

UZASADNIENIE

Powód W. R. wniósł powództwo przeciwko Miejskiemu (...) w W. domagając się ustalenia, iż oświadczenie powoda z dnia 13 lipca 2016 roku zostało złożone pod wpływem podstępnie wywołanego błędu, a powód skutecznie uchylił się od jego skutków poprzez oświadczenie złożone pozwanemu w dniu 09 sierpnia 2016 roku, co w dalszej konsekwencji prowadzi do nieważności kolejnych czynności prawnych, w tym również odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora Miejskiego (...) w W., oraz o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę z dniem 31 października 2016 roku, a w przypadku jej rozwiązania, przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach. Powód wniósł nadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że jest zatrudniony w zakładzie pracy pozwanego od 20 marca 1995 roku na stanowisku Dyrektora Miejskiego (...) w W., którego powołuje i odwołuje Burmistrz Miasta i Gminy W.. Burmistrz zawiera z Dyrektorem umowę o pracę na czas określony – okres 4 lat, jak również wykonuje wobec Dyrektora (...) czynności z zakresu prawa pracy. W dniu 13 lipca 2016 r. powód złożył Burmistrzowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 października 2016 roku, działając pod wpływem celowo wywołanego błędu co do okoliczności faktycznych i konieczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Błąd został wywołany przez działającego z upoważnienia Burmistrza jego Zastępcę P. J., który w trakcie spotkania w dniu 13 lipca 2016 r. poinformował powoda o skierowaniu wobec niego wypowiedzenia, ze wskazaniem na rażące uchybienia w zakresie gospodarki finansowej zakładu pracy pozwanego, wynikające z ustaleń audytu „Ocena gospodarki finansowej Miejskiego (...) w W.” z dnia 2 czerwca 2016 roku. W trakcie tego spotkania pracodawca wskazał, że powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dysponowania środkami publicznymi i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a w przypadku odmowy, zwolnienie powoda w trybie dyscyplinarnym. Powyższe spowodowało u powoda stan obawy wywołany przymusem psychicznym oraz obawą utraty dobrego imienia i wizerunku osoby działającej w sferze publicznej. Stan obawy był na tyle istotny, że powód nie był w stanie rozpoznać znaczenia swojego oświadczenia i jego skutków. W ocenie powoda wnioski w audycie nie wskazują na naruszenie gospodarki finansowej w okresie sprawowania przez niego funkcji. Wskazał następnie, że skutecznie uchylił się od skutków oświadczenia poprzez skierowanie do Burmistrza Miasta i Gminy W. oświadczenia w dniu 09 sierpnia 2016 r., dlatego dalsze działania w zakresie odwołania powoda winny zostać uznane za bezskuteczne.

Na rozprawie w dniu 23 sierpnia 2017 r. pełnomocnik zgłosił roszczenie alternatywne o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania odpowiadającego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu.

W odpowiedzi na pozew pozwany Miejski (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu. Podniósł, iż w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie zaistniał błąd uzasadniający uchylenie się od skutków oświadczenia woli. Wskazał, iż przeprowadzony w (...) audyt wewnętrzny wykazał szereg nieprawidłowości obciążających powoda jako dyrektora instytucji, zaś w dniu 13 lipca 2016 r. powód został jedynie poinformowany o rozmiarze stwierdzonych uchybień.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. R. od 20 marca 1995 r. był zatrudniony w pozwanym Miejskim (...) w W. na stanowisku Dyrektora.

Zarządzeniem nr XXI.2015 Burmistrza Miasta i Gminy W. z dnia 30 października 2015 r. powód został powołany na Dyrektora Miejskiego (...) w W. na czas określony od dnia 1 listopada 2015 roku do dnia 31 października 2019 roku. Powołanie nastąpiło bez przeprowadzenia konkursu i spowodowało nawiązanie stosunku pracy z powołania w Miejskim (...) w W. na powyższy okres.

Bezsporne, a nadto dowody:

- świadectwo pracy – akta osobowe powoda,
- zarządzenie z dnia 30 października 2015 r. – akta osobowe powoda.

Miejski (...) w W. jest samorządową instytucją kultury, dla której organizatorem jest Gmina W.. Na początku 2016 roku Burmistrz Miasta i Gminy W. zlecił przeprowadzenie w (...) audytu, którego przedmiotem był obszar gospodarki finansowej tej instytucji w okresie od 01.01.2015 r. do 31.03.2016 r. Badaniu poddano politykę rachunkowości, ewidencję księgową oraz dowody księgowe: listy płac, kartoteki wynagrodzeń, PIT-11, raporty kasowe, wyciągi bankowe, faktury i inne dowody będące podstawą wydatków. W czerwcu 2016 r. audytor wewnętrzny – E. P. sporządziła sprawozdanie z przeprowadzonego audytu, w którym stwierdziła szereg nieprawidłowości. Wskazała, że w wyniku przeprowadzonego badania ujawniono m.in. brak aktualnych i adekwatnych do potrzeb (...) procedur prowadzenia rachunkowości i gospodarki kasowej, nieterminowe regulowanie zobowiązań finansowych, w tym składek ZUS, nieprawidłowe i niezetelne dokumentowanie operacji kasowych, w tym w raportach kasowych, błędy rachunkowe w dokumentacji płacowej, niezgodne z prawem udzielanie zaliczek, błędy w ewidencji księgowej, niewłaściwe poprawianie błędów w dowodach księgowych.

