

Sygn. akt VPa 167/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga (spr.)

SSO Krzysztof Głowczyński

Protokolant: Ewelina Cyrkot

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2013 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa H. B.

przeciwko (...) w J.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 9 października 2013 roku

sygn. akt IV P 416/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 9 października 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV P 416/12 Sąd Rejonowy w Legnicy z powództwa H. B. przeciwko (...)w J. o przywrócenie do pracy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 17.070,00 zł tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę (punkt I), zaś dalej idące powództwo oddalił (punkt II). Ponadto Sąd I instancji zasądził od (...)w J. na rzecz H. B. kwotę 914,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt III) oraz nadała wyrokowi w punkcie pierwszym, co do kwoty 5.690,00 zł brutto rygor natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu wskazał, iż zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., 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 - o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu. Przepis art. 30 § 4 k.p. wymaga natychmiast,

aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie, która musi być prawdziwa i konkretna. Naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc przyczyny „nierzeczywistej”. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. Tylko konkretna wskazana pracownikowi w treści pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem przyczyna wypowiedzenia może być przedmiotem oceny Sądu pod kątem, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Pracodawca, który wskazał pracownikowi określoną przyczynę wypowiedzenia nie może wykazywać zasadności rozwiązania umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazana w wypowiedzeniu. Nie mogą uzasadnić rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem za wypowiedzeniem okoliczności nie powołane przez pracodawcę w treści doręzonego mu pisemnego oświadczenia.

W ocenie Sądu Rejonowego wskazane powodowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu okoliczności nie stanowiły uzasadnionej i przede wszystkim rzeczywistej przyczyny definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 §1 kp. Zebrany w niniejszym postępowaniu materiał dowodowy nie wykazał, żeby zachowanie powoda w dniu 3 sierpnia 2012 roku stanowiło „ostentacyjną odmowę wykonania polecenia pracodawcy powstrzymania się od wykonywania czynności służbowych na stanowisku dyrektora (...)w J., aż do zakończenia okresu wypowiedzenia”.

Jego decyzja w tym względzie wynikała z niezrozumienia pojęcia „zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia” oraz treści uzyskanej w tym zakresie konsultacji PIP. Kolejna uzyskana u prawnika powoda porada doprowadziła zaś do wycofania przez powoda jego pisma z dnia 03 sierpnia 2012 r., w którym nie wyraził zgody na zwolnienie go od obowiązku świadczenia pracy. Nastąpiło to niezwłocznie, bo już 06 sierpnia 2012 r. Od tego dnia powód już w miejscu pracy się nie pojawił. W ocenie Sądu brak jest również dowodów, że powód w dniu 03 sierpnia 2012 r. rzeczywiście świadczył pracę, w tym wydawał polecenia podległym pracownikom.

Zadaniem Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził aby przed dniem 03 sierpnia 2012 r. żądał od dyrektora (...) w J., I. S., przekazania obowiązków kierownika zakładu pracy i gabinetu dyrektora oraz poinformowania pracowników, że z dniem 03 sierpnia 2012 r. przejmuje kierowanie zakładem, doprowadzając tym do dezorganizacji funkcjonowania zakładu, czym wyczerpał znamiona działania na szkodę pracodawcy – (...)w J. podważył jego autorytet.

Materiał ten pozwala jedynie na przyjęcie, iż powód chciał protokolarnie przejąć gabinet. Brak jest jednak jednoznacznych dowodów aby zmierzał do ponownego objęcia funkcji kierownika jednostki i żeby informował pracowników o powrocie na stanowisko dyrektora.

