

Sygn. akt IV Pa 42/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 19 marca 2019r.**

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSO Bogusław Łój spr.**

**Sędziowie : SSO Grażyna Śliwa**

**SSO Robert Macholak**

Protokolant : st.sek.sąd.Barbara Serżysko

po rozpoznaniu w dniu **12 marca 2019r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

**sprawy z powództwa M. B.**

**przeciwko Krajowemu Ośrodkowi (...) Oddział Terenowy w G.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek apelacji **powoda i pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 kwietnia 2018r. ( sygn. akt IV P 159/16 )

I. oddała obie apelacje;

II. znosi między stronami koszty zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze.

SSO Robert Macholak SSO Bogusław Łój SSO Grażyna Śliwa

**Sygn. akt IV Pa 42/18**

## UZASADNIENIE

**Powód M. B. w dniu 27.04.2016 r. wniósł pozew skierowany przeciwko Agencji (...) Oddział Terenowy w G.**, domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda ewentualnych kosztów procesu według norm prawem przewidzianych.

W uzasadnieniu swojego pozwu powód zakwestionował wskazane w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę tj. niską wydajność i jakość swojej pracy. Powód podkreślił, że podana przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista i niekonkretna. Ponadto powód podniósł zarzut, iż jego stosunek pracy jako osobie sprawującej mandat radnego podlega na mocy art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym szczególnej ochronie i braku przewidzianej prawem zgody Rady Miasta Z. powoduje uznanie wypowiedzenia za akt niezgodny z prawem.

**W odpowiedzi na pozew pozwana Agencja (...) Oddział Terenowy w G.**, reprezentowana w toku procesu przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenia od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany przedstawiając swoje stanowisko przyznał, że powód w dniu 15 września 2009 roku został zatrudniony w Oddziale Terenowym Agencji (...) w G. filia w Z. na stanowisku Głównego Specjalisty w Sekcji (...) następnie powód pracował w Sekcji (...) w/w. Pozwany w swoich wywodach powoływał się na fakt braku skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań (na co wskazywać miała okoliczność nie stosowania się przez powoda do obowiązku rejestracji czynności w systemie Elektronicznej (...) - dalej ( (...)) oraz brak umiejętności pracy w zespole. Pozwany odnosząc się z kolei do argumentów powoda. iż złożył wypowiedzenie bez uzyskania zgody Rady Miasta Z. wskazał, że ochrona radnego przewidziana przepisami ustawy o samorządzie gminnym nie ma charakteru bezwzględnie zwalniającego, iż w ocenie pozwanego nie ma podstaw do uznania, iż pracodawca działał w sposób dowolny czy nieuzasadniony.

Pismem z dnia 18.09.2017 r. (k. 322) powód zmodyfikował oznaczenie strony pozwanej w ten sposób, że wskazał, że stroną pozwaną jest Krajowy Ośrodek (...), Oddział Terenowy w G., w miejsce dotychczasowego pozwanego Agencji (...), Oddział Terenowy w G..

Finalnie powód wniosł o przywrócenie do pracy oraz o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, a także zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana konsekwentnie wносиła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 06.04 2018 r. sygn. akt IV P 159/16 Sąd Rejonowy w Zielonej Górze Wydział IV pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od strony pozwanej Krajowego Ośrodka (...) Oddział Terenowy w G. kwotę 29.100,03 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6.04.2018 r. do dnia zapłaty oddalając dalej idące powództwo, wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 9.700,01 zł oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.327,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód M. B. był zatrudniony w Agencji (...) Oddział Terenowy w G. Filia w Z. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 15.09.2009 r. do dnia 31.12.2009 r.

Z dniem 1 stycznia 2010 r. został przez w/w pracodawcę zatrudniony na czas nieokreślony. Powód początkowo pracował jako: Główny Specjalista w Sekcji(...). Następnie z dniem 14 stycznia 2010 r. powód został przeniesiony do Sekcji (...) Oddziału Terenowego Agencji (...) Oddział Terenowy w G. Filia w Z. pracując nadal na stanowisku Głównego Specjalisty. Po reorganizacji w/w jednostki z dniem 01 stycznia 2013 r. był pracownikiem Sekcji (...) Oddziału Terenowego Agencji (...) Oddział Terenowy w G. Filia w Z. będąc zatrudnionym jako Główny Specjalista.

Zgodnie z ostatnim zakresem obowiązków powoda na stanowisku Głównego specjalisty w Sekcji (...) do szczegółowych obowiązków powoda należało:

1. Realizowanie i nadzór nad zadaniami Agencji wynikającymi z ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wobec byłych pracowników ppgr.
2. Określanie wymaganych kwalifikacji na poszczególnych stanowiskach pracy.
3. Rozpoznanie w określaniu potrzeb szkoleniowych pracowników Filii oraz Sekcji Zamiejscowej Gospodarowania Zasobem.
4. Planowanie i organizacja szkoleń, doksztalcania oraz doskonalenia zawodowego pracowników.

5. Współdziałanie z właściwymi organami administracji publicznej i samorządowej oraz innymi instytucjami w zakresie realizacji zadań dotyczących Filii.
6. Pozyskiwanie dla komórek organizacyjnych Filii brakującej dokumentacji dotyczącej Zasobu (...).
7. Nadzór nad prawidłowym i terminowym przekazywaniem akt podlegających archiwizacji przez komórki organizacyjne Filii.
8. Udział w pracach komisji funkcjonujących w Filii.
9. Prowadzenie korespondencji Sekcji z uwzględnieniem instrukcji kancelaryjnej.
10. Wykonywanie innych zadań wyznaczonych przez zastępcę Dyrektora kierującego filią oraz bezpośredniego przełożonego.

Powód przyjął powyższy zakres obowiązków do realizacji w dniu 5.02.2013 r.

U strony pozwanej został wprowadzony system Elektronicznej (...) ( (...)). System funkcjonował u strony pozwanej od 2013 r. i został wprowadzony na zarządzenie Dyrektora strony pozwanej.

Powód pomimo tego, że był w zatrudniony w Sekcji (...) zajmował się w dużej mierze czynnościami na rzecz innej sekcji tj. Sekcji Gospodarowania Zasobem. Na rzecz tej ostatniej sekcji zajmował się lustracją nieruchomości. Czynności wykonywał na rzecz osób zajmujących się w Sekcji Gospodarowania Zasobem sprzedażą nieruchomości lub ich dzierżawą.

