niemożności sprawowania opieki przez rodziców, podejmowanie działań mających na celu ograniczenie skutków niepełnosprawności oraz inne zadania wymienione w regulaminie organizacyjnym.

Powódka była prezesem Fundacji (...) w G.. Do zadań fundacji należało m.in.:

- organizowanie i prowadzenia różnych form pracy profilaktycznej z dziećmi, młodzieżą i ich rodzinami;
- zajęcia i szkolenia z zakresu aktywizacji społecznej i zawodowej - zadanie to pokrywa się z zadaniami własnymi gmin;
- tworzenie i realizacja programów walki z bezrobociem;
- praca terapeutyczna z rodzinami w szczególności z rodzinami z problemem alkoholowym, uzależnieniem od środków odurzających - zadanie to pokrywa się z zadaniami własnymi (...);
- działania na rzecz osób niepełnosprawnych w tym rehabilitacja zawodowa i społeczna i ich zatrudnianie - zadanie to pokrywa się z zadaniami własnymi (...)

Od starosty (...) powódka jako dyrektor (...) otrzymała polecenie utworzenie Centrum (...) (CIS). Powódka podjęła decyzję, że organem założycielskim CIS będzie Fundacja. CIS zaczął działalność od kwietnia 2010 r. Powódka nadal piastowała stanowisko prezesa Fundacji oraz dyrektora (...). O łączeniu przez powódkę obu stanowisk starosta (...) i zarząd Powiatu wiedzieli od wielu lat.

Decyzją z 27 maja 2009r. Wojewoda (...) nadał Fundacji (...) w G. status Centrum (...) w R..

Od marca 2008 r. (...) w imieniu Starostwa (...) wspólnie z ośrodkami pomocy społecznej i PUP jako liderem, realizował projekt partnerski „Aktywni = Samodzielni”, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach (...). Wartość tego projektu wynosiła ponad 10 mln zł. W ramach projektu ośrodki pomocy społecznej i (...) kierowały osoby bezrobotne, osoby wykluczone społecznie (po zwolnieniu z zakładu karnego, uzależnionych od alkoholu i narkotyków), a (...) nadto niepełnosprawne, do uczestnictwa w CIS prowadzonym przez fundację, w której powódka piastowała stanowisko prezesa. Tym samym CIS realizował część zadań należących do gmin i starostwa. Powódka jako dyrektor (...) otrzymała od zarządu powiatu pełnomocnictwo do podpisywania wniosków, umów, porozumień partnerskich oraz do podejmowania wszelkich czynności związanych z realizacją projektów systemowych w ramach priorytetu VII Promocja (...) Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Na mocy pełnomocnictwa, udzielonego na czas nieoznaczony, powódka jako kierownik (dyrektor (...)) była zobowiązana do składania zarządowi powiatu rocznych sprawozdań z realizacji partnerskich projektów systemowych.

Obawiając się zarzutu stronnictwa i interesowności, powódka zwracała się do zarządu powiatu każdego roku o wyrażenie zgody na skierowanie osób niepełnosprawnych uczestników projektu realizowanego przez (...) z Fundacją, do uczestnictwa w zajęciach Centrum (...). Po uzyskaniu takiej zgody powódka jako dyrektor (...)

zawierała umowy z kierownikiem CIS. Na mocy każdej z nich (...) zobowiązywał się kierować do CIS określoną w umowie liczbę niepełnosprawnych na okres danego roku. Program i koszt zadania był ustalony na podstawie przedłożonej oferty przez zleceniobiorcę (Fundację) mającą status centrum integracji społecznej, wybranej zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych w trybie zamówienia z wolnej ręki. Z ramienia (...) dyrektor miała prawo kontroli przebiegu i sposobu przeprowadzania zajęć w CIS, dokonywania ewaluacji przebiegu i sposobu prowadzenia zajęć, odstąpienia od umowy w razie niewywiązywania się przez Fundację z warunków umowy i nieprzedstawienia zadowalających wyjaśnień.

W ramach projektu systemowego „Aktywni = Samodzielni” (...) Centrum Pomocy (...) - w celu realizacji zawartych umów - skierowało do CIS:

- w roku 2011 ogółem do CIS z (...) i (...)ów 111 osób, w tym 34 niepełnosprawnych. Koszt miesięczny udziału jednej osoby w zajęciach wynosił 560 zł.

- w roku 2012 w zajęciach CIS uczestniczyło 167 osób, w tym 25% niepełnosprawnych. Fundacja za udział uczestników w zajęciach otrzymała od (...) i (...) kwotę 328 tysięcy złotych w roku 2012.

- w roku 2013, na okres 6 miesięcy, (...) skierował niepełnosprawnych, a łącznie z Ośrodkami Pomocy (...) liczba uczestników skierowanych przez te podmioty w ramach projektu wyniosła 240 osób.

- na rok 2014 powódka jako dyrektor (...) planowała skierowanie do CIS 15 niepełnosprawnych na okres 12 miesięcy, a łączny koszt uczestnictwa miał wynieść 108.000 zł.

