

Sygn. akt XXI Pa 180/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bogumił Patulski
Sędziowie:	SO Ewa Wronka SO Monika Sawa (spr.)
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa H. K.

przeciwko (...) Bank (...) Spółce Akcyjnej w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 18 listopada 2015 roku sygn. akt VIII P 547/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że powództwo oddala stwierdzając, iż pozwany (...) Bank (...) Spółka Akcyjna w W. dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem H. K. z naruszeniem przepisów o rozwiązywanie umów o pracę w tym trybie;

II. zasądza od (...) Bank (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda H. K. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Bogumił Patulski Ewa Wronka

**Sygn. akt XXI Pa 180/16**

## UZASADNIENIE

Powód H. K. 10 lipca 2015 r. wniósł pozew do Sądu Rejonowego dla Warszawy Śródmieścia VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o zasądzenie od pozwanego (...) Bank (...) S.A. w W. odszkodowania z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w wysokości 24 750 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia dostarczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew (...) Bank (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 18 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) Bank (...) S.A. w W. na rzecz powoda H. K. kwotę 24750 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w punkcie 2 zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w punkcie 3 zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1238 zł tytułem nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu, w punkcie 4 wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Wyrokiem uzupełniającym z dnia 10 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie uzupełnił powyższy wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda odsetki ustawowe liczone od dnia 15 lipca 2015 r. do dnia zapłaty.

**Sąd Rejonowy ustalił**, iż H. K. pracował w (...) Bank (...) S.A. w W. w okresie od 1 stycznia 2005 roku do 30 czerwca 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy ostatnio na stanowisku Dyrektora ds. Zarządzania Relacjami z Klientami Bankowości Prywatnej.

Powód, w wyborach samorządowych, które odbyły się 16 listopada 2014 roku został radnym dzielnicy W. (...). W.. E-mailem z 19 grudnia 2014 roku o fakcie wyboru powód powiadomił pozwanego.

W dniu 30 kwietnia 2015 roku powód wypowiedział umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

30 czerwca 2015, roku pismem z dnia 15 czerwca 2015 roku, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 24 750 zł.

**Sąd Rejonowy uznał roszczenie za zasadne.**

Zdaniem Sądu I instancji stanowisko pozwanego, iż w niniejszej sprawie należało uwzględnić art. 8 k.p. oraz fakt, że przyczyny podane w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę nie miały żadnego związku z działalnością powoda jako radnego, było błędne. Powołane przez pozwanego w pismach procesowych orzeczenia, dotycząca wykładni art. 25 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2015 r., poz. 1515 j.t.) i art. 8 k.p. dotyczyły innego stanu faktycznego.

Powód wypowiedział umowę o pracę w dniu 30 kwietnia 2015 rok, a umowa miała się rozwiązać w dniu 31 lipca 2015 roku. Pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w dniu 15 czerwca 2015 r. Umowa rozwiązała się 30 czerwca 2015 r. Pozwany nie wystąpił do rady dzielnicy w trybie określonym w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Sąd Rejonowy uznał, że brak działania w tym zakresie ze strony pozwanego skutkowało uznaniem za zasadne roszczenia powoda.

Zdaniem Sądu Rejonowego oceniając stan faktyczny w świetle art. 8 k.p. nie można było uznać, że zachowanie powoda było sprzeczne z tą normą prawną. Pozwany nie wykonał obowiązku wynikającego z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym i miał tego świadomość.