Powód otrzymywał od pracowników tej sekcji zlecenie wykonania lustracji po podpisaniu takiego zlecenia przez kierownika sekcji. Zdarzało się, że powód wyjątkowo otrzymywał zlecenia ustne wykonania takich czynności. Nie otrzymywał zleceń w formie elektronicznej. Po otrzymaniu zlecenia powód udawał się na miejsce położenia takiej nieruchomości. Na miejscu dokonywał oględzin nieruchomości, sporządzał dokumentację fotograficzną.

Następnie opisywał stan nieruchomości w karcie informacyjnej. W karcie informacyjnej były zawarte informacje odnośnie sąsiedztwa tej nieruchomości, zagospodarowania, dojazdu, przebiegu linii energetycznych i gazowych oraz wnioski odnośnie ewentualnego zagospodarowania tej nieruchomości. Sporządzona przez powoda karta lustracji zawarta była na 2-3 stronach plus do tego była jeszcze dokumentacja zdjęciowa. Po sporządzeniu takiej karty powód przekazywał ją pracownikowi, który zlecał taką lustrację.

Pracownik, który zlecał powodowi sporządzenie lustracji odnotowywał – oprócz przekazania powodowi zlecenia lustracji – ten fakt w systemie (...).

Powód nie korzystał w zakresie swoich obowiązków, w szczególności przekazywania kart informacyjnych z systemu (...).

Pracownicy, którzy zlecali powodowi przeprowadzenie lustracji nie mieli zastrzeżeń do powoda, że nie wpisuje tego z powrotem do systemu.

Powodowi nie zwracano uwagi na to, że ma przekazywać protokoły lustracji z użyciem systemu (...).

Sporządzeniem lustracji zajmowały się też inne osoby np. S. R., J. F., J. Z. czy J. S.. Pracownicy mieli wyznaczone regiony, w których przeprowadzali lustrację.

Pracownicy, którzy zajmowali się lustracjami oprócz tego mieli również inne obowiązki.

Powodowi zlecenia lustracji przekazywały Z. M., M. G., E. K. i J. R. (1). Powód początkowo miał przydzielony powiat (...). Od momentu kiedy przestał pracować J. Z. powód przejął także jego powiaty tj. powiaty (...) i (...). Lustrował również powiat (...).

Powód czasami udawał się na lustracje pojedynczej działki, czasami było to kilka lub kilkanaście działek. Jeżeli działki były w pobliżu i powód miał drugie zlecenie to wówczas wykonywał je jednocześnie.

Powód oprócz lustracji zajmował się również rozwożeniem korespondencji związanej z wykazami i ogłoszeniami do jednostek samorządu terytorialnego. Powód zajmował się też sprawdzaniem operatów szacunkowych, które wracały od rzeczoznawców (miało to miejsce w początkowych dwóch latach pracy powoda). Wprowadzał również do wewnętrznego systemu ewidencji gruntów numery ksiąg wieczystych przypisanych działek, zaznaczał w tym systemie stanowiska archeologiczne występujące na działkach.

Powód zajmował się także dopilnowywaniem, monitorowaniem i przekazywaniem dokumentacji archiwalnej z sekcji do archiwum zakładowego (ładował dokumentację do samochodów i ją wywoził). Tym zajmował się wspólnie ze S. R..

Uczestniczył również w pracach różnych komisji (geodezyjnej, inwentaryzacyjnej). Został także wybrany przez załogę do pracy w komisji socjalnej.

Pracownicy, którzy współpracowali z powodem nie mieli zastrzeżeń, co jakości wykonywanej przez niego pracy. Powód wykonywał należycie i terminowo zlecane lustracje.

Powód był lubiany przez współpracowników. Był oceniany jako koleżeński i uprzejmy.

W okresie 2014-2015 oraz przez pierwsze 4 miesiące 2016 r. liczba sporządzonych przez powoda lustracji wynosiła 128. W 2016 r. powód miał 16 lustracji, przy czym w marcu był częściowo nieobecny z uwagi chorobę oraz urlop.

Pozostali pracownicy w tym okresie mieli odpowiednio: Z. P. 190 lustracji, J. F. 104, S. R. 83, J. S. 62 lustracje.

W tym samym okresie powód miał łącznie 119 wyjazdów służbowych. Pozostali pracownicy mieli odpowiednio: S. R. 193, J. S. 143, Z. P. 112, J. Z. 68, S. R. 37.

Powód przez pewien okres jeździł w wyjazdy służbowe w podwójnej obsadzie, głównie ze S. R.. Powód jeździł też w pojedynkę „w teren”.

Powód M. B. jest radnym Miasta Z. a mandat swój sprawuje w wyniku wyborów które odbyły się 15 marca 2015 r. i funkcję powyższą pełni aktualnie.

W trakcie zatrudnienia powoda została sporządzona w dniu 15.02.2016 r. opinia dotycząca osoby powoda, w której pracodawca kwestionował przygotowanie merytoryczne jak i zaangażowanie pracownika. Opinia miała charakter negatywny wskazując, że poza lustracjami nieruchomości powód nie wykonywał innych obowiązków w tym nie rejestrował w ciągu ostatnich 3 lat żadnej prowadzonej sprawy w systemie (...).

W opinii podniesiono również, że powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w okolicach świąt i urlopu wypoczynkowego, zaś wszystkie zwolnienia zostały wystawione przez jednego lekarza.

Opinia została sporządzona przez P. W. (1) pełniącego wówczas obowiązki Zastępcy Dyrektora Agencji (...) Oddział Terenowego w G.

W trakcie sporządzania opinii o powodzie P. W. (1) był informowany przez J. R. (2) (pełniącego wówczas obowiązki kierownika Sekcji (...)), że zlecane przez P. W. (1) sporządzenie raportów z systemu (...) odnośnie rejestracji zadań przez powoda nie jest miarodajne do oceny efektywności pracy powoda.

P. W. (1) był w pewnym okresie kierownikiem Sekcji Zasobów strony pozwanej. Przez pewien, krótki (2-3 miesiące) okres powód był jego podwładnym. P. W. (1) jako kierownik sekcji nie miał wglądu w to, czy pracownik spoza jego sekcji korzysta z programu (...).

W dniu 22.02.2016 r. pozwany wniósł na podstawie art. 25 ust.2 ustawy z dnia 8 marca 1990r. o samorządzie gminnym wniosek do Rady Miasta Z. celem podjęcia uchwały o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Rady Miasta Z. M. B.. W piśmie skierowanym do Przewodniczącego Rady Miasta Z. pracodawca wskazywał, że wniosek nie ma związku z pełnieniem funkcji radnego a wynika jedynie z oceny przydatności pracy pracownika oraz jego wydajności. Pracodawca zaznaczył, że zdaje sobie sprawę z konieczności badania motywów i przyczyn rozwiązania stosunku pracy tak aby nie były one związane z zdarzeniami związanymi z wykonywaniem przez radnego mandatu.