- na rok 2015 (...) planował skierowanie na zajęcia CIS 25 niepełnosprawnych, a koszt ich uczestnictwa miał wynieść 90 000 zł.

Informacje o działaniach CIS powódka składała jako prezes fundacji każdego roku.

Budżet CIS składał się m. in. z ze środków pozyskiwanych w ramach projektów (...). W roku 2012 r. z tego tytułu CIS uzyskiwała kwotę 558.000 złotych, w roku 2013 – 913.000 zł.

Powódka każdego roku otrzymywała od Starostwa Powiatowego w G. gratyfikację pieniężną w uznaniu dotychczasowej pracy. Na początku 2015r. pojawiły się doniesienia w mediach na temat łączenia przez powódkę dwóch stanowisk, media zadawały pytania czy powódka jest bardziej dyrektorem (...) czy prezesem Fundacji.

23 marca 2015r. zarząd powiatu (...) podjął uchwałę o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Uchwała ta nie została doręczona powódce.

Pismem z dnia 23 marca 2015 r. i w tej dacie wręczonym powódce, starosta (...) rozwiązał z powódką stosunek pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę podając: „utrata zaufania wobec osoby powódki. Wynika ona z faktu wykonywania zajęć związanych z prowadzeniem przez Panią fundacji (...) w G. zajmującej się zadaniami zbieżnymi z zadaniami wykonywanymi przez (...) Centrum Pomocy (...) w G. oraz pozyskiwania z UE wielomilionowych środków finansowych na prowadzenie działalności fundacji, co może wywoływać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność”.

Wysokość odszkodowania wyliczonego według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiła 18.396 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe ustalenia Sąd Rejonowy wskazał, że pomimo wręczenia powódce w 2004 r. przez starostę aktu powołania na stanowisko dyrektora (...) nie doszło do nawiązania z nią stosunku pracy w drodze powołania. Przywołał w tym zakresie przepis art. 4 ustawy o pracownikach samorządowych, w świetle którego na podstawie powołania zatrudnione są wyłącznie osoby piastujące następujące wyliczone wyczerpująco stanowiska: zastępcy wójta (burmistrza, prezydenta miasta), skarbnika gminy, skarbnika powiatu, skarbnika województwa. Zaznaczył, iż art.

4 tej ustawy w ust. 1 pkt 3 wyraźnie wskazuje, że inni niewymienieni w ustępie 1 w punktach 1 do 2 pracownicy samorządowi zatrudnieni są na podstawie umowy o pracę. Z przepisu art. 4 ust. 1 pkt 3 w/w ustawy wyraźnie zatem wynika, że powódka jako dyrektor (...) była zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych powiatu (a do takich należy (...)) należy do zadań zarządu powiatu, co wynika z art. 32 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym. Uznał, że zarząd powiatu (...) dokonał wypowiedzenia stosunku pracy powódce w drodze uchwały, ta jednak nie zawierała przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, co więcej nie została doręczona powódce. Zatem – w ocenie Sądu Rejonowego - wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem warunków formalnych. Dalej sąd ten wskazał, że starosta (...), będąc zobowiązanym do wykonania tej uchwały, wręczył w dniu 23 marca 2015 r. powódce oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy, a w nim zawarł wskazaną wyżej przyczynę.

Odnosząc się do tej przyczyny sąd I instancji stwierdził, że niektóre z zadań (...) oraz zadania fundacji prowadzonej przez powódkę były zbieżne np.: działania mające na celu ograniczenie skutków niepełnosprawności (rehabilitacja zawodowa i społeczna i ich zatrudnianie), praca terapeutyczna z rodzinami w szczególności z rodzinami z problemem alkoholowym, uzależnieniem od środków odurzających.

Sąd Rejonowy podkreślił, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu de facto nawiązuje do treści przepisu art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, który zakazuje pracownikom samorządowym zatrudnionym na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, wykonywania zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. W ocenie sądu, przepis ten przerzuca na pracownika konieczność oceny, czy jego zachowanie może, czy też nie wywoływać podejrzenia o stronniczość czy interesowność. Ocena czy doszło do naruszenia zakazu w konkretnej sytuacji powinna opierać się na rozważeniu relacji pomiędzy obowiązkami pracownika samorządowego na stanowisku, na którym jest zatrudniony w urzędzie oraz rodzajem dodatkowych zajęć, które podjął. Najczęściej do naruszenia zakazu z art. 30 ust. 1 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych będzie dochodzić w sytuacjach, w których istnieje ryzyko, że pracownik mógłby wykorzystać swoje kompetencje urzędowe w działalności, którą podejmuje dodatkowo. Sąd Rejonowy podkreślił, że nie chodzi o wykazanie konkretnych zdarzeń, które miały taki charakter, ale o wykazanie, że takie niebezpieczeństwo racjonalnie istnieje. Mając to na względzie, zwrócił uwagę na wypowiedź samej powódki, która od początku istnienia CIS dostrzegała, że łączenie przez nią stanowiska dyrektora (...), który zarządzał pieniędzmi w ramach projektu systemowego „Aktywni = Samodzielni” ze stanowiskiem prezesa fundacji, mającej status centrum integracji społecznej, może wywoływać podejrzenia o stronniczość czy interesowność. Zasadność możliwości powstania tych podejrzeń wynikała zdaniem sądu z następujących faktów:

- powódka jako dyrektor (...) zarządzający środkami unijnymi w ramach projektu systemowego, uzyskała od Zarządu Powiatu pełnomocnictwo na czas nieokreślony do podpisywania wniosków, umów, porozumień partnerskich oraz do podejmowania wszelkich czynności związanych z realizacją projektów systemowych w ramach priorytetu VII Promocja (...) Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. To pełnomocnictwo uprawniało ją do zawierania z fundacją, której była prezesem umów, na mocy których (...) i (...) kierowały bezrobotnych, niepełnosprawnych do udziału w zajęciach CIS. Na mocy tych umów (...) miał wypłacać ze środków unijnych pieniądze na rzecz fundacji. Widząc możliwość podniesienia pod swoim adresem jako dyrektora (...) zarzutu stronniczości, powódka asekuracyjnie co roku zwracała się do zarządu powiatu o wyrażenie zgody na zawarcie rocznej umowy z fundacją i na skierowanie na zajęcia CIS określonej liczby uczestników. O ilości skierowanych co roku osób do CIS decydowała powódka jako pracownik samorządowy;

- powódka jako dyrektor (...) miała obowiązek kontroli wykonywania umów zawartych z fundacją, tj. miała prawo kontroli przebiegu i sposobu przeprowadzania zajęć w CIS, dokonywania ewaluacji przebiegu i sposobu prowadzenia zajęć, odstąpienia od umowy w razie niewywiązywania się przez fundację z warunków umowy i nieprzedstawienia zadowalających wyjaśnień. Zatem – w ocenie Sądu Rejonowego - zachodziła kolizja interesów (...) zarządzającego środkami unijnymi a interesami Fundacji mającej status centrum integracji społecznej i korzystającej z tych środków. Relacje między obowiązkami i kompetencjami powódki na stanowisku dyrektora (...) oraz jej zatrudnieniem na

stanowisku prezesa fundacji stwarzały stan, w którym zachodziły racjonalne obawy o możliwość działania w sposób stronniczy i interesowny. Za główny problem uznał tu sąd I instancji możliwość uzyskiwania przez fundację środków pieniężnych w ramach projektu systemowego, którym zarządzał (...). Wskazał, iż doszło do takiej sytuacji, w której ta sama osoba jest odpowiedzialna za całokształt gospodarki finansowej fundacji otrzymującej środki z projektu systemowego, a jednocześnie w ramach obowiązków związanych ze stanowiskiem dyrektora (...), dokonuje czynności związanych z kontrolą przebiegu i sposobu przeprowadzenia zajęć przez CIS. Dochodziło zatem do połączenia roli kontrolowanego i kontrolującego.

Zdaniem Sądu Rejonowego przedstawione wyżej argumenty dawały podstawę uzasadnionego podejrzenia, o jakim mowa w art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych - osoba postronna bowiem mogłaby dojść do przekonania, że powódka, realizując usługi w ramach fundacji, mogłaby wykorzystać stanowisko służbowe pracownika samorządowego zwłaszcza w zakresie dysponowania środkami pieniężnymi w ramach projektu systemowego - zresztą takie sugestie pojawiły się w mediach. Sąd uznał zarazem, iż wiedza pracodawcy o łamaniu przez pracownika samorządowego zakazu ustawowego określonego w art. 30 nie zwalniała powódki od odpowiedzialności. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, że pracodawca, niezwłocznie po uzyskaniu wiedzy o naruszeniu przez pracownika samorządowego tego zakazu, winien był na mocy art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych rozwiązać z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 k.p. lub odwołać go ze stanowiska, przy czym powinien zrobić to - zgodnie z art. 52 § 2 k.p. - w terminie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Podkreślił, że pracodawca przez wiele lat tolerował łamanie przez powódkę w/w zakazu i zareagował dopiero z powodu niepokojących doniesień mediów, które bliżej zainteresowały się działaniami powódki. Uznał, że pracodawca miał świadomość, że nie mógł z powodu przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 k.p. dokonać rozwiązania stosunku pracy w sposób określony w art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, do czego był zobligowany ustawą, więc dokonał, wbrew ustawie, wypowiedzenia. Oznacza to, w ocenie Sądu Rejonowego, że pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę (zastosował niewłaściwy tryb, nie doręczył powódce uchwały zarządu powiatu, uchwała zarządu powiatu nie wskazywała przyczyny).