Jeśli pozwany wystąpiłby ze stosownym wnioskiem do rady dzielnicy (co mógł zrobić już 15 czerwca 2015 roku), to ewentualny upływ czasu (z uwagi na bieg terminu wypowiedzenia umowy o pracę) lub ewentualne negatywne stanowisko rady mogło by być oceniane przez pryzmat przyczyn podanych w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę i art. 8 k.p. w zw. z art. 56 i 60 k.p. (zasadnością orzekania o zasądzeniu odszkodowania). Pozwany nie wykonał ciężącego na nim obowiązku, naruszył prawo dlatego nie mógł teraz skutecznie powoływać się na art. 8 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że brak było podstaw do przyjęcia, że art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym miał zastosowanie jedynie w przypadku okoliczności związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Norma ta nie wymienia przypadków, w których należy ją stosować. Dlatego Sąd uznał, że pracodawca musi stosować ją zawsze, kiedy

chce rozwiązać umowę o pracę. Zdaniem Sądu nie miał znaczenia argument przedstawiony przez stronę pozwaną, aby odpadł cel art. 25 ust. 2 powyższej ustawy. Umowa o pracę nie rozwiązała się w skutek oświadczenia woli powoda, tylko pracodawcy, który zarzucił powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Tym samym, na pracodawcy ciążył obowiązek zachowania się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c Sąd I instancji nadał rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z §6 w zw. z § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu, obciążając pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionego przez powoda.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005r., nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd Rejonowy zobowiązał pozwanego do uiszczenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów opłaty od pozwu – 1 238 zł.

**Apelację od powyższego wyroku złożył pełnomocnik pozwanego** zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 i 2 k.p. oraz art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym – przez ich niewłaściwą wykładnię

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa wraz z zasądzeniem kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu dla Warszawy-Śródmieścia do ponownego rozpoznania z orzeczeniem o kosztach za instancję odwoławczą.

### **Sąd Okręgowy w Warszawie zważył co następuje.**

Apelacja pozwanej jest częściowo zasadna.

Zgodnie z przepisem art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Sąd ten, jako sąd orzekający merytorycznie, władny jest samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed sądem pierwszej instancji, o ile taka potrzeba faktycznie nie zachodzi (por wyr. SN 2010.11.04, II PK 110/10, Lex nr 678013) oraz dokonać odmiennej oceny dowodów,

bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (por.: wyrok SN 2010.10.27, III PK 21/10, wyr. SN 2010.09.24, IV CSK 72/10, Lex nr 622212, post. SN 2010.07.22 I CSK 313/09, Lex nr 686078, wyr. SN 2010.02.23 II UK 194/09, Lex nr 590239).

Zgodnie z utrwaloną judykaturą Sąd II instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego.

W granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (uchw. SN z dn. 31.01.2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55). Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wytknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7)

Wskazać należy, że Sąd Rejonowy co do zasady ustalił fakty istotne do rozstrzygnięcia sprawy, jednakże wyprowadził z nich nieprawidłowe wnioski. Prawidłowe, niesporne i mające oparcie w materiale dowodowym ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego Sąd Odwoławczy przyjmuje natomiast za własne.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, iż powód został wybrany radnym dzielnicy W.(...) W. w wyborach samorządowych 16 listopada 2014 r. Dnia 30 kwietnia 2015 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. Dnia 30 czerwca 2015 r. pismem z dnia 15 czerwca 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 25 pkt. 2 ustawy o samorządzie gminnym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Rada gminy (dzielnicy) nie musi wyrazić zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego. Wprawdzie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 594 ze zm.) nie określa żadnych warunków ani kryteriów, jakimi miałyby kierować się rada gminy (dzielnicy) przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na rozwiązanie stosunku pracy radnego lub jej odmowy, jednak kompetencja rady gminy (dzielnicy) do odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy nie daje prawa do odmowy w każdej sytuacji. Motywy odmowy wyrażenia zgody muszą być zgodne z zasadami porządku prawnego oraz mieć oparcie w stanie faktycznym dotyczącym powodów rozwiązania stosunku pracy. Motywy, z powodu których podjęto uchwałę w sprawie udzielenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy (lud odmówiono takiej zgody), powinny wynikać z treści uzasadnienia tej uchwały, zaś odmowa wyrażenia zgody musi być podporządkowana ochronie wartości, które są istotne i chronione przez porządek prawny (por. wyr. WSA w Gorzowie Wlkp. z dn. 13.02.2014 r., II SA/Go 39/14, Legalis nr 963329).