W dniu 21 kwietnia 2016 r. Pracodawca został zawiadomiony o miejscu i czasie sesji Rady Miasta Z. na którym miał być przedstawiony wniosek pracodawcy dotyczący rozwiązania stosunku pracy z radnym M. B.. Termin sesji wyznaczono na dzień 26 kwietnia 2016 r.

W uchwale nr (...) z dnia 26 kwietnia 2016 r. Rada Miasta Z. stanęła na stanowisku, że pracodawca nie wykazał wystarczająco uchybień ze strony radnego w wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz konkretnych danych świadczących o negatywnej ocenie pracy i wydajności, Rada Miasta Z. powołując się przy tym na szczególną ochronę jaką radny posiada na podstawie treści art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym uznała przy tym, że nawet w wypadku wystąpienia zasadności twierdzeń pracodawcy nie jest ona zobligowana do wyrażenia zgody.

W dniu 27.04.2016 r. zostało powodowi wręczone wypowiedzenie umowy o pracę jako przyczyny wypowiedzenia podano:

1) negatywną ocenę pracy powoda na zajmowanym stanowisku wynikającą z niskiej wydajności oraz jakości pracy w stosunku do pozostałych pracowników na analogicznych stanowiskach, co podlegało weryfikacji przez pracodawcę.

Przykładowo przy tym wskazano, że w systemie (...) rejestrującym ilość wykonanych spraw za lata 2014, 2015 i I kwartale 2016 roku nie odnotowano żadnego wpływu spraw przy stanowisku powoda, natomiast odpowiednio pozostali pracownicy zrealizowali zdania w przedziale 350 – 500 spraw oraz wystosowali między 545 a 4.515 pism, co w opinii pracodawcy oznaczało wydajność pracy powoda na znacznie niższym niż przeciętna poziomie.

2) brak umiejętności pracy w zespole który zdaniem pozwanego pracodawcy powoduje dezorganizację pracy

Wynagrodzenie powoda ogółem wynosiło 9.700,01 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił przede wszystkim w oparciu o osobowe źródła dowodowe. Zdaniem Sądu nie ma podstaw do kwestionowania zeznań wyżej wymienionych świadków w odniesieniu do przedstawionych wyżej okoliczności istotnych z punktu widzenia przedmiotowego postępowania. Zeznania świadków w powyższym zakresie w zasadzie ze sobą korespondowały. Podobnie jak zeznania powoda.

Brak było przy tym podstaw do ponownego przesłuchania świadka P. W. (1), tak jak o to wniosowała strona pozwana, gdyż okoliczności, na które miałyby być ponownie przesłuchiwany ten świadek w ocenie Sądu były indyferentne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

W ocenie Sądu niewiele do sprawy wnoszą zeznania słuchanego w charakterze strony dyrektora strony pozwanej. W zasadzie z tych zeznań rysuje się realny obraz przyczyn zwolnienia powoda (niezadowolenie wobec niewspółmiernych zarobków powoda w stosunku do innych osób).

Sąd bazował również na zaofiarowanych przez obie strony dokumentach, które nie były kwestionowane przez stronę przeciwną. Sąd również nie znalazł podstaw do ich kwestionowania w zakresie, w którym były niezbędne do rozstrzygnięcia.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie powód domagał się ostatecznie restytucji wypowiedzianego stosunku pracy oraz zasądzenia od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Powód w toku zainicjowanego postępowania kwestionował rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem zasadniczo z uwagi na dwie kwestie. Po pierwsze podnosił to, że pozwany pracodawca nie miał podstaw do wypowiedzenia, z uwagi na brak zgody Rady Miasta Z., w której powód zasiadał jako radny, na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Odnosząc się do kwestii odnoszących się do przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zarzucił im brak realności oraz właściwej konkretyzacji. Natomiast strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa argumentując, że wręczone powodowi wypowiedzenie spełnia standardy prawa

Odnosząc się do kwestii zgody odpowiedniej rady na rozwiązanie z powodem umowy o pracę Sąd Rejonowy wskazał, że w ocenie Sądu nie ma podstaw do tego, aby absolutyzować czynność organu gminy, w tym przypadku Rady Miasta Z.. Dając bowiem funkcjonariuszowi publicznemu jakim jest radny gminy szczególną ochronę zawartego z nim stosunku pracy, w ocenie Sądu, ustawodawca pragnął ochronić radnego przed ewentualnością nacisków lub szykan mających charakter polityczny. Należy więc uznać, że przysługująca radnemu na podstawie art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8.03.1990 r. o samorządzie gminnym szczególna ochrona stosunku pracy nie ma charakteru całkowitego, tym bardziej jeśli nie zachodzą przesłanki związane z ochroną tj. rozwiązanie stosunku pracy nie powstało w związku z wykonywaniem przez radnego mandatu. Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę stoi na stanowisku, że ochrona stosunku pracy radnego oparta na innych przesłankach niż wskazane w art. 25 ust. 2 zd. drugie ustawy z dnia 8.03.1990 o samorządzie gminnym wykracza poza cel tego przepisu i stanowiłaby naruszenia kompetencji Rady Gminy. Zdaniem Sądu ratio legis tego przepisu (art. 25 ust. 2 tejże ustawy) jest takie, aby chronić radnego przed utratą pracy, ale tylko taką, która ma związek z wykonywaniem mandatu radnego. Jak słusznie zauważył bowiem Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia z dnia 27 kwietnia 2016 r. (sygn. II OSK 641/16): „ Brzmienie art. 25 ust. 2 u.s.g. jest wyrazem woli ustawodawcy zapewnienia szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy radnego. Wyrażenie zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy lub odmowa wyrażenia takiej zgody pozostawione jest uznaniu rady gminy, z wyjątkiem jednak sytuacji, gdy rada dojdzie do przekonania, że podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W takiej sytuacji - co jednoznacznie wynika z brzmienia art. 25 ust. 2 u.s.g. - rada zobowiązana jest odmówić wyrażenia zgody. W tym stanie prawnym rada gminy obowiązana jest badać motywy pracodawcy zamierzającego rozwiązać stosunek pracy z radnym. Od tych bowiem ustaleń zależy, czy rada gminy zobowiązana będzie odmówić wyrażenia zgody (zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu), czy też odmówi z innego powodu, kierując się okolicznościami występującymi w danym przypadku bądź wyrazi zgodę uznając, że nie zachodzi ustawowa przesłanka negatywna określona w art. 25 ust. 2 u.s.g.”. Sąd I Instancji stwierdził więc, że rada miasta w tym wypadku Rada Miasta Z. miała prawo podjęcia uchwały w sprawie odmowy wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jednakże nie ma ona charakteru wiążącego dla pracodawcy jeśli nie wykazano bezpośredniego związku między faktem wypowiedzenia stosunku pracy a sprawowaniem mandatu radnego. W takim wypadku należy uznać, że nie zachodzi bezwzględna przesłanka zastosowania względem radnego ochrony przewidzianej w art. 25 ust. 2 u.s.g. W związku z tym należy tutaj również przytoczyć stanowisko wyrażone przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie w wyroku z dnia 5 października 2015 r. (sygn. II SA/Wa 97/15) w którym wskazano, iż: „ Skoro celem regulacji art. 25 ust. 2 u.s.g. jest zapewnienie radnemu swobodnego sprawowania mandatu, a nie zabezpieczenie go przed utratą pracy, to rada gminy 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. W każdym przypadku nie wyrażenia zgody przez radę gminy 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”. Podobny pogląd wyraził Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie (utrzymując swoją linię orzeczniczą) w wyroku z dnia 17 stycznia 2018 r. (sygn. VIII SA/Wa 542/17) stwierdzając: „W każdym przypadku niewyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy powinno być wykazane, że wykonywanie przez pracownika

