

Sygn. VPa 15/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska

SSO Paweł Lason

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) w C.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) w C. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie M.. IV Wydziału Pracy z dnia 28 października 2015r.

sygn. IV P 40/15

1. *oddala apelację,*

2. *zasądza od pozwanego (...) w C. na rzecz powódki K. B. kwotę 480,00 (czteryście osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 15/16

UZASADNIENIE

W dniu 27 lutego 2015 r. powódka K. B. wniosła pozew przeciwko (...) C., w którym domagała się przywrócenia do pracy na stanowisku inspektora ds. (...) w (...) w C., na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 10 sierpnia 1979 r., zasądzenia od pozwanego kwoty 3.200,00 zł (trzy tysiące dwieście złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu tytułem 3-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, zasądzenia od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podniesiono że, od dnia 10 sierpnia 1979 r. powódka była zatrudniona w pozwanym (...) w C. na stanowisku referenta ds. komunikacji, planowania, statystyki w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 16 lutego 2015 r., pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, a jako przyczynę wskazał fakt wpłynięcia do (...), w dniu 12 lutego 2015 r. informacji z Krajowego Rejestru Karnego, potwierdzającej fakt prawomocnego skazania powódki za umyślne przestępstwo. Nadto powódka wskazała, iż pozwany podejmując decyzje o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uchybił miesięcznemu terminowi do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 3 kwietnia 2015 r., pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości, jako niezasadnego oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania pełnomocnik pozwanego wskazał, iż strona pozwana (...) C. – wskazana przez powódkę – nie posiada zdolności procesowej biernej do występowania w niniejszej sprawie, gdyż zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 902 z p. zm.) gmina nie jest stroną stosunków pracy z pracownikami samorządowymi i z tych właśnie względów wniesione powództwo powinno być oddalone. Z ostrożności procesowej, na wypadek gdyby sąd nie podzielił zaprezentowanego stanowiska, pełnomocnik pozwanego ustosunkowując się merytorycznie do wniesionego powództwa podniósł, iż nie można podzielić stanowiska powódki, że pracodawca nie dochował miesięcznego terminu na wypowiedzenie umowy o pracę, gdyż Informacja z Krajowego Rejestru Karnego o skazaniu powódki wpłynęła do pracodawcy 12 lutego 2015 roku, a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 16 lutego 2015 r.

We wniosku z dnia 26 czerwca 2015r., powódka K. B., na podstawie art. 194 § 1 k.p.c. wносиła o wezwanie (...) w C. do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Na rozprawie w dniu 30 czerwca 2015 r. pełnomocnik powódki poparł powództwo oraz wniósł o prawidłowe oznaczenie strony pozwanej wskazując, iż pozwanym w sprawie jest (...) w C., a nie (...) C..

Pełnomocnik pozwanego nie uznał tak sprecyzowanego powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 28 października 2015 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim w punkcie 1 przywrócił powódkę K. B. do pracy w pozwanym (...) w C. na poprzednich warunkach pracy i płacy, w punkcie 2 zasądził od pozwanego (...) w C. na rzecz powódki K. B. kwotę 14.652,00 złotych (czternaście tysięcy sześćset pięćdziesiąt dwa złote) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, w punkcie 3 zasądził od pozwanego (...) w C. na rzecz powódki K. B. kwotę 960,00 złotych (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 4 nadał wyrokowi z punktu 2 co do kwoty 4.884,00 złotych (cztery tysiące osiemset osiemdziesiąt cztery złotych) rygor natychmiastowej wykonalności.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka K. B. była zatrudniona w pozwanym (...) w C., na czas nieokreślony, na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 1979 r., ostatnio na stanowisku inspektora ds. (...).