Celem regulacji art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 594) jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to rada gminy (dzielnicy) podejmując uchwałę w przedmiocie wyrażenia zgody na zwolnienie, nie powinna ingerować w prawo pracodawcy do "rozstania" się z pracownikiem, gdy ma to uzasadnienie w obowiązującym porządku prawnym i nie jest związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Tak, więc w każdym przypadku nie wyrażenia zgody przez radę gminy (dzielnicy) na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, powinno być wykazane, że wykonywanie przez pracownika mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu, determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. NSA z dn. 5.06.2014 r., II OSK 3133/13, Legalis nr 1042252; wyr. WSA w Warszawie z dn. 13.12.2012 r., II SA/Wa 1417/12, Legalis nr 816327).

Zgoda rady gminy (dzielnicy) powinna poprzedzać decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę i jej rozwiązanie. Ratio legis 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 ze zm.) polega na zapoznaniu pracodawcy ze stanowiskiem rady gminy (dzielnicy) zanim podejmie on decyzję o rozwiązaniu z radnym stosunku pracy (por. wyr. SN z dn. 10.06.2013 r., II PK 304/12, Legalis nr 712224).

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż okolicznością bezsporną jest fakt, iż pozwany nie zwrócił się do rady dzielnicy W. o zgodę na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Pozwany miał świadomość, że nie wykonał ciężącego na nim ustawowo obowiązku. Poza sporem pozostawała również okoliczność, iż pracodawca miał wiedzę o sprawowaniu przez powoda mandatu radnego w R. D. W..

Prawidłowe są również ustalenia Sądu odnośnie interpretacji, iż norma z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym zawsze wiąże pracodawcę przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem sprawującym jednocześnie funkcję radnego. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem zakończenia współpracy. Taka decyzja musi być zawsze uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracownika, które związane są z jego winą w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa.

Zgodnie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W odróżnieniu od wypowiedzenia umowy o pracę rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem, który powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo (por. wyr. SN z dn. 21.09. 2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s.16). W pojęciu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyr. SN z dn. 9.07.2009 II PK 46/09, Lex 533035). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje, że niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia interesów pracodawcy (wyr. SN z dn. 23.09.1997 r., I PKN 274/97, Lex 32888). Ocena zasadności wypowiedzenia jest badana przez sąd w granicach przyczyny podanej pracownikowi przez pracodawcę. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego niedopuszczalne jest podawanie przez pracodawcę dodatkowych przyczyn wypowiedzenia już na etapie postępowania sądowego. Takie zachowanie stanowiłoby naruszenie art. 30 § 4 KP (wyr. SN z dnia 19.2.1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 266).

Zdaniem Sądu Okręgowego w toku postępowania pozwany wykazał, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę była zasadna. Materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż powód w dniu 31 maja 2015 r. przesłał 8 plików zawierających m.in. imiona i nazwiska klientów pozwanej, numery PESEL klientów, serie i numery dowodów osobistych, numery telefonów, adresy zameldowania klientów, zaangażowanie Banku w finansowanie poszczególnych klientów – kwoty pożyczek/ kredytów, z użytkowanego przez siebie komputera pozwanej (o numerze (...)) na publiczny serwer (poczta.wp.pl), należący do Grupy (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W..

W ocenie Sądu Okręgowego powyższe działanie powoda wypełniało dyspozycję z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. stanowiąc ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, naruszające interesy pracodawcy oraz cechowało się winą umyślną pracownika. Działanie to w żaden sposób nie było powiązane z pełnieniem przez powoda funkcji w radzie dzielnicy, ale zdaniem Sądu nie zwalniało to pracodawcy z wypełnienia obowiązku wynikającego z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Zdaniem pozwanego przyjęcie interpretacji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym w sposób w jaki przyjął Sąd I instancji oznaczałoby de facto uniemożliwienie pracodawcy rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem dopuszczającym się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (ze względu na miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p).