mandatu radnego, choćby w najmniejszym stopniu determinuje decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu umowy pracę. Szczególna ochrona stosunku pracy radnego ujęta w art. 25 ust. 2 u.s.g. ma na celu zapewnienie swobodnego i skutecznego sprawowania funkcji radnego. Nie jest to jednak tożsame z zabezpieczeniem radnego, chroniącym go bezwzględnie przed utratą pracy. Rada gminy podejmując uchwałę nie może ingerować w uprawnienia pracodawcy do zakończenia stosunku pracy z radnym. Ochrona stosunku pracy jest uzasadniona wyłącznie w sytuacji, gdy zostanie udowodnione, że do rozwiązania stosunku pracy nie doszłoby, gdyby pracownik nie posiadał mandatu radnego”. Godzi się na koniec przywołać stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 25 lutego 2015 r., (II PK 101/14), zgodnie z którym ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który nawiązał stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy. Ograniczenie to nie ma charakteru bezwzględnego. Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, z wyjątkiem sytuacji, gdy podstawą tego rozwiązania są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu (porównaj również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.11.1992 r., sygn. akt I PZP 55/92).

W toku niniejszego procesu nie stwierdzono, aby rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło bezpośrednio w związku z pełnioną przez niego funkcją radnego Miasta Z., dlatego należy uznać, że pomimo braku zgody z strony Rady Miasta Z. wypowiedzenie nie narusza przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym. Ujmując rzecz inaczej, in casu brak zgody Rady Miasta Z. na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, z uwagi na to, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie ma związku z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego, nie rodzi dla pozwanego pracodawcy negatywnych konsekwencji w postaci niemożności rozwiązania tego stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że w przepisach kodeksu pracy istnieje wyraźne rozdzielanie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia, czego dotyczy art. 30 § 4 k.p., a zasadnością (prawdziwością, rzeczywistością) podanej przyczyny, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p.

Niewątpliwym zdaniem Sądu I Instancji jest, że pracodawca winien dokonać wypowiedzenia na piśmie oraz wskazać przyczyny uzasadniające dokonane wypowiedzenie. Konieczność zachowania takich wymogów wynika wyraźnie z treści art. 30 § 4 k.p., który znajduje zastosowanie w niniejszej sprawie, z uwagi na fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W myśl art. 30 § 4 k.p., pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony winien wskazać przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy. Naruszenie przywołanego przepisu może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny wypowiedzenia lub podaniu w wypowiedzeniu innej przyczyny niż faktycznie uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej” lub niewystarczająco jasnym jej określeniu. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej jest traktowane na równi z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Pozorność takowej przyczyny powoduje z kolei bezzasadność dokonanego wypowiedzenia i powstanie roszczeń po stronie pracownika na podstawie art. 45 § 1 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07.04.1999 r., I PKN 645/98, z dnia 13.10.1999 r., I PKN 304/99, z dnia 15.04.1999 r., I PKN 9/99).

Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca jest pozbawiony możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98). Podkreślić należy, iż podanie pracownikowi przyczyny ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (w tym przypadku odszkodowania).

Powyższe teoretyczne rozważania mają dla sprawy oraz jej rozstrzygnięcia istotne znaczenie, bowiem stwierdzenie naruszenia przepisu art. 30 § 4 k.p. ma wpływ na ocenę zgodności rozwiązania stosunku pracy z prawem, bądź też naruszenie prawa. Stwierdzenie naruszenia prawa determinuje powstanie po stronie pracownika roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. Zgodnie z treścią wskazanego wyżej przepisu Kodeksu pracy, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu, jak w niniejszej sprawie - o odszkodowaniu.

Należy w tym miejscu wskazać, że to pracodawca powinien wskazać przyczynę wypowiedzenia w piśmie o wypowiedzeniu, a w razie odwołania się pracownika od wypowiedzenia do sądu, na nim spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.08.2015, sygn. akt I PK 93/15). Zadaniem pracodawcy, w toku postępowania przed Sądem I Instancji, jest zatem wykazanie, iż wskazana w wypowiedzeniu przyczyna faktycznie uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy, a zatem musi zostać wykazane, że jest ona rzeczywista i prawdziwa.

Oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę dokonane zostało na piśmie, nadto w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony była wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie w postaci: 1) negatywną ocenę pracy powoda na zajmowanym stanowisku wynikającą z niskiej wydajności oraz jakości pracy w stosunku do pozostałych pracowników na analogicznych stanowiskach, co podlegało weryfikacji przez pracodawcę. Przykładowo przy tym wskazano, że w systemie (...) rejestrującym ilość wykonanych spraw za lata 2014, 2015 i I kwartale 2016 roku nie odnotowano żadnego wpływu spraw przy stanowisku powoda, natomiast odpowiednio pozostali pracownicy zrealizowali zdania w przedziale 350 – 500 spraw oraz wystosowali między 545 a 4.515 pism, co w opinii pracodawcy oznaczało wydajność pracy powoda na znacznie niższym niż przeciętna poziomie. 2) brak umiejętności pracy w zespole który zdaniem pozwanego pracodawcy powoduje dezorganizację pracy

Rozważeniu zatem podlegał aspekt zasadności (prawdziwości, rzeczywistości) oraz należytej konkretyzacji podanych przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia umowy.