Sąd I instancji uznał jednak, że niemożliwe było przywrócenie powódki - będącej nadal prezesem fundacji mającej status centrum integracji społecznej - do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy z powodu zakazu zawartego w art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych. W tej sytuacji na mocy art. 45 § 2 kp przyznał powódce odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Pozwany pracodawca zaskarżył powyższy wyrok w zakresie punktów I, III i IV, zarzucając mu naruszenie art. 8 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w sprawie pomimo istnienia przesłanek do jego zastosowania, a także naruszenie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w zw. z art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie pracownikowi samorządowemu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia w przypadku zaistnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy w trybie, o którym mowa w przepisie art. 30 ust. 2 powołanej wyżej ustawy, stanowi o istnieniu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Wskazując na powyższe naruszenia, wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, iż przepis art. 8 k.p. określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli jest sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne, jednak ich zastosowanie wymaga każdorazowo wykazania, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych,

nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Zdaniem pozwanego taka sytuacja zaistniała w niniejszej sprawie

Pozwany podkreślił też, że kontestując w ramach drugiego z zarzutów apelacji, stanowisko sądu, w myśl którego nierozwiązanie stosunku pracy w trybie określonym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (i w jego miejsce zastosowanie trybu wypowiedzenia określonego przepisem art. 30 § 1 pkt 2 k.p.) stanowi o naruszeniu trybu wypowiedzenia umów o pracę, podziela w całej rozciągłości to ustalenie sądu, które w istocie sprowadza się do występowania w sprawie ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Skarżący podkreślił, że sąd I instancji ustalił m.in., iż powódka zespoła w jednej osobie funkcje podmiotu kontrolowanego i kontrolującego. Jego zdaniem przeciw zastosowaniu konstrukcji, o której stanowi przepis art. 8 k.p. nie przemawia również stopień ewentualnego naruszenia przez pracodawcę trybu postępowania przy wypowiedzaniu stosunku pracy. O ile bowiem nie sposób skutecznie podważyć uwagi Sądu Rejonowego, iż aktem który spowodował ustanie stosunku pracy jest uchwała organu kolegialnego (pozbawiona uzasadnienia i niedoręczona powódce), to nie sposób nie dostrzec, że powódce doręczono pismo sygnowane przez starostę, zawierające w swej treści wierne odzwierciedlenie zapisów uchwały. Skarżący nadto uwypuklił, iż - wbrew odmiennym twierdzeniom strony powodowej – brak uzasadnienia uchwały zarządu powiatu nie uniemożliwił pracownikowi dokonania oceny rzeczywistych intencji pracodawcy, a tym samym nie pozbawił możliwości podjęcia skutecznej obrony przed sądem. Jego zdaniem powódka miała pełne rozeznanie co do rzeczywistych podstaw i przyczyn rozwiązania z nią stosunku pracy, skoro w pozwie w sposób niezwykle drobiazgowy odniosła się tak w zakresie twierdzeń, jak i dowodów do przyczyny wypowiedzenia, identyfikując ją niewątpliwie w sposób zgodny z intencjami pracodawcy. To twierdzenie było zdaniem apelującego wspierane przez samo zachowanie powódki, jakie miało miejsce po wręczeniu jej oświadczenia zawierającego wypowiedzenie stosunku pracy, a które polegało na udaniu się do siedziby pozwanego i dokonaniu usunięcia z komputera służbowego jego zawartości. Zaznaczono, że tego typu zachowania pracownika mogą tylko utwierdzać w przekonaniu, iż podejmował on próby ukrycia śladów lub dowodów mogących świadczyć o działaniu z naruszeniem zasad zachowania bezstronności.

Uzasadniając drugi z zarzutów apelacji pozwany podniósł, iż w jego ocenie zastosowanie trybu „korzystniejszego” dla pracownika, jeśli idzie o spowodowanie ustania stosunku pracy nie może dowodzić działania w ramach naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Jest to twierdzenie o tyle uprawnione jeśli zważy się na fakt upływu terminu, o którym mowa w przepisie art. 52 § 2 k.p. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy taka wykładania przepisów wskazanych w ramach drugiego z zarzutów apelacji prowadziłaby do wyłączenia w ogóle możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem łamiącym przepisy prawa pracy. Trudno oczywiście takie wnioski wyprowadzać.

Skarżący nadto zauważył, iż nakazanie wypłaty powódce niebagatelnej kwoty blisko 20 tys. zł, w sytuacji gdy ta swoim zachowaniem doprowadziła do ustania stosunku pracy, kłóci się z poczuciem sprawiedliwości i moralnością.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się nieuzasadniona.

Zgodnie z treścią przepisu art. 387 § 2¹ k.p.c., jeżeli sąd drugiej instancji nie przeprowadził postępowania dowodowego ani nie zmienił ustaleń faktycznych sądu pierwszej instancji, a w apelacji nie zgłoszono zarzutów dotyczących tych ustaleń, uzasadnienie wyroku może zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Ponieważ taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy w zakresie ustaleń faktycznych ogranicza się do wskazania, że podziela w całości te ustalenia, których dokonał sąd I instancji.