W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut pozostawał bez znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analizowanie kwestii wypełnienia przez pracodawcę ciężącego na nim obowiązku złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w przeciągu miesiąca od powzięcia informacji o podstawie do podjęcia takich środków wobec pracownika, byłoby jedynie zasadne w sytuacji, kiedy pracodawca wystąpił do rady dzielnicy o zgodę na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. Ewentualne opóźnienia w uzyskaniu uchwały skutkujące uchybieniem terminu

(wiążącego pracodawcę z art. 52 § 1 k.p.) mogłyby np. stanowić podstawę do przyjęcia innej daty od której należałoby liczyć powyższy termin albo byłoby badane przez Sąd przez pryzmat art. 8 k.p.

W okolicznościach niniejszej sprawy bezspornym pozostaje, iż pozwany w nie wystąpił o taką zgodę przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem. Dlatego pozostaje poza oceną Sądu II instancji podnoszona przez pozwanego hipotetyczna okoliczność możliwych opóźnień w podjęciu uchwały przez radę dzielnicy w przedmiocie wyrażenia zgody/odmowy rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Bez wpływu na ocenę działań pozwanego pozostawała również podnoszona okoliczność, aby ze względu na wcześniejsze złożenie przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę, miał odpaść cel art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminy. Umowa o pracę nie rozwiązała się na skutek oświadczenia woli powoda, tylko pracodawcy, który zarzucił powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków. Wobec powyższego pracodawca zobowiązany był do przestrzegania obowiązujących przepisów prawa tj. wystąpienia od rady dzielnicy o zgodę na rozwiązanie umowy z powodem.

W konsekwencji Sąd Okręgowy podzielił ustalenia Sądu I instancji, iż pozwany nie występując do rady dzielnicy W. o zgodę na rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy powyższe ustalenia nie determinują konieczności uwzględnienia powództwa i zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania. Oceniając powództwo należało mieć na względzie zarówno przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. (czyli wagę naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracownika), jak i wagę naruszenia jakiego dopuścił się pracodawca.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepis ten realizuje uniwersalną zasadę *ex iniuria non oritur ius* (z bezprawia nie rodzi się prawo). Oznacza to, że strona nie może skutecznie dochodzić przysługujących jej roszczeń, jeżeli sama w istotnym zakresie naruszyła swoje obowiązki.

Zasady współżycia społecznego oznaczają minimum powszechnie przyjmowanych zasad poprawności i uczciwości w relacjach z innymi osobami. Jest to zwrot niedookreślony, używany zwłaszcza w przepisach regulujących stosunki cywilnoprawne; stosując go, ustawodawca tworzy klauzulę generalną odsyłającą do norm pozaprawnych. To, czy określone zachowanie jest zgodne z zasadami współżycia społecznego ocenia się w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, czego weryfikacja jest zadaniem sądu (art. 5 k.c. i 8 k.p.). Zasady współżycia społecznego stanowią element porządku prawnego. Nie są sankcjonowane ani egzekwowane. Z orzecznictwa Sądów wynika, iż nieczynienie ze swego prawa użytku i postępowanie zgodne z zasadami współżycia społecznego polega na tym, że każda ze stron stosunku pracy musi przy wykonywaniu swych uprawnień postępować zgodnie z wymaganiami moralności i uznanymi regułami obyczajowymi oraz że w stosunkach pracy liczy się nie tylko sam przepis prawa, ale także owe pozaprawne reguły nazwane w art. 8 k.p. zasadami współżycia społecznego.

Zasada "czystych rąk" polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie (por. wyr. SN z 11.05.2016 r., I PK 134/15, Legalis nr 1460619).