Ostatnia ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia również nie znalazła potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Powodowi zarzucano, że pracodawca utracił zaufanie do niego z uwagi na jego zachowanie w dniu 03 sierpnia 2012 r. jak i w okresie czasowej niezdolności do pracy, trwającej od 09 lutego 2012 r. do 02 sierpnia 2012 r. oraz, że w tym okresie podejmował działania mające na celu zdestabilizowanie sytuacji w (...) w J., czego potwierdzeniem miały być wizyty powoda w miejscu pracy, spotkania z pracownikami, próby wywierania presji na pracowników co do oceny zasadności decyzji Zarządu o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy, przedstawienie w złym świetle Zarządu Powiatu. Jak zeznali bowiem świadkowie zarówno strony pozwanej jak też powoda, powód z własnej inicjatywy nie zorganizował żadnego ze spotkań z pracownikami. Świadczyli powoda zgodnie przyznali, iż to na ich wyraźną prośbę, po uzyskaniu informacji o wypowiedzeniu powodowi stanowiska pracy, żądali oni spotkań z powodem i z inicjatywy załogi R. B. zawiózł powoda do każdego z (...)ów, przy czym powód uczestniczył na jednym spotkaniu w każdym z (...). Także świadkowie strony pozwanej nie potwierdzili, jakoby to powód organizował spotkania i destabilizował pracę załogi. Wszyscy świadkowie zgodnie natomiast zeznali, że spotkania tych było bardzo dużo, ale z udziałem wicestarosty, który wielokrotnie w tym czasie przyjeżdżał z Panią G. R. i z Panią I. S., jak też sam.

W ocenie Sądu Rejonowego nie sposób było takie podzielić zarzuty naruszenia przez powoda obowiązku dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) Powód jako dyrektor (...) w J. był pracodawcą dla wszystkich zatrudnionych tam pracowników i to na ich prośby starał się zarówno o podniesienie im płac jak też o zapewnienie środków na prawidłowe funkcjonowanie (...). Powód był przekonany o zasadności podnoszonych w piśmie argumentów odnośnie nie przekazywania przez Powiat całej dotacji na rzecz (...) wbrew przepisom ustawy o pomocy społecznej. Swoje racje opierał na treści ustawy, a nadto na otrzymanej przez niego interpretacji jej przepisów przez Ministerstwo. Stanowisko powyższe zostało podzielone również przez Regionalną Izbę Obrachunkową. W tych okolicznościach trudno zarzucić powodowi, iż nie działał w interesie kierowanej przez siebie jednostki i nie starał się o jej dobro.

Analizując dowody zebrane w postępowaniu i konfrontując dokumenty przedstawione przez obie strony z zeznaniami świadków i zeznaniami stron, Sąd doszedł do przekonania, że przyczyny wskazane powodowi w pisemnym oświadczeniu o zwolnieniu definitywnym były pozorne. W ocenie Sądu, zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazał, że istotną, prawdziwą, jeżeli nie główną przyczyną zwolnienia powoda z pracy była widoczna i nasilająca się niechęć Zarządu, a zwłaszcza Wicestarosty M. L. do powoda.

Źródłem konfliktu było pismo skierowane przez powoda do wszystkich radnych z dnia 24 listopada 2011 r. Zarząd nie mógł wybaczyć powodowi, że kwestionował budżet w formie pisemnej i tym uzasadniał utratę zaufania. Fakt powyższy potwierdzili niemal wszyscy słuchani w sprawie świadkowie, zarówno świadkowie strony pozwanej jak i powoda. Najdobitniej podkreślił to podczas przesłuchania Wicestarosta M. L., który kilkakrotnie powtórzył, że „przyczyną utraty zaufania do powoda była krytyka zarządu...” Pod pojęciem krytyki rozumiał niesprawiedliwe, nieprawdziwe zarzuty tj. działanie niezgodne z prawem, na szkodę powiatu i w celu likwidacji (...).

Mając na względzie zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd uznał, że jest on niewystarczający do stwierdzenia, że definitywne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę jest uzasadnione.

Równocześnie materiał ten uzasadniał ocenę, iż przywrócenie powoda do pracy było nieuzasadnione i niecelowe i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości wynikającej z treści art. 47¹ k.p.

Powyższy wyrok zaskarżyła w całości strona pozwana, zarzucając:

I. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. 45 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie przez stronę pozwaną umowy o pracę było nieuzasadnione;

II. naruszenie przepisu prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i dowolną ocenę zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że przyczyny wskazane powodowi w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę były pozorne.