W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia negatywnej oceny pracy powoda wynikającej z wydajności (niskiej) oraz jakości pracy oraz braku umiejętności pracy w zespole, w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności wystąpiły. W ocenie Sądu na podstawie zebranego materiału dowodowego oraz zeznań świadków przywołane przez pozwanego w wypowiedzeniu okoliczności nie miały miejsca. Odnosząc się w do kwestii związanej z enumeratywnie pierwszą przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy, czyli negatywną oceną pracy powoda determinowanej jakością pracy oraz nieodpowiednią wydajnością to zważyć należy, że zdaniem Sądu jeśli wypowiedzenie traktuje o przesłance wydajności to należy wskazać według jakich kryteriów ta wydajność jest ustalana i jak ma się wydajność pracownika zwalnianego do pozostałych pracowników zatrudnionych u strony pozwanej, którzy zajmowali się takimi czynnościami jak zwalniany pracownik. Kategorycznie należy zwrócić uwagę, że ilość spraw i pism rejestrowanych w (...), co rzekomo ma uzasadniać tę okoliczność, nie może świadczyć o niskiej wydajności pracy powoda. Tym bardziej, iż obowiązki pracownicze powoda polegały głównie na sporządzaniu kart z lustracji nieruchomości. W toku postępowania strona pozwana nie wykazała metody na podstawie której można zestawić w sposób miarodajny efektywność pracy powoda z innymi pracownikami, w szczególności zatrudnionymi na analogicznych stanowiskach. Zastosowanie przez pozwanego jedynie prostego zestawienia aktywności pracy na podstawie systemu (...) nie przesądza zasadności konstatacji wskazanej jako przyczyna wypowiedzenia, a jedynie, że powód nie rejestrował spraw i pism w tym systemie. Ponadto powód wskazywał, że nie prowadził korespondencji z podmiotami zewnętrznymi i zadania takie nie były mu powierzane przez przełożonych, co w ocenie powoda nie musiało skutkować prowadzeniem ewidencji wykonywanych czynności w rzeczonym systemie. Niemniej jednak nawet jeśli uznać, że powód miał bezwzględny obowiązek korzystania z tego systemu – także w kontekście zadań, którymi zajmował się w środowisku strony pozwanej – to nie świadczy to o niskiej wydajności i jakości pracy, lecz jedynie o tym, że powód nie rejestrował spraw, czynności w tym systemie. Nie jest to tożsame z niską wydajnością



i niewłaściwą jakością pracy. Przez pryzmat powyższej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę to zważyć trzeba, że strona pozwana, a to ją obciążał w tym zakresie obowiązek dowodowy, nie wykazała na czym miała polegać niska jakość wykonywanej przez powoda pracy. Aby mówić o takiej przesłance niezbędne są jakiegokolwiek weryfikowalne kryteria. Skoro bowiem pracodawca nie jest usatysfakcjonowany jakością pracy świadczonej przez pracownika to może i powinien tę okoliczność zaprezentować w oparciu o jakieś czynniki. Ponownie należy wskazać, że wymienione w treści wypowiedzenia, jako egzemplifikacja przyczyny wypowiedzenia, nie rejestrowanie w odpowiednim systemie spraw nie świadczy o niskiej jakości wykonywanej pracy. To może co najwyżej świadczyć o nie realizacji części obowiązków, a nie o tym, że praca powoda była wykonywana na niesatysfakcjonującym pod względem ilości poziomie. Nie można również uznać, że ten konkretny aspekt tj. brak rejestracji pism i spraw świadczy o niskiej jakości pracy powoda. Praca powoda nie ograniczała się li tylko do tego elementu tj. rejestracji pism i spraw w przedmiotowym systemie, lecz miała znacznie szerszy wymiar. W przypadku powoda, teoretyzując, aby mówić o niskiej jakości pracy należałoby to odnieść np. do jakości sporządzanych przez niego kart z lustracji nieruchomości. Taki aspekt sprawy nie znalazł potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Reasumując powyższe przyczyna wskazana jako numer 1 w treści wypowiedzenia pozbawiona jest w ocenie Sądu atrybutów zarówno konkretności, jak i realności. Nie można przy tym uznać, że przesłanki, dla których pracodawca dochodzi do przekonania o takich właściwościach powoda (pracownika) były mu znane – wręczenie wypowiedzenia ograniczyło się do odczytania wypowiedzenia oraz do potwierdzenia przez powoda faktu otrzymania wypowiedzenia. Nie świadczy o powyższym w żaden sposób zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. W takim układzie sytuacyjnym te przyczyna ma w ocenie Sądu charakter abstrakcyjny i nie spełnia kryteriów wymaganych przez przepisy kodeksu pracy.

Ustosunkowując się do zarzutu, który miał polegać na braku umiejętności pracy w zespole, powodującym dezorganizację pracy, co miało być sygnalizowane przez pracowników współpracujących bezpośrednio z powodem to zważyć trzeba, że strona pozwana nie wykazała na czym miało to polegać. Poza ogólnym stwierdzeniem wyartykułowanym w treści wypowiedzenia nie ma jakichkolwiek przykładów w jaki sposób ta okoliczność miała się w odniesieniu do powoda ziścić. W toku postępowania w zasadzie jedynie świadek P. W. (2) – twórca negatywnej opinii o powodzie znajdującej się w aktach sprawy – wskazywał, że: „Zastrzeżenia pracowników, o których mowa w tej opinii dotyczyły tego, że powód ma znacznie mniej pracy niż inni”. Odniósł się również ten świadek do sytuacji związanej ze spotkaniem z powodem, w trakcie którego powód miał wstać i wyjść trzaskając drzwiami. Podkreślić należy, że zeznania tego świadka są głęboko osamotnione. Pozostali świadkowie, nawet Ci, którzy zostali przesłuchani z inicjatywy dowodowej strony pozwanej, nie potwierdzili okoliczności, które chociażby uprawdopodobniłyby tę przesłankę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Wręcz przeciwnie, gdyż zgromadzony w sprawie osobowy materiał dowodowy pozwala na uznanie, że pracownicy współpracujący z powodem nie zgłaszali jakiegokolwiek zastrzeżeń co do sposobu pracy powoda, a nawet byli usatysfakcjonowani ze sposobu współpracy z powodem.

Reasumując Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że akt woli ówczesnego pracodawcy powoda (Agencji (...) Oddziału Terenowego w G.) w postaci wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie spełniał wymogów stawianych tego typu oświadczeniom woli. Przyczyny wskazane przez pracodawcę były niekonkretne i nierzeczywiste.