Za prawidłowe Sąd Okręgowy uważa także wydane przez Sąd Rejonowy rozstrzygnięcie, choć nie zgadza się w pełni z jego uzasadnieniem. W szczególności za trafny trzeba było uznać zarzut naruszenia przepisu art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez uznanie, że dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę zamiast rozwiązania tejże umowy bez wypowiedzenia stanowi o istnieniu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Nie ma bowiem racji Sąd Rejonowy, gdy wskazuje (uzasadniając przy tym swoje stanowisko nader lakonicznie), że skoro przepis nakazuje rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., a pracodawca dokonuje zamiast tego (korzystniejszego i „łagodniejszego” dla pracownika) wypowiedzenia umowy o pracę, to stanowi to uchybienie tego rodzaju, które musi skutkować wyciągnięciem sankcji wobec pracodawcy. Pracodawca – w myśl zasady semiiperatywności prawa pracy – może bowiem potraktować pracownika korzystniej niż nakazują to przepisy powszechnie obowiązujące. Jeśli więc z jakichkolwiek powodów nie zdecydował się na dyscyplinarne rozwiązanie stosunku pracy łączącego go z E. G. (1), miał prawo sięgnąć po środek znacznie mniej dotkliwy, jakim jest wypowiedzenie umowy o pracę, powszechnie uznawane za zwykły sposób rozwiązywania umów o pracę.

Powyższe stwierdzenie nie powodowało jednak wcale konieczności zmiany zaskarżonego wyroku.

W obecnie przewidzianym przepisami obowiązującego Kodeksu postępowania cywilnego modelu apelacji pełnej, sąd II instancji jest sądem merytorycznym, który samodzielnie ocenia zgromadzony w sprawie materiał i de facto rozpatruje sprawę ponownie. Należy w tym zakresie odwołać się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w uzasadnieniu uchwały składu 7 sędziów z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07 (OSNC z 2008 r., nr 6, poz. 55) mającej moc zasady prawnej, gdzie wskazano, iż „apelacja pełna polega na tym, że (...) przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz wtóry cum beneficio novorum, a prowadzona przez sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów popełnionych zarówno przez sąd, jak i przez strony, przy czym chodzi zarówno o błędy natury prawnej, jak i faktycznej. (...) Różnica między apelacją pełną a ograniczoną (...) polega przede wszystkim na tym, że apelacja ograniczona nie służy - jak apelacja pełna - badaniu trafności (słuszności) zaskarżonego orzeczenia z punktu widzenia zgodności z rzeczywistością (z rzeczywistym stanem prawnym i faktycznym), lecz z punktu widzenia jego zgodności z materiałem procesowym pozostającym w dyspozycji sądu orzekającego; w centrum uwagi sądu drugiej instancji pozostaje zaskarżone orzeczenie i ocena jego poprawności, nie zaś rozpoznanie sprawy i orzekanie in merito (...) Rozpoznawczy charakter apelacji pełnej znajduje umocowanie przede wszystkim w art. 378 § 1 k.p.c., wyraźnie stwierdzającym, że sąd drugiej instancji »rozpoznaje sprawę«, a nie sam środek odwoławczy, co ma miejsce np. w wypadku skargi kasacyjnej.”

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uważnie ocenił cały prawidłowo zebrany przez sąd I instancji materiał dowodowy, dochodząc do przekonania, że z właściwego ustalonego stanu faktycznego sąd ten wyprowadził nie do końca prawidłowe wnioski.

Po pierwsze, Sąd Rejonowy nie przypisał wystarczającego znaczenia temu, kto złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Dla przypomnienia trzeba więc wskazać, że decyzję o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy podjął zarząd powiatu (...) w uchwale nr 37/15/15. Uchwała ta nie zawierała jednak jakiegokolwiek uzasadnienia i nie została powódce w ogóle doręczona (powódka nie uczestniczyła także w posiedzeniu zarządu powiatu, na którym tę uchwałę podjęto). Zamiast tego E. G. doręczono pismo podpisane wyłącznie przez starostę powiatu (...), zawierające oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W treści tego oświadczenia zamieszczono informację o przyczynie wypowiedzenia; w żaden sposób nie nawiązano jednak do faktu podjęcia przez zarząd powiatu stosownej uchwały.

W ocenie sądu powyższe oznacza, że wypowiedzenie stosunku pracy zostało dokonane przez podmiot do tego nieuprawniony, a co za tym idzie – naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W tym zakresie trzeba zauważyć, że pracodawcą powódki jako kierownika samorządowej (powiatowej) jednostki organizacyjnej była ta właśnie jednostka. Co do zasady więc, stosownie do normy art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2014r., poz. 1202 z późn. zm.), czynności w sprawach z zakresu prawa pracy wykonywał wobec powódki starosta. Nie można było jednak tracić z pola widzenia istnienia dwóch przepisów szczególnych, tj. art. 112 ust. 7 ustawy z dnia 12 marca 2004r. o pomocy społecznej (tekst jednolity: Dz.U. z 2015r., poz. 163 z późn. zm.), zgodnie z którym kierowników jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, o których mowa w ust. 8, zatrudnia zarząd powiatu oraz art. 32 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (tekst jednolity: Dz.U. z 2016r., poz. 814), stanowiącego że do zadań

zarządu powiatu należy m.in. zatrudnianie i zwalnianie kierowników jednostek organizacyjnych powiatu. Oznacza to, że uprawnienia starosty działającego jako pracodawca (art. 3¹ Kodeksu pracy) nie obejmują uprawnień do „zwalniania” takiego kierownika, a więc także do złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Takie oświadczenie mogłoby przez niego zostać wyłącznie niejako „przekazane” powódce, tj. mógłby on – legitymując się stosownym upoważnieniem udzielonym mu przez zarząd powiatu – dokonać samodzielnie wręczenia powódce pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy, które jednak powinno, dla jego prawidłowości, być wcześniej złożone i podpisane przez osoby upoważnione do podejmowania uchwał w imieniu zarządu powiatu.