Wskazując na powyższe, strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej była bezzasadna.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przyjął Sąd, iż ocena wiarygodności i mocy przeprowadzonych dowodów powinna odpowiadać regułom logicznego myślenia wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wniosku i wnioskami oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego będące wyznacznikiem granic dopuszczalnych wniosków i stopnia prawdopodobieństwa ich przydatności w konkretnej sytuacji. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne. Tylko w przypadku wykazania, że brak jest powiązania, w świetle

kryteriów wyżej wzmiankowanych, przyjętych wniosków z zebrany materiał dowodowy, możliwe jest skuteczne podważenie oceny dowodów dokonanej przez sąd. Nie jest wystarczająca sama polemika naprowadzająca wnioski odmienne, lecz wymagane jest wskazanie, w czym wyraża się brak logiki lub uchybienie regułom doświadczenia życiowego w przyjęciu wniosków kwestionowanych.

Sąd I Instancji wyprowadził ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprawny logicznie wniosek, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę H. B. był konflikt, jaki zaistniał pomiędzy stronami niniejszego postępowania.

Jak wynikało bowiem z zeznań R. B., J. R. oraz M. Z. pomiędzy Wicestarostą Powiatu, M. L. a H. B. zaistniał spór, którego pierwotną przyczyną było wystosowanie przez powoda w dniu 24 listopada 2011r. wniosku o ustalenie prawidłowej wysokości rocznego budżetu (...) w J. do Radnych Rady Powiatu. Fakt zaistnienia konfliktu na tym tle potwierdza treść wypowiedzenia zmieniającego z dnia 09 lutego 2012r., w którym jako przyczynę wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy wskazano utratę zaufania wynikającą z podważania kierunków polityki Zarządu Powiatu, co odnosiło się do treści pisma z dnia 24 listopada 2011r., w którym powód zarzucił Zarządowi podejmowanie działań niezgodnych z prawem na szkodę Powiatu. Powyższe znalazło odzwierciedlenie także w zeznaniach M. L., który wskazał, iż przyczyną utraty zaufania do H. B. była krytyka Zarządu w zakresie sporządzonego projektu budżetu.

Dla ustalenia rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę znamienne była również okoliczność, iż – jak zeznała G. B., T. F., R. B., E. J., E. F. oraz B. R. – w okresie od lutego 2012r. do sierpnia 2012r., a więc już na kilka miesięcy przed sporządzeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, z inicjatywy strony pozwanej organizowano zebrania pracowników poszczególnych (...), w ramach których informowano, że po upływie okresu zwolnienia lekarskiego powód nie powróci na zajmowane dotychczas stanowisko.

Sumując, Sąd Rejonowy prawidłowo skonstatował, iż rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia H. B. umowy o pracę był konflikt, jaki zaistniał pomiędzy stronami niniejszego postępowania.

Za chybiony należało uznać również zarzut naruszenia prawa materialnego. Trafnie wskazał Sąd Rejonowy, iż zgodnie z art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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 - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Naruszeniem przepisu art. 30 § 4 k.p. jest zarówno brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, jak również podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc przyczyny „nierzeczywistej” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 07 kwietnia 1999 r., sygn. akt I PKN 645/98).

W realiach rozpoznawanej sprawy poza sporem pozostawały formalne aspekty rozwiązania umowy o pracę. Jak natomiast wskazano powyżej, rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę z H. B. był konflikt, jaki zaistniał pomiędzy stronami niniejszego postępowania. Co istotne, w oświadczeniu z dnia 08 sierpnia 2012r. pracodawca nie odwołał się do tej przyczyny, a zatem dokonane wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, iż wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę ostentacyjna odmowa wykonania polecenia pracodawcy powstrzymania się od wykonywania czynności służbowych na stanowisku dyrektora (...)w J., aż do zakończenia okresu wypowiedzenia nie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy w świetle art. 30 § 4 k.p.