Powód wprawdzie domagał się przywrócenia go do pracy niemniej jednak w ocenie Sądu brak było podstaw do pełnego uwzględnienia tego roszczenia. Po myśli art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W pierwszej kolejności należy wskazać, że Sąd byłby zasadniczo bezwzględnie zobowiązany restytuować stosunek pracy w przypadku, w którym doszłoby do rozwiązania umowy o pracę z radnym, w sytuacji w której przyczyna bądź też przyczyny wypowiedzenia związane byłyby immanentnie z mandatem radnego. W przedmiotowej sprawie, o czym była już mowa we wcześniejszej części uzasadnienia. Niezależnie od powyższego należy wskazać, że po myśli przepisów ustawy z dnia 10.02.2017 r. Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dniem 31.08.2017 r. zniesiona Agencją Rynku Rolnego i Agencją (...) (art. 45 ust. 1), zaś od dnia 1.09.2017 r. utworzony został Krajowy Ośrodek (...) (art. 45 ust. 2). Dalej wskazano w ustawie, że z dniem 1.09.2017 r. Krajowy Ośrodek (...) z mocy

prawa wstępnie w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji (...). Nad wyraz istotne jest, że zgodnie z przepisami art. 51, w szczególności ustępu 7 dotychczasowy stosunek pracy pracowników m.in. Agencji (...) wygasa w dniu 31 sierpnia 2017 r. w przypadkach wskazanych w tym przepisie (w przypadku złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia warunków zatrudnienia zaproponowanych na podstawie ust. 3 albo 4 art. 51, w przypadku niezłożenia w terminie oświadczenia, o którym mowa w ust. 5 51 oraz jeżeli w terminie do dnia 31.05.2017 r. nie zostanie im zaproponowane zatrudnienie na podstawie ust. 3 lub 4 art. 51 przywołanej ustawy). Zwrócić trzeba uwagę, że powód w okresie przekształceń, o których mowa nie pracował z uwagi na to, że ustał termin już termin wypowiedzenia. Brak jest podstaw do uznania, że powodowi zaproponowano by kontynuowanie zatrudnienia w nowo utworzonym podmiocie. W realiach przedmiotowej sprawy można dojść do odmiennego przekonania. Stosunek pracy powoda najpewniej zatem by wygasł. Uprawnione jest zatem przekonanie o niemożliwości przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Tym bardziej, że nie jest wiadomym, czy stanowisko, które zajmował powód przed rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem funkcjonuje w strukturze nowo utworzonego podmiotu (nie stanowiło to przedmiotu postępowania dowodowego). Z powyższych względów zasadne jest zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 29.100,03 zł tj. trzymiesięcznej kwoty wynagrodzenia tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z powodem wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 06.04.2018 r. do dnia zapłaty. Orzeczenie w zakresie odsetek zapadło na podstawie art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd zasądził odsetki od dnia wyroku uznając, że od tej daty powinno się liczyć odsetki za opóźnienie.

W pozostałym zakresie tj. w odniesieniu do restytucji stosunku pracy oraz odszkodowania za czas pozostawania przez powoda bez pracy Sąd oddalił powództwo jako niezasadne czemu dał wyraz w punkcie II.

Przewidziany w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł kierując się w tym zakresie dyspozycją zawartą w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

W zakresie punktu IV Sąd ferował na podstawie art. 98 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 (koszty procesu). W niniejszej sprawie jest to kwota 5.327,00 zł (słownie: pięć tysięcy trzysta dwadzieścia siedem złotych 00/100) w tym 360 zł (słownie trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Zgodnie bowiem § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych taka jest należność pełnomocnika z wyboru w takiej sprawie (przy czym uwzględnia się wysokość stawki w dacie na dzień wytoczenia powództwa). Różnica pomiędzy wyżej wymienionymi kwotami odpowiada wysokości uiszczony przez powoda opłaty przy inicjowaniu niniejszego postępowania.

Od powyższego wyroku apelację złożyły obie strony.

W swojej apelacji powód zaskarżył powyższy wyrok w części, tj. pkt I zasądającym od pozwanego na rzecz powoda kwotę 29 100, 03 zł tytułem odszkodowania za wypowiedzenie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie wobec nieuwzględnienia żądania powoda co do przywrócenia go do pracy; pkt II oddalającym dalej idące powództwo oraz pkt III nadającym rygor natychmiastowej wykonalności w pkt I do kwoty 9 700, 01 zł. i wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie pkt I, II i III i uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach, tj. na stanowisko Głównego Specjalisty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem I i II Instancji według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania i pozostawienia temu Sądowi rozstrzygnięcia w zakresie kosztów Sądowych za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego. . Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a. naruszenie art. 45 §1 k.p i art. 45 §2 i 3 k.p.w zw. z art. 25 § 2 ustawy o samorządzie gminnym , poprzez nieuwzględnienie żądania powoda co do przywrócenia do pracy i całkowitym pominięciu faktu, iż orzeczenie Sądu o odszkodowaniu w przypadku pracownika, z którym nieprawidłowo rozwiązano stosunek pracy jest wyłączone w stosunku do pracowników, o których mowa w przepisach szczególnych, jakim jest art. 25 § 2 ustawy o samorządzie gminnym , a wyłączenie żądania pracownika co do przywrócenia do pracy jest niemożliwe jedynie z przyczyn określonych w art. 41<sup>1</sup> k.p., jakie w niniejszym przypadku nie miały miejsca.

b. naruszenie art. 25 ust 2 Ustawy o samorządzie gminnym, polegające na pominięciu przez sąd I instancji faktu, iż pozwany jako pracodawca powoda, będącego w chwili rozwiązania stosunku pracy Radnym Miasta Z. nie uzyskał uprzedniej zgody Rady Miasta na rozwiązanie stosunku pracy;

2. naruszenie przepisów proceduralnych, tj.: art. 233 par. 1 k.p.c.

- poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób powierzchowny i sprzeczny z zasadami logiki formalnej; przekroczenie przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny dowodów polegające na nierozważeniu całego zebranego materiału dowodowego, a w szczególności pominięciu okoliczności, iż przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozostają bez znaczenia, zwłaszcza z perspektywy stwierdzenia braku prawidłowości przy wypowiedzeniu umowy o pracę po stronie pracodawcy, a nadto polegające na stwierdzeniu, iż obecna sytuacja organizacyjno-prawna pozwanego miałyby uzasadniać nieuwzględnienie żądania powoda w zakresie przywrócenia do pracy, jak też stwierdzenie iż w toku sprawy nie dowiedziono, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracy miało podłoże polityczne, mimo iż powód wraz z żoną od lat aktywnie uczestniczą w życiu politycznym, pełniąc znaczące funkcje w strukturach (...) oraz z jej rekomendacji w innych sferach życia publicznego.