Prawomocnym wyrokiem z dnia 30 marca 2012 r., wydanym przez Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. II Wydział Karny, w sprawie sygn. akt II K 1648/10 powódka K. B. została skazana za czyn z art. 270 § 1 k.k. na karę 60 stawek dziennych grzywny po 10 zł każda stawka. Przedmiotowy wyrok uprawomocnił się w dniu 19 maja 2012 r. O powyższym fakcie powódka K. B. zawiadomiła ówczesnego Wójta (...) C. E. P. jako swojego przełożonego, który na jej zapytanie, co teraz dalej z nią będzie odpowiedział, iż musi w tym temacie zrobić rozeznanie. Wójt (...) E. P., po uzyskaniu tej informacji bezpośrednio od powódki K. B. nie zwrócił się jednak ani do Sądu Rejonowego w Tomaszowie M.. II Wydział Karny o nadesłanie przedmiotowego wyroku skazującego, ani też do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie danych o karalności powódki. Dopiero w dniu 4 lutego 2015 r., nowy Wójt (...) C. A. B. zwrócił się do Krajowego Rejestru Karnego o potwierdzenie danych odnośnie karalności powódki K. B. za przestępstwo umyślne.

W dniu 16 lutego 2015 r., powódka K. B. otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym stanowisku i poprzez to w sposób zawiniony utraciła uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku – art. 52 § 1 pkt 2 i pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. (Dz.U. z 2014 poz.1502) w zw. z art. 6 ust.3 pkt 2 i art.43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014r., poz. 1202).

W okresie zatrudnienia, powódka K. B. otrzymywała wynagrodzenie brutto w kwocie 4.884, 00 zł.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie na podstawie dokumentacji w postaci: akt osobowych powódki K. B., wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. z dnia 30 marca 2012 r., pisma z dnia 16 lutego 2015 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaświadczenia o wysokości wynagrodzenia powódki K. B. z dnia 14 października 2015 r. oraz na podstawie zeznań powódki K. B., świadka E. P..

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest niezasadnione.

Sąd I instancji na wstępie wskazał, iż podstawę prawną roszczenia powódki K. B. stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze kodeksu pracy zgodnie, z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając o zasadności dochodzonego przez powódkę K. B. roszczenia o przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy uznał za konieczne ustalenie, czy pozwany pracodawca dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie uregulowanym art. 52 § 1 pkt 2 i 3 k.p. uczynił to w sposób prawidłowy, a więc czy oświadczenie pracodawcy spełniało wymogi formalne, a podana w nim przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była rzeczywista, prawdziwa i w okolicznościach sprawy niniejszej uzasadniona oraz czy zachowany został termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Jak wskazał Sąd z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Kolejno Sąd I instancji odniósł się do drugiej ze wskazanych przyczyn rozwiązania z powódką K. B. umowy o pracę wskazując, że warunkiem skuteczności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika - jest zachowanie terminu jednomiesięcznego od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności, uzasadniającej rozwiązanie z pracownikiem umowy w tym trybie.

Wedle Sądu bieg terminu 1- miesięcznego, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Sąd Rejonowy stwierdził, że ustawodawca, co prawda nie precyzuje sformułowania „uzyskanie wiadomości”, ale powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego wskazał, że „uzyskanie wiadomości przez pracodawcę” oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479).

W dalszej kolejności, wedle Sądu w przypadku przestępstwa, termin liczy się od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o uprawomocnieniu się wyroku skazującego. Przez ten miesiąc pracodawca może ustalić czy pracownik na pewno dopuścił się określonego czynu. Sąd I instancji powołał się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 9.05.2013 r., II PK 245/12, w którym to podniesiono, że „między wystąpieniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie definitywne umowy o pracę a dokonaniem z tej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy powinien istnieć rozsądny adekwatny związek czasowo - przyczynowy. Nadmiernie długi okres od wystąpienia przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie stosunku do powołania jej, jako uzasadnienia czynności rozwiązującej stosunek pracy może sprawiać, że przyczyna ta jest już nieaktualna lub nieuzasadniona”.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca (...) w C. na temat zarzucanego powódce czynu z art. 270 § 1 k.k. miał wiedzę od samej powódki K. B., która po uprawomocnieniu się wydanego przeciwko niej wyroku skazującego, zawiadomiła niezwłocznie o tym fakcie Wójta (...), jako swojego bezpośredniego przełożonego.