Sąd Okręgowy dostrzegł przy tym, iż w treści uchwały zarządu powiatu zamieszczono stwierdzenie, iż „wykonanie uchwały powierza się staroście”. Powyższego nie można było jednak w żadnej mierze traktować jako udzielenia staroście przez zarząd powiatu upoważnienia do samodzielnego sformułowania treści doręczonego powódce wypowiedzenia, w sposób istotnie odbiegający od treści podjętej wcześniej przez zarząd uchwały. Należy bowiem przypomnieć, iż zarząd powiatu jest organem kolegialnym, który działa w sposób przewidziany statutem powiatu (art. 32 ust. 4 ustawy o samorządzie powiatowym). Jak zaś wynika z dołączonego do akt Statutu Powiatu (...), zarząd powiatu (...) liczył w tym czasie 5 osób (§ 54 statutu) i rozstrzygał w formie uchwał wszystkie sprawy należące do jego kompetencji (§ 61 ust. 1 statutu). Dalej w statucie tym wskazano, że uchwały podpisują wszyscy członkowie zarządu obecni na posiedzeniu zarządu (§ 61 ust. 3 statutu) oraz, że jego uchwały są podejmowane zwykłą większością głosów w obecności co najmniej połowy jego składu w głosowaniu jawnym, chyba że przepisy ustawowe stanowią inaczej (§ 61 ust. 5w zw. z § 10 ust. 1 statutu). Oznacza to konieczność kolegialnego działania zarządu, a więc przez zarząd powiatu *in corpore*, a nie jego poszczególnych członków, czy pełnomocników. W ocenie Sądu Okręgowego w stanie faktycznym niniejszej sprawy można przy tym bez przeszkód posiłkować się poglądami orzecznictwa wyrażonymi na gruncie stosowania przepisów Kodeksu spółek handlowych, przewidujących konieczność rozwiązywania stosunków pracy z członkami zarządów spółek kapitałowych przez rady nadzorcze tych spółek. M.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07 podkreślono, iż rada nadzorcza *in corpore* (jako ciało kolegialne; w niniejszej sprawie powinien to być zarząd powiatu) ma kompetencję do reprezentowania spółki (tu: zarządu powiatu) przy dokonywaniu wszelkich czynności prawnych w stosunkach umownych z członkami zarządu (tu: z kierownikiem powiatowej jednostki organizacyjnej). Kolegialność może być zaś urzeczywistniona na dwa sposoby – bądź przez podpisanie umowy przez wszystkich członków rady (tu: zarządu), albo podjęcie przez radę (tu: zarząd) uchwały w przedmiocie akceptacji umowy, z jednoczesnym udzieleniem niektórym członkom rady (członkowi) upoważnienia do podpisania tej umowy w imieniu rady nadzorczej (tu: zarządu). Sąd Najwyższy przyjął przy tym (i stanowisko to wielokrotnie podtrzymywał), że uchwała, w której rada nadzorcza wyrazi aprobatę dla umowy z określonym członkiem zarządu i na określonych warunkach, będzie niewątpliwie wyrazem kolegialnego stanowiska rady. Za sprzeczne z celem przyświecającym omawianej regulacji uznał zatem SN udzielenie przez radę (tu: zarząd powiatu) jej członkowi ogólnego upoważnienia do zawierania wszelkich umów z członkami zarządu, bez specyfikacji rodzaju tych umów, czy ich warunków. W takiej bowiem sytuacji zamiast kolegialnego działania rady nadzorczej, umowę z członkiem zarządu zawierałby w istocie jeden z członków rady. Ta sama uwaga dotyczy przyznania upoważnionemu prawa negocjowania warunków umowy i następnie podpisania (zmienionej w wyniku negocjacji) umowy bez wcześniejszej aprobaty rady. Zdaniem Sądu Najwyższego, upoważnienie przez radę jej przewodniczącego do negocjowania umowy i samodzielnego określenia jej warunków, nie może zatem doprowadzić do uznania za ważną umowy w zakresie wykraczającym poza warunki wyraźnie sformułowane w uchwale tej rady, bo tego rodzaju upoważnienie musi być uznane za naruszające zasadę kolegialnego działania rady nadzorczej, a zatem i reguły reprezentacji spółki akcyjnej w umowach zawieranych z członkami jej zarządu.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, trzeba zauważyć, że skoro zarząd powiatu w podjętej przez siebie uchwale o wypowiedzeniu powódce stosunku pracy nie zamieścił w ogóle jakiegokolwiek uzasadnienia swojej decyzji, niedopuszczalne było pozostawienie staroście możliwości samodzielnego określenia przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna ta jest bowiem najważniejszym elementem wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony (art. 30 § 4 Kodeksu pracy), gdyż jej niezamieszczenie przesądza o formalnej wadliwości wypowiedzenia, zaś wskazanie przyczyny niezgodnej z prawdą czyni wypowiedzenie nieuzasadnionym. Z tego też powodu nie sposób uznać, że udzielenie

staroście przez zarząd powiatu blankietowego upoważnienia do swobodnego określenia treści doręczanego powódce wypowiedzenia było w okolicznościach niniejszej sprawy możliwe.