Pozwany zaskarżył orzeczenie Sądu Rejonowego w części tj. co do I, III i IV punktu wyroku i wniósł o zmianę zaskarżonego punktu I wyroku i oddalenie powództwa, uchylenie postanowienia zawartego w punkcie III wyroku i orzeczenie o obowiązku zwrotu przez powoda na rzecz pozwanego dobrowolnie spełnionej kwoty 9.700,01 zł w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, zmianę postanowienia zawartego w punkcie IV wyroku i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu przed Sądem I instancji według norm przepisanych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 3 kp in fine w zw. z art. 30 § 4 kp poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie i orzeczenie o obowiązku zapłaty na rzecz powoda odszkodowania w związku z przyjęciem, iż, w ustalonym stanie faktycznym, również wskazana w punkcie pierwszym wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27 kwietnia 2016 r. przyczyna miała charakter niekonkretny i nierzeczywisty.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Obie apelacje – zarówno powoda, jak i pozwanego – nie zasługują na uwzględnienie.

Podnoszone w ich treści zarzuty nie stanowiły dostatecznej podstawy do weryfikacji zaskarżonego wyroku w kierunku postulowanym przez skarżących.

Zdaniem Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok pomimo błędnego uzasadnienia jest prawidłowy i odpowiada prawu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. W związku z tym, wobec pełnej aprobaty dla ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy i oddalenia apelacji na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, nie zachodzi potrzeba powtarzania tych ustaleń (por. wyrok SN z dnia 14.02.2013 r., sygn. II CSK 292/12, LEX nr 1318346). Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Odnosząc się

do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

W wywiedzionych apelacjach strony zarzuciły naruszenie zarówno prawa materialnego jak i prawa procesowego (powód). W sytuacji, w której skarżący podważa zasadność zaskarżonego orzeczenia, powołując się zarówno na naruszenie prawa materialnego jak i przepisów procedury, w pierwszej kolejności wymaga rozważenia zarzut naruszenia przepisów procesowych, bowiem zarzut naruszenia prawa materialnego może być właściwie oceniony na tle prawidłowo ustalonego stanu faktycznego.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił Sądowi Okręgowemu zweryfikować trafność ustaleń Sądu Rejonowego co do stanu faktycznego oraz stwierdzić, że dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów nastąpiła w zgodzie z obowiązującym prawem i mieści w granicach swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy niewątpliwie dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena ta musi być zgodna z zasadami logiki, doświadczenia życiowego oraz uwzględniać całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego - to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (por. orz. SN z 6.11.1998 r, II CKN 4/98).

Ocena dowodów przeprowadzona z zachowaniem tych reguł mieści się w granicach wyznaczonych przez zasadę swobodnej oceny dowodów wprowadzoną w art. 233 k.p.c. Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów – grupy dowodów) – por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 24 stycznia 2013 r. w sprawie I ACa 1075/12, Lex nr 1267341.

Podniesione zatem przez apelującego zarzuty mogłyby być uwzględnione jedynie wówczas, gdyby wykazano, że zebrane dowody w części zostały ocenione w sposób rażąco wadliwy, sprzeczny z zasadami logiki bądź doświadczenia życiowego. Tego zaś odwołujący nie dowiódł, a jego twierdzenia, iż prawidłowa ocena materiału dowodowego w sprawie prowadzi do odmiennych ustaleń jest jedynie polemiką z trafnymi wnioskami Sądu Rejonowego.

Powód w żaden sposób nie udowodnił jakoby rozwiązanie z powodem umowy o pracę miało mieć podłoże polityczne. M. B. nie przedstawił żadnych dokumentów (e-maili, SMS-ów) ani nie powołał żadnych świadków, którzy mogliby potwierdzić że rozwiązanie z powodem umowy o pracę miało charakter polityczny. Sam fakt bycia radnym w żaden sposób nie przesądza o tym, że każde rozwiązanie umowy o pracę ma charakter polityczny. Przemawiać za tym powinny pewne szczególne okoliczności, których powód w żaden sposób nie wykazał.

Nie można się także zgodzić z zarzutem powoda, że Sąd I Instancji pominął fakt, iż pozwany jako pracodawca powoda, będącego w chwili rozwiązania stosunku radnym Miasta Z. nie uzyskał uprzedniej zgody Rady Miasta na rozwiązanie stosunku pracy. W swoim uzasadnieniu bowiem, Sąd Rejonowy, odniósł się do kwestii zgody odpowiedniej rady na rozwiązanie z powodem umowy o pracę (k. 367 akty sąd.).

Sąd Okręgowy nie zgadza się jednak ze stanowiskiem Sadu Rejonowego, zgodnie z którym „nie ma podstaw do tego, aby absolutyzować czynność organu gminy, w tym przypadku Rady Miasta Z.. Dając bowiem funkcjonariuszowi publicznemu jakim jest radny gminy szczególną ochronę zawartego z nim stosunku pracy, w ocenie Sądu, ustawodawca pragnął ochronić radnego przed ewentualnością nacisków lub szykan mających charakter polityczny.”

Zgodnie bowiem z orzeczeniem Sądu Najwyższego o sygnaturze III PK 9/17 z dnia 09.01.2018 r. „Mylnie przyjęto w zaskarżonym wyroku, że ochrona zatrudnienia z tytułu funkcji radnego jest uprawniona i uzasadniona tylko wtedy, gdy przyczyna wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy łączy się z tą funkcją. Brak zgody rady gminy z art. 25 ust. 2 ustawy z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym może obejmować również inne przyczyny wypowiedzenia. Wówczas pracodawca narusza ten szczególny przepis.”