Sąd podkreślił również, iż przedmiotowy wyrok wobec powódki uprawomocnił się w dniu 19.05.2012r., to ówczesny wójt nie zwrócił się do Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. Wydział II karny o nadesłanie tegoż wyroku, ani też nie zwrócił się do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie danych o karalności powódki.

Sąd powołał się na art. 52 § 2 k.p., który stanowi, że miesięczny termin zaczyna biec od dnia, w którym wiadomość o nagannym postępowaniu pracownika lub skazaniu go prawomocnym wyrokiem uzyska osoba uprawniona do rozwiązania umowy o pracę.

W wyroku Sądu I instancji za bezsporne uznano, iż w rozpoznawanej sprawie, pracodawca powódki zwrócił się o potwierdzenie danych o karalności powódki K. B. dopiero po prawie 3 latach od uprawomocnienia się wyroku skazującego i ta okoliczność powoduje, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę w dniu 16.02.2015 r. jest niezgodne z prawem, gdyż zostało ono dokonane z naruszeniem przepisu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Z powyższych względów, Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 § 1 k.p. – orzekł o przywróceniu powódki K. B. do pracy u pozwanego pracodawcy, na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1 wyroku), a ponadto na podstawie art. 57 § 2 k.p. – zasądził na rzecz powódki kwotę 14.652,00 złotych brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy (pkt 2 wyroku).

Rozstrzygając o kosztach procesu, o których mowa w punkcie 3 wyroku, Sąd I instancji orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Na zasądzone koszty procesu złożyły się:

- koszty zastępstwa procesowego w kwocie 960,00 zł ustalone na podstawie § 12 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 roku (DZ.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Sąd Rejonowy rozstrzygnął w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości opierając się na art. 477² § 1 k.p.c. zgodnie, z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd wskazał również, iż poza sporem pozostawała wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki K. B. – była to kwota 4.884,00 zł brutto (zaświadczenie k.58) i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt 4 wyroku).

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżyła wyrok zarzucając mu:

- 1) naruszenie art. 52 § 2 kodeksu pracy poprzez jego niewłaściwą wykładnię według, której pozwany uchybił jednomiesięcznemu terminowi zezwalającemu na rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- 2) naruszenie art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202) poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, iż poinformowanie Wójta (...) C. przez samą powódkę o jej

skazaniu prawomocnym wyrokiem stanowi powzięcie tej informacji przez pracodawcę, podczas gdy dla pracownika samorządowego pracodawcą jest urząd gminy nie zaś wójt gminy,

3) naruszenie art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tj. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202) poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy samorządowego jest tożsamy z pracodawcą samorządowym jakim jest urząd gminy, podczas gdy analiza wskazanego przepisu nie uprawnia do takiej jego wykładni,

4) art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż twierdzenia powódki o poinformowaniu świadka E. P. o jej karalności stanowią informację przekazaną pracodawcy, podczas gdy z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynika, aby pracodawca taką wiadomość powziął przed dniem 12 lutego 2015 roku.

W oparciu o wyżej wymienione zarzuty profesjonalny pełnomocnik wniósł w imieniu strony pozwanej o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, bądź też o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie apelacji i utrzymanie wyroku w mocy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przypisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 25 października 2016 roku pełnomocnik pozwanego poparł apelację oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji oraz wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja jest bezzasadna, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Sąd Okręgowy przyjmuje zarówno ustalenia faktyczne za własne, jak też w pełni aprobuje rozważania prawne, które legły u podstaw rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Z lektury akt wynika, iż powódka K. B. zatrudniona była w pozwanym (...) w C., na czas nieokreślony, na podstawie umowy o pracę z dnia 01 grudnia 1979r., ostatnio na stanowisku inspektora ds. (...).