Co za tym idzie, sporne wypowiedzenie należało uznać za wadliwe formalnie.

Powyższe jednak – w kontekście podniesionego w apelacji zarzutu naruszenia przepisu art. 8 Kodeksu pracy – mogłoby zostać uznane za niewystarczające do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania. Nie można było bowiem tracić z pola widzenia tego, iż sąd I instancji uznał (a Sąd Okręgowy aprobuje ten pogląd), iż zachowanie E. G., które legło u podstaw podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę, naruszało normę art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, tj. że było to zachowanie tego rodzaju, z którym ustawodawca łączy aż możliwość rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, a więc sankcję przewidzianą dla najbardziej jaskrawych przypadków naruszenia prawa przez pracownika. Jeśli więc omówione wyżej uchybienie pracodawcy byłoby jedynym, którego się dopuścił, nie można byłoby wykluczyć (zwłaszcza w kontekście zebranego w sprawie materiału dowodowego, z którego wynika, iż intencją członków zarządu powiatu podejmujących uchwałę nr 37/15/15 było wypowiedzenie powódce umowy dlatego, że wykonywała ona jako prezes fundacji zadania zbieżne z zadaniami (...), a więc z przyczyn, które ostatecznie starosta wskazał w piśmie doręczonym E. G.) oddalenia roszczenia powódki.

Oceniając zarzut naruszenia art. 8 k.p. nie można było jednak tracić z pola widzenia tego, iż – jak jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie - nie może powoływać się na naruszenie zasad współżycia społecznego osoba, która sama zasady te (lub przepisy prawa) narusza (tak: m.in. wyroki SN z: 13 maja 1957 r., II CR 343/57, OSNCP 1958, z. 3, poz. 19; 13 stycznia 1960 r. II CR 1013/59, OSNCK 1961, nr 3, poz. 67; 13 maja 1960 r., II CR 1013/59, OSNCK 1961, nr 2, poz. 67; 11 września 1961 r., I CR 693/61, OSNCP 1963, z. 2, poz. 31; 6 kwietnia 1963 r., III CR 117/62, PiP 1964, z. 4, s. 703; 29 stycznia 1964 r., III CR 344/63, OSNC 1964, nr 11, poz. 234; 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973, nr 11, poz. 203; 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNC 1975, nr 7-8, poz. 123; 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977, z. 3, poz. 47; 24 lutego 1998 r., I PKN 539/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 87; 13 czerwca 2000 r., V CKN 448/00; LEX nr 510984; 20 czerwca 2001 r., I PKN 472/00, OSNP 2003, nr 8, poz. 202; 4 września 2008 r., IV CSK 196/08, LEX nr 466004). Nie można przy tym zapominać, że – jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2011r., I PK 135/10, „reguła wynikająca z tego stanowiska, której ogólnej trafności nie można kwestionować, nie być jednak stosowana mechanicznie, ani nie może prowadzić do uproszczeń. W szczególności fakt naruszenia zasad współżycia społecznego przez jedną stronę stosunku prawnego nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez tę stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą z nich. Ze względu na stopień i okoliczności naruszenia rozpatrywanych zasad przez strony może się bowiem okazać, że zarzut nadużycia prawa postawiony przez jedną z nich powinien zostać uwzględniony, pomimo iż sama dopuściła się takiego naruszenia. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy naganność jej zachowania jest niewielka i nieproporcjonalna w porównaniu z nagannością zachowania drugiej strony. Dopiero łączna ocena zachowania się obu stron, z uwzględnieniem motywów i przyczyn, a także stopnia naganności postępowania każdej z nich i rozważenia, w jakim stopniu zachowanie się strony zgłaszającej zarzut nadużycia prawa było reakcją na zachowanie drugiej strony, pozwala na ocenę, czy strona zgłaszająca taki zarzut zasługuje na ochronę na podstawie art. 8 k.p. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, **stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy** (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02, OSNP 2004 nr 16, poz. 283; wyrok SN z 22 listopada 1994 r., II CRN 127/94, Lex, nr 82293). Przy ocenie, czy wykonywanie prawa nie narusza zasad współżycia społecznego, należy brać pod uwagę całokształt okoliczności, konkretnego wypadku, a nie jedną z nich, choćby nawet znaczenie jej było doniosłe (11 września 1961 r., I CR 693/61, OSNCP 1963, z. 2, poz. 31). W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu (wyrok SN z 22 lipca 2009 r., PK 48/09, LEX nr 529757).”