Jak wynika z treści art. 22 § 1 k.p. stosunek pracy jest stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy zachodzącym pomiędzy dwiema stronami, z których każda jest wobec drugiej uprawniona i zarazem obowiązana do określonego świadczenia. Pracownik ma zatem obowiązek świadczenia pracy, a pracodawca obowiązek zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem w każdym okresie trwającego zatrudnienia, co dotyczy także okresu wypowiedzenia, gdyż stosunek

pracy i wynikające z tego stosunku zobowiązania wzajemne ustają dopiero z upływem okresu wypowiedzenia. Potwierdza to zasada ekwiwalentnego wynagradzania za pracę pracownika, któremu przysługuje roszczenie o wynagrodzenie wyłącznie za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy zachowuje on prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 k.p.). Jedynie w przypadku rozwiązania stosunku pracy z powołania w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę odwołany pracownik ma prawo do wynagrodzenia, bez obowiązku świadczenia pracy jedynie (art. 70 § 2 k.p. w związku z art. 71 k.p. a contrario). Z powyższego wynika, że pracodawca nie może według własnego jednostronnego i swobodnego uznania zwolnić pracownika z obowiązku pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Możliwość zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia należałoby dopuścić tylko w sytuacji zgodnego porozumienia stron stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 marca 2009r., sygn. akt II PK 202/08), co jednak nie miało miejsca w realiach rozpoznawanej sprawy (przynajmniej do dnia 06 sierpnia 2012 r.).

W świetle powyższego, polecenie powstrzymania się od wykonywania czynności służbowych wydane H. B. miało charakter bezprawny. Tym samym odmowa zastosowania się do jego treści nie uzasadniała wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997r., sygn. akt I PKN 244/97).

Ponadto, Sąd Rejonowy doszedł do prawidłowego wniosku, iż działania powoda polegające na poinformowaniu I. S. pełniącej funkcję dyrektora (...)w J. o przejęciu obowiązków kierownika zakładu pracy i gabinetu dyrektora, również nie mogły stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia w świetle art. 30 § 4 k.p., mimo że zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wyprowadził błędny wniosek, iż H. B. nie zmierzał do ponownego objęcia funkcji kierownika jednostki.

Z zeznań A. D. wynikało bowiem, iż w dniu 03 sierpnia 2012r. powód, po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji telefonicznej z PIP w przedmiocie oceny decyzji podjętych przez pracodawcę udał się do gabinetu I. S., pełniącej funkcję dyrektora placówki i poinformował, iż od poniedziałku wraca do pracy w związku z czym oczekuje protokolarnego przekazania gabinetu w dniu 06 sierpnia 2012r. Przesłuchana w sprawie A. P. zeznała ponadto, iż w dniu 03 sierpnia 2012r. H. B. przyjechał do (...) w J. i poinformował kadrową o planowanym powrocie do pracy. Co istotne, powód nie przedłożył żadnych dowodów, które mogłyby stanowić podstawę odmiennych ustaleń faktycznych.

Zdaniem Sądu Odwoławczego opisane przez świadków zachowanie powoda zmierzało jednoznacznie do ponownego objęcia stanowiska dyrektora placówki. Jakkolwiek H. B. zeznał, iż od lat gromadził w gabinecie prywatne książki i materiały, to jednak nie sposób stwierdzić, iż odebranie powyższych przedmiotów wymagało protokolarnego przekazania gabinetu. W świetle zasad logicznego rozumowania, zapowiedź protokolarnego przejścia gabinetu należy natomiast utożsamiać z dążeniem do przejęcia obowiązków dyrektora placówki.

Należało jednak wskazać, iż skoro wydane H. B. polecenie powstrzymania się od wykonywania czynności służbowych na stanowisku dyrektora (...)w J. było bezprawne, to działania powoda polegające na poinformowaniu I. S. pełniącej funkcję dyrektora (...)w J. o przejęciu obowiązków kierownika zakładu pracy oraz gabinetu dyrektora znajdowały umocowanie w prawie, a zatem nie stanowiło uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Rozważania w zakresie działań podjętych przez powoda w dniu 03 sierpnia 2012r. należy odnieść również do przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazanej H. B. w punkcie trzecim pisemnego oświadczenia z dnia 08 sierpnia 2012r.

Odnośnie natomiast okoliczności, jakie zaistniały o okresie czasowej niezdolności do pracy, trwającym od 09 lutego 2012r. do 02 sierpnia 2012r. należało wskazać, iż utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie definitywne umowy o pracę nawet wtedy, gdy wprawdzie z tytułu określonego zachowania pracownika nie można mu przypisać winy, jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Ma to szczególne odniesienie do przypadku utraty zaufania do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, wobec którego z racji pełnionych i godziwie opłacanych funkcji stosuje się ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań i oczekiwań w zakresie szczególnie starannego wypełniania kierowniczych i pracowniczych powinności dbania o dobro pracodawcy.