W ocenie Sądu Okręgowego uwzględnienie w pełni roszczeń powoda w okolicznościach niniejszej sprawy (zwłaszcza w toku biegu wypowiedzenia dokonanego przez powoda) byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Powód dopuścił się zarzucanych mu czynów wskazanych w uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy z dnia 30 czerwca 2015 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Działanie to naruszało interes pracodawcy i stanowiło z winy umyślnej powoda ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uzasadniało wobec tego rozwiązanie z powodem umowy o pracę w zastosowanym przez pracodawcę trybie. Gdyby bowiem powód po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę nie

dopuszcili się przedmiotowych naruszeń umowa uległaby rozwiązaniu na skutek tego wypowiedzenia i pracodawca nie podejmowałby decyzji o rozwiązaniu umowy w tym nadzwyczajnym trybie.

Zdaniem Sądu Odwoławczego istotne dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu było ustalenie, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem nie były w żaden sposób związane z pełnieniem przez niego funkcji radnego dzielnicy W.. Celem regulacji art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy. Ochrona stosunku pracy radnego jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego. Żądanie przez pracownika odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę [...] bez zwrócenia się do rady gminy o zgodę wymaganą w art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), jeżeli wypowiedzenie [rozwiązanie umowy] było uzasadnione okolicznościami niezwiązanymi z wykonywaniem mandatu radnego (por. wyr. SN z 13.06.2007 r., II PK 329/06, OSNP 2008/15-16/216).

Powyższe oznacza, iż rada dzielnicy W. w przypadku wystąpienia przez pozwanego o zgodę na rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, najprawdopodobniej nie odmówiłaby biorąc pod uwagę przyczyny wskazane przez pozwanego (ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda). Nie zwalniało to jednak pozwanego z konieczności wypełnienia obowiązku wskazanego w/w artykule. Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego waga naruszenia, którego dopuścił się powód jest współmierna w okolicznościach tej sprawy do naruszenia, którego dopuścił się pracodawca. Dlatego zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tego tytułu byłoby wysoce niesprawiedliwe w kontekście zasad współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa. Zwłaszcza, że powód sam podjął decyzję o rozwiązaniu umowy i po jej podjęciu dopuścił się działań godzących w interesy pozwanego mając świadomość swoich przyszłych planów zawodowych i możliwości płynących z pozyskania tych danych. Promowałoby bowiem naganną postawę pracownika, godząca w interesy pracodawcy, dążąca do wykorzystania danych pracodawcy, która nie zasługuje na aprobatę.

Na powyższą ocenę Sądu nie wpływa fakt, iż hipotetyczne odszkodowanie dla powoda obejmowałoby „jedynie” kwotę wynagrodzenia za 1 miesiąc, czyli okres jaki pozostawał do rozwiązania stosunku pracy ze względu upływ na okres wypowiedzenia złożonego przez powoda – 31 lipca 2015 r. W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał za zasadne uznanie działania pracodawcy za dokonane z naruszeniem prawa skutkujące zmianą świadectwa pracy odmawiając jednocześnie pracownikowi prawa do świadczenia pieniężnego. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, iż stosunek pracy powoda nie ulegał rozwiązaniu wyłącznie na mocy decyzji pracodawcy lecz w związku z tą decyzją uległ rozwiązaniu wcześniej.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy w Warszawie na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok Sądu I instancji orzekając jak w sentencji.

Na podstawie art. 108 § 1 zd.1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Zgodnie z art. 100 w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność naruszenia przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę uzasadniała obciążeniem go w całości kosztami niniejszego procesu. Formalne uchybienie pracodawcy stanowiło istotę sporu, zaś powód przegrał proces tylko w nieznacznej części związanej z odmową zasądzenia na jego rzecz odszkodowania ze względu na zasady współzycia społecznego. Dlatego Sąd II instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez adwokata ustanowionego z urzędu, kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Bogumił Patulski Ewa Wronka

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda.

Monika Sawa