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy trzeba więc wskazać, że pozwany pracodawca powołując się na utratę zaufania do powódki spowodowaną „faktem wykonywania zajęć związanych z prowadzeniem przez nią fundacji

(...) w G. zajmującej się zadaniami zbieżnymi z zadaniami wykonywanymi przez (...) Centrum Pomocy (...) w G. oraz pozyskiwania z UE wielomilionowych środków finansowych na prowadzenie działalności fundacji, co może wywoływać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność”, całkowicie pominął to, iż okoliczności z powodu których miał utracić do powódki zaufanie były mu od dawna znane. W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego nie sposób bowiem zakwestionować prawdziwości twierdzeń powódki o tym, że o wszelkich jej działaniach od początku wiedział zarówno sam starosta powiatu K. S. (ten sam, który potem podpisał wręczone jej wypowiedzenie), jak i pozostali członkowie zarządu powiatu. Z treści tego materiału wynika też jasno, że ani starosta, ani inni członkowie zarządu nie dostrzegali wcześniej w działaniu powódki, które potem uczynili podstawą postawionego jej zarzutu, żadnej wadliwości czy niezgodności z prawem – przeciwnie, we wnioskach o przyznanie powódce specjalnych nagród podkreślali właśnie m.in. podejmowanie przez nią działalności związanej właśnie z prowadzeniem Centrum (...). Powódka ponadto zwracała się corocznie do zarządu powiatu każdego roku o wyrażenie zgody na skierowanie osób niepełnosprawnych uczestników projektu realizowanego przez (...) z Fundacją, do uczestnictwa w zajęciach Centrum (...) i dopiero po uzyskaniu takiej zgody jako dyrektor (...) zawierała umowy z kierownikiem CIS. Zarząd powiatu od dawna wiedział więc doskonale o tym, że to powódka była prezesem fundacji zajmującej się prowadzeniem CIS, skoro – jak wynika już chociażby z wpisu do KRS – organem sprawującym nadzór nad tą fundacją był starosta (...).

Powyższe nie oznacza oczywiście, że pracodawca był w tych okolicznościach całkowicie pozbawiony możliwości rozwiązania z powódką stosunku pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego powinien był zrobić to jednak w inny sposób. Skoro bowiem przez szereg lat dawał E. G. podstawy, by uważała, że jej działanie nie narusza prawa (tj. że bycie prezesem fundacji (...) i jednocześnie dyrektorem (...) nie wywołuje uzasadnionego podejrzenia o stronniczość lub interesowność), nie mógł obecnie obciążyć wyłącznie jej skutkami także swojego błędnego postępowania.

Analizując stany faktyczne spraw sądowych, w których oceniano decyzję pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy właśnie z uwagi na naruszenie przepisu art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, łatwo dostrzec, że w szeregu z nich podjęcie przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy było poprzedzone wezwaniem pracownika do zaprzestania wykonywania określonego zajęcia. Dopiero po niedostosowaniu się przez pracownika do tego polecenia zapadała decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy (tak np. w sprawie zakończonej wydaniem przez Sąd Najwyższy wyroku w dniu 10 lutego 2006r., sygn. akt I PK 157/05). Rozwiązanie takie, choć niewynikające wprost z ustawy, było w okolicznościach niniejszej sprawy zdaniem sądu II instancji jedynym możliwym. Jeśli bowiem zarząd powiatu (...) przez szereg lat w pełni aprobował działanie powódki, mając przy tym pełną wiedzę o tym, na czym ono polega, to jeśli doszedł obecnie do przekonania, iż dalsze wyrażanie takiej aprobaty nie było możliwe, gdyż zorientował się, że prowadzi to do naruszania prawa, powinien był dać temu wyraz poprzez zakomunikowanie tego powódce i wezwanie jej do zaprzestania dalszego pełnienia funkcji w zarządzie fundacji (...). W sytuacji zaś, gdy takie działania nie zostały podjęte, powoływanie się w wypowiedzeniu umowy o pracę na „utrata zaufania” należało uznać za powoływanie się na przyczynę nieprawdziwą. O utracie zaufania można byłoby mówić wyłącznie wówczas, gdyby powódka swoje działania zatajała, a zarząd powziął o nich wiedzę dopiero bezpośrednio przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Jak wskazuje się jednolicie w orzecznictwie (np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012r., sygn. akt II PK 60/12), „w przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii – czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy”. Skoro zaś – jak wyjaśniono wyżej – zarząd powiatu od szeregu lat wiedział i zgadzał się na działania powódki, nie mógł obecnie skutecznie powołać się w wypowiedzeniu na utratę do niej zaufania. Co za tym idzie, dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie należało uznać nie tylko za wadliwe formalnie, ale i nieuzasadnione. Przy tego zaś rodzaju uchybieniach nie sposób było zaakceptować poglądu pozwanego o tym, iż wydany przez sąd I instancji wyrok naruszył przepis art. 8 k.p. Nie można było bowiem tracić z pola widzenia tego, że powódka i ta została już przez ów sąd niejako „ukarana”, gdyż nie uwzględniono wybranego przez nią żądania o przywrócenie do pracy, a w miejsce tego w oparciu o przepis art. 45 § 2 k.p. zasądzono tylko odszkodowanie. Zdaniem Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy takie rozstrzygnięcie było w pełni prawidłowe.

W powyższej sytuacji, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację oddalono.