W przekonaniu Sądu Okręgowego podkreślenia wymaga, iż (...)w J. jest placówką o szczególnym charakterze. Przedmiotem jej działalności jest bowiem świadczenie usług między innymi w zakresie potrzeb bytowych i opiekuńczych na rzecz osób w podeszłym wieku, chorych oraz niepełnosprawnych. Z uwagi na powyższe, działania mające na celu ustalenia prawidłowej wysokości rocznego budżetu (...) w J., a tym samym zapewnienie prawidłowego funkcjonowania placówki ocenione być winny jako podejmowane przez H. B. w interesie społecznym. Uwagę zwraca również i to, że powód zwrócił się do Radnych Rady Powiatu, jako organu uprawnionego do podjęcia kroków polegających na zmianie budżetu w sprawie wyjaśnienia wątpliwości co do jego wysokości w drodze pisemnej, w formie oficjalnego wniosku. Jego działania miały zatem charakter jawny. Co więcej, H. B. wystosował wniosek o ustalenie prawidłowej wysokości rocznego budżetu, po uprzednich próbach wyjaśnienia wątpliwości w tym zakresie z Zarządem Powiatu. W ocenie Sądu II instancji podjętym przez powoda działaniom nie można postawić zarzutu sprzeczności z dobrem kierowanej przez niego placówki.

Odnosząc się natomiast do zarzutu, iż w okresie czasowej niezdolności do pracy H. B. uczestniczył w zebraniach pracowników, co doprowadziło do dezorganizacji pracy oraz skłócenia załogi (...) należało wskazać, iż z zeznań G. B. i E. J., B. R. oraz G. S. wynikało, że zebrania te organizowane były na prośbę pracowników, którzy żądali spotkania z powodem po uzyskaniu informacji o wypowiedzeniu dyrektorowi warunków pracy i płacy. Co więcej, przesłuchani w sprawie świadkowie G. B., T. F., B. R., E. J. oraz R. B. zeznali, że zebrania te były konsekwencją spotkań organizowanych przez M. L., w trakcie których Wicestarosta Powiatu informował, iż powód utracił zaufanie Zarządu Powiatu i nie powróci na dotychczas zajmowane stanowisko. Ponadto, z treści zeznań wskazanych świadków wynikało, iż wystąpienia powoda w czasie zebrań pracowników ograniczały się do wyjaśnienia intencji pisma wysłanego do Radnych Rady Powiatu oraz okoliczności związanych z wypowiedzeniem warunków pracy i płacy. Jakkolwiek zatem, w wyniku zaistniałych zdarzeń u strony pozwanej doszło do dezorganizacji pracy oraz skłócenia załogi, to jednak w znacznym stopniu doprowadziły do tego jednak działania podejmowane ze strony władz Powiatu.

Mając na względzie powyższe okoliczności oraz uwzględniając wieloletnią, nienaganną i pozytywnie ocenianą pracę powoda na stanowisku dyrektora (...) w J. nie sposób stwierdzić, iż działania podejmowane przez H. B. w okresie czasowej niezdolności do pracy, a opisane w oświadczeniu z dnia 08 sierpnia 2012r. stanowiły dostateczną podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.

Sumując uznał Sąd Okręgowy, iż dokonane H. B. wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione, zarówno z tego względu, że wskazane przyczyny wypowiedzenia nie były prawdziwe jak również dodatkowo z tego powodu, iż żadna z nich nie uzasadniała rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie. Zachodziła zatem podstawa do uznania roszczenia powoda za uzasadnione co do zasady czemu dał wyraz Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku w oparciu o treść art. 45 § 1 k.p.

Wyrok ten odpowiada dokonany – przez Sąd I instancji ustaleniom faktycznym i nie narusza przepisów prawa.

W tym stanie rzeczy, apelacja pozbawiona usprawiedliwionych podstaw podlegała oddaleniu w oparciu o treść art. 385 k.p.c.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania Sąd Odwoławczy oparł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 13 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.