W ocenie Sądu, o ile związaną jest decyzja rady w sytuacji, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę są zdarzenia wiążące się z wykonywaniem mandatu przez radnego, o tyle pozostałe przypadki wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy, bądź odmowy takiej zgody, zostały pozostawione uznaniu rady powiatu, która decyduje, czy zachodzą przesłanki uwzględnienia wniosku pracodawcy. A zatem w tych sytuacjach rada powiatu może, ale nie musi, wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy. Powyższe stanowisko wynika z literalnego brzmienia tego przepisu. Gdyby ustawodawca chciał narzucić radzie powiatu dodatkowe ograniczenia w udzielaniu powyższej zgody, to wyraźnie zaznaczałby to w treści ustawy o samorządzie powiatowym. Skoro takiego ograniczenia nie ma, to nie można go domniemywać, gdyż swoboda w odmawianiu zgody jest korzystna dla radnego, a domniemywanie ograniczeń byłoby domniemaniem mniejszej ochrony radnego. Takie wnioskowanie jest sprzeczne z zasadami interpretacji prawa publicznego. Stąd też przyjmuje się, że przepisu tego nie można interpretować w ten sposób, że rada powiatu musi wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli pracodawca nie stawia mu zarzutów związanych z wykonywaniem mandatu radnego (por. wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 25 listopada 2014 r., [II OSK 2807/14](#); wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 12 listopada 2011 r., [II OSK 1884/11](#); wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 22 stycznia 2015 r., [III SA/Wr 753/14](#); wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 10 lipca 2014 r., [II SA/Go 363/14](#); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r., [I PK 9/06](#), OSNP 2007/13-14/193).

Identyczne stanowisko wyrażane jest również w orzecznictwie i doktrynie na tle takich samych regulacji, dotyczących ochrony stosunku pracy radnego, zawartych w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2015 r. poz. 1515 z późn. zm.) oraz w art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa (Dz. U. z 2015 r. poz. 1392) (por. S. Płażek/ w ( P. Chmielnicki) red; Ustawa o samorządzie gminnym, LexisNexis 2013, t. 6 do art. 25, K. Jaroszyński, op.cit., s. 308; wyroki Naczelnego Sądu Administracyjnego: z dnia 9 lipca 2015 r., [II OSK 625/15](#), z dnia 18 września 2008 r., [II OSK 952/08](#), z dnia 27 sierpnia 2010 r., [II OSK 1074/10](#), z dnia 22 października 2009 r., [II OSK 1619/08](#); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 września 2007 r., [III PK 36/07](#)).

Podobne stanowisko zajął Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 17 czerwca 2016 r., podnosząc, iż " z przepisu art. 22 ust. 2 u.s.p. wynika, że rada powiatu co do zasady może wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy natomiast ma obowiązek odmówić wyrażenia zgody tylko wówczas, gdy podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu."

Sąd Okręgowy w całości podziela te stanowiska judykatury jak i doktryny.

Niezassany zdaniem Sądu Okręgowego okazał się także zarzut naruszenia przez Sąd I Instancji naruszenia art. 45 §1 k.p. i art. 45 § 2 i 3 k.p. w zw. z art. 25 § 2 ustawy o samorządzie gminnym.

Jak zważył bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2010 r., [II PK 111/10](#), w przypadku obiektywnej niemożliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania w miejsce niemożliwego uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy. Obecny skład podziela taką wykładnię i stosowanie prawa.

Powód domagał się przywrócenia do pracy. W sprawie ustalono, że podmiot, w którym zatrudniony był powód został zlikwidowany, a w jego miejsce utworzono nowy podmiot, który został przeorganizowany.

W takiej sytuacji uzasadnione jest rozstrzygnięcie wyroku przez Sąd Rejonowy

Sam fakt, że (...) przejął mienie, wierzytelności i zobowiązania, umowy i porozumienia oraz inne prawa i obowiązki, nie oznacza – wbrew stanowisku powoda – że spełniły się warunki zastosowania w niniejszej sprawie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., który stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5. Dawni pracownicy (...), a obecni pracownicy (...), świadczą bowiem pracę w zupełnie innych niż wcześniej podmiocie. Nie doszło do przejścia zakładu pracy – doszło do jego likwidacji i utworzenia innego bytu prawnego.

W sytuacji powoda nie znajduje zastosowania ochrona przewidziana regulacjami dyrektywy 2001/23/WE z dnia 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów.

Na podstawie art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23 i art. 23<sup>(1)</sup> k.p. można wyróżnić trzy sposoby rozstrzygnięcia skutków likwidacji jednostki administracji publicznej połączonej z przekazaniem jej zadań innej jednostce. Pierwszy z nich dotyczy pracowników jednostki będącej przedsiębiorstwem w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c zdanie pierwsze dyrektywy 2001/23. Wówczas stosuje się ten przepis dyrektywy i art. 23<sup>(1)</sup>, choćby ustawa szczególna przewidywała wygaśnięcie stosunków pracy. Dwa następne sposoby dotyczą pracowników organu administracji publicznej. Z pierwszym z nich mamy do czynienia wówczas, gdy ustawa likwidująca organ nie zawiera regulacji szczególnej dotyczącej jego pracowników. Wówczas stosuje się art. 23<sup>(1)</sup>. Należy na jego podstawie ocenić, czy dochodzi do przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a jeden przypadek, w którym stan faktyczny wskazuje na brak tego przejścia, został przedstawiony w uchwale III PZP 1/13. Drugi z nich wiąże się z sytuacją, gdy ustawa szczególna przewiduje inny skutek niż art. 23<sup>(1)</sup>, zwłaszcza wprowadza wygaśnięcie stosunku pracy pracowników likwidowanego organu, chyba że w stosownym terminie zostały im złożone oferty dalszego zatrudnienia i zostały one przyjęte. Jest to w tym przypadku dopuszczalne, bo pracownicy organu administracji publicznej nie są objęci ochroną z art. 1 ust. 1 lit. c dyrektywy 2001/23 (Jaśkowski K., Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.98.21.94), LEX/el. 2018).

W niniejszej sprawie mamy do czynienia właśnie z tą trzecią sytuacją. Ustawodawca w regulacji szczególnej przewidział wygaśnięcie stosunku pracy pracowników likwidowanej (...), chyba że ziszczą się warunki określone w art. 51 ust. 7 ustawy wprowadzającej.

Sąd Najwyższy w wyroku z 4 listopada 2010 r., II PK 111/10, stwierdził, że w przypadku obiektywnej niemożliwości przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pracownika będącego radnym, dopuszczalne jest zasądzenie odszkodowania w miejsce niemożliwego uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy radnego na nieistniejące (zlikwidowane) stanowisko pracy. Sąd Okręgowy podziela taką wykładnię i stosowanie prawa, tym bardziej, iż zlikwidowane zostało nie stanowisko pracy a pracodawca.

Mając powyższe na względzie, na podstawie art. 385 k.p.c., orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 100 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc i art. 391 § 1 kpc, przy uwzględnieniu zakresu (wartości) zaskarżenia obu apelacji, rezultatu postępowania odwoławczego i okoliczności odnoszących się do zastosowania zasady wzajemnego zniesienia kosztów.

SSO Grażyna Śliwa SSO Bogusław Łój SSO Robert Macholak