Prawomocnym wyrokiem z dnia 30.03.2012r., wydanym przez Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. II Wydział Karny, w sprawie sygn.akt II K 1648/10 powódka K. B. została skazana za czyn z art. 270 § 1 k.k. na karę 60 stawek dziennych grzywny po 10 zł każda stawka. Przedmiotowy wyrok uprawomocnił się w dniu 19 maja 2012r.

Bezsporne jest, iż o powyższym fakcie powódka K. B. zawiadomiła ówczesnego Wójta (...) C. E. P. jako swojego przełożonego, który na jej zapytanie, co teraz dalej z nią będzie odpowiedział, iż musi w tym temacie zrobić rozeznanie.

Wójt (...) E. P., po uzyskaniu tej informacji bezpośrednio od powódki K. B. nie zwrócił się ani do Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. II Wydział Karny o nadesłanie przedmiotowego wyroku skazującego, ani też do Krajowego Rejestru Karnego o nadesłanie danych o karalności powódki.

Dopiero, w dniu 04.02.2015r., nowy Wójt (...) C. A. B. zwrócił się do Krajowego Rejestru Karnego o potwierdzenie danych odnośnie karalności powódki K. B. za przestępstwo umyślne.

W dniu 16 lutego 2015r., powódka K. B. otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu popełnienia w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie na zajmowanym

stanowisku i poprzez to w sposób zawiniony utraciła uprawnienia konieczne do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku –art. 52 § 1 pkt 2 i pkt 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. /Dz.U. z 2014 poz.1502/ w zw. z art. 6 ust.3 pkt 2 i art.43 ust.1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych /t.j.Dz.U. z 2014r., poz. 1202/.

Powyższe ustalenia pozwalają przyjąć, iż fakt popełnienia przez powódkę przestępstwa i skazania jej prawomocnym wyrokiem w maju 2012r. jest bezsporny.

Spór natomiast dotyczy jedynie kwestii zachowania przez pozwanego terminu , o którym mowa w art. 52 § 2 kp. , zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności, uzasadniającej rozwiązanie umowy.**

Apelujący zarzuca zaskarżonego wyrokowi, iż Sąd meriti naruszył przepis art. 233 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, iż twierdzenia powódki o poinformowaniu świadka E. P. o jej karalności stanowią informację przekazaną pracodawcy, podczas gdy z dokumentacji pracowniczej powódki nie wynika, aby pracodawca taką wiadomość powziął przed dniem 12 lutego 2015 roku.

Rodzi się w tej sytuacji pytanie, czy dla oceny momentu uzyskania informacji ważne jest rzeczywiste powzięcie wiadomości przez pracodawcę czy też istnieje wymóg wszczęcia w tym wypadku specjalnej formalnej procedury, która będzie miała odzwierciedlenie w dokumentach.

Sam przepis nie stwarza żadnych tego rodzaju wymagań.

Bieg terminu rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale wydaje się, że koniecznym jest, by wskazane wiadomości były na tyle sprawdzone i rzetelne, by uzasadniały zastosowanie wskazanego sposobu ustania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100. Podobnie wyr. SN z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy ze zgromadzonych dowodów wynika, iż poprzedni wójt posiadał z całą pewnością wiedzę o toczącym się postępowaniu karnym przeciwko powódce, bo sam brał w nim udział będąc przesłuchiwanym w charakterze świadka. Przyznał też , że został bezpośrednio przez powódkę poinformowany o treści prawomocnego wyroku zaraz po jego wydaniu , czyli w maju 2012 r. . Bez znaczenia dla potrzeb niniejszego rozstrzygnięcia są przyczyny dla których nie podjął on żadnych działań zmierzających do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W ustawie o pracownikach samorządowych nie ma żadnych przepisów określających konkretne obowiązki pracodawcy m który powziął wiadomość o ukaraniu swego pracownika. Brak jest również przepisów sanacyjnych mówiących o konsekwencjach dla pracodawcy , który takiego pracownika pozostawi na stanowisku . Wszystko to powoduje , że zastosowanie znajdują tu rozwiązania wynikające z kodeksu pracy , w szczególności przepis art. 52 § 1pkt2 kp . Z jego treści wynika, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie popełnienia przez niego w czasie trwania stosunku pracy przestępstwa , które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku , jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem . Użycie w tym przepisie słowa „może” oznacza, że jest to jego uprawnienie ,a nie obowiązek. Co więcej z uprawnienia tego pracodawca może skorzystać tylko w ustawowym terminie jaki wynika z przepisu art. 52 § 2 kp.

Sąd Rejonowy oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przyjął, iż pracodawca dowiedział się o fakcie skazania powódki zaraz po wydaniu wyroku , albowiem powódka sama poinformowała wójta o treści wyroku. Ocena ta nie ma zdaniem Sądu Okręgowego cech dowolności . Nie bez znaczenia jest w tej sytuacji fakt, że sam wójt wiedział o toczącym się postępowaniu karnym i uczestniczył w nim w charakterze świadka. Fakt, iż wójt jako przełożony powódki nie zwrócił się w tym celu do Krajowego Rejestru Sądowego czy też do Sądu z wnioskiem o przesłanie mu wyroku ma tu znaczenie wtórne. Przepis art. 52 KP nie wymaga bowiem wyczerpania żadnej formalnej drogi. Ważne jest, aby

rzetelna informacja dotarła do pracodawcy. Trudno w tej sytuacji nie uznać za taką poinformowanie wójta o skazaniu przez samą powódkę. Warto też zaznaczyć, iż ratio legis przepisu art. 52 § 2 kp sprowadza się do tego aby rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym następowało szybko, tj w ciągu miesiąca od powzięcia wiadomości. Fakt zatem uzyskania przez nowego wójta informacji z karalności powódki nie stwarza mu możliwości do rozwiązania umowy o pracę z powódką tylko dlatego, że upłynął miesięczny termin, o którym mowa w powołanym wyżej przepisie.

Sąd Okręgowy nie widzi w ocenie dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy cech dowolności. Argumentacja tego Sądu jest logiczna, spójna i w pełni przekonująca.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc należało zatem uznać za chybiony. Sąd I instancji dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 52 § 2 kp i prawidłowo uznał, iż miesięczny termin uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął swój bieg z chwilą poinformowania o prawomocnym wyroku poprzedniego wójta przez powódkę, tj. w maju 2012 r.

Powzięcie zatem wiadomości przez obecnego wójta w lutym 2015 r. o karalności powódki nie może uprawniać go do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym, gdyż okoliczności leżące u podstaw zastosowania tego trybu znane były jego poprzednikowi. Termin miesięczny nie został zatem zachowany, a to oznacza, iż powyższy tryb został zastosowany z naruszeniem przepisu art. 52 § 2 kp.

Tym samym niezasadnym okazał się także zarzut naruszenia przez Sąd przepisu art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz.U. z 2014 r., poz. 1202) poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, iż poinformowanie Wójta (...) C. przez samą powódkę o jej skazaniu prawomocnym wyrokiem stanowi powzięcie tej informacji przez pracodawcę, podczas gdy dla pracownika samorządowego pracodawcą jest urząd gminy nie zaś wójt gminy.

Jakkolwiek ma rację apelujący, iż dla pracownika samorządowego pracodawcą jest urząd gminy a nie wójt, to nie można pomijać faktu, iż wójt, który jest kierownikiem urzędu gminy i określa zarówno organizację, jak i zasady funkcjonowania urzędu, pełni także funkcję zwierzchnika służbowego w stosunku do pracowników urzędu gminy i kierowników gminnych jednostek organizacyjnych (art. 7 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych - t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1202). Dlatego też to wójt - jako organ wykonawczy gminy i jednocześnie zwierzchnik służbowy pracowników urzędu - ma wyłączne prawo podejmowania działań zmierzających do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem samorządowym w trybie i terminach określonych przepisami kodeksu pracy. Tym samym zupełnie niezrozumiały wydaje się zawarty w apelacji zarzut naruszenia powyższego przepisu art. 7 ustawy.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna musi zostać oddalona.

Dlatego też na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę przegrywającą proces.