Dyrektorem (...) w okresie objętym audytem był powód W. R..

Dowód:

- sprawozdanie z audytu – k. 19-39.

Dnia 14 czerwca 2016 r. W. R. wystosował do audytora pismo zawierające informację o zakresie podjętych w wyniku audytu działań. Wskazał między innymi, że w wykonaniu zaleceń audytora zlecono wyspecjalizowanej firmie opracowanie i przygotowanie procedur rachunkowości, postanowiono zwrócić większą uwagę na częstotliwość sporządzania raportów kasowych, dokumentację płacową, ustalono termin realizacji wypłat, postanowiono przeprowadzić rozmowy z władzami miasta o zwiększeniu budżetu (...) o 1/2 etatu dla osoby, która mogłaby w ramach obowiązków prowadzić kasę oraz pełnić rolę sekretarki i kadrowej.

Dowody:

- pismo – k. 40-43,
- przesłuchanie powoda W. R. – k. 113.

Dnia 13 lipca 2016 r. W. R. został wezwany do Urzędu Miasta i Gminy W. na spotkanie z burmistrzem. Powód nie został poinformowany czego spotkanie ma dotyczyć, dlatego na wszelki wypadek przygotował się w temacie dożynek, zaś księgową (...) przygotowała rozliczenie uroczystości z okazji Dni Miasta.

Po przybyciu do urzędu okazało się, że w spotkaniu uczestniczyć będzie Zastępca Burmistrza P. J., odpowiedzialny w urzędzie za sprawy pracowników, a także kadrowa A. S.. P. J. poinformował powoda o nieprawidłowościach stwierdzonych w sprawozdaniu z audytu przeprowadzonego w (...). W. R. potwierdził, że wystąpiły uchybienia, ale wskazał, że wszystkie zostaną naprawione, przedstawił podjęte w tym celu działania. Wówczas P. J. poinformował, że władze miasta nie widzą możliwości dalszej współpracy i przedstawił powodowi pismo – zarządzenie Burmistrza z dnia 13 lipca 2016 r. o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych polegających na: nieprawidłowościach w zakresie gospodarki finansowej wykazanych w sprawozdaniu z zadania audytowego: Ocena gospodarki finansowej Miejskiego (...) w W.”.

Powód był bardzo zaskoczony treścią pisma, ale przyjął informację spokojnie, przez chwilę panowała cisza. Po chwili W. R. wskazał, że ma rozpoczęte projekty, jest w trakcie organizacji festiwalu muzycznego oraz dożynek, które chciałby doprowadzić do końca. P. J. wskazał, że nie ma możliwości dalszego zatrudnienia, ale pozostawił otwartą kwestię sposobu zakończenia stosunku pracy, zważywszy na niedokończone projekty. Wówczas powód zaproponował rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, z ustaniem stosunku w dniu 31 października 2016 r., na co

przystał P. J.. W. R. sporządził odręczne pismo, w którym zawarł prośbę o „rozwiązanie z nim stosunku pracy za porozumieniem stron z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2016 r.”. Treść tego pisma nie była powodowi dyktowana, sugerowana, ani z nikim konsultowana. Na piśmie tym P. J. sporządził adnotację o treści „wyrażam zgodę”, którą podpisał. Na koniec spotkania Zastępca Burmistrza i powód rozmawiali jeszcze o możliwości przyszłej współpracy przy różnych projektach w oparciu o umowę o dzieło czy zlecenia.

Dowody:

- zarządzenie z dnia 13.07.2016 r. - akta osobowe powoda,
- pismo powoda z dnia 13.07.2016 r. – k. 8,
- zeznania świadka D. S. – k. 110,
- zeznania świadka A. S. – k. 107,
- zeznania świadka P. J. – k. 105-106,
- przesłuchanie powoda W. R. – k. 113.

Po wyjściu ze spotkania powód zadzwonił do księgowej w (...) D. S. i poinformował ją o swoim zwolnieniu. D. S. zdawała sobie sprawę z nieprawidłowości, ale uważała, że wszystko zostanie naprawione, szukano osoby do zatrudnienia. Następnie oboje przyjechali do (...), gdzie wspólnie z innymi pracownikami rozmawiali o zaistniałej sytuacji, wszyscy byli zdziwieni obrotem spraw. Powód był wzburzony, zdenerwowany.

Po powrocie do domu W. R. zadzwonił do audytorce E. P. i poinformował, że w wyniku przeprowadzonego przez nią audytu zagrożono mu zwolnieniem dyscyplinarnym, ale doszło do rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem. E. P. przekazała mu, że według niej wyniki audytu nie były podstawą do zwolnienia z winy pracownika. Powód powiedział, że poczuł się postawiony pod ścianą i w sytuacji „podbramkowej” wybrał rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron.

Dowody:

- zeznania świadka D. S. – k. 110,
- zeznania świadka B. S. – k. 109,
- zeznania świadka E. P. – k. 111-112,
- przesłuchanie powoda W. R. – k. 113.

Kolejnego dnia powód wyjechał na dwutygodniowy urlop wypoczynkowy w odwiedziny do córki. Po powrocie z wypoczynku W. R. znalazł w skrzynce pocztowej pismo z Urzędu Miasta z informacją, iż w związku ze złożonym przez niego wypowiedzeniem stosunku pracy, z dniem 21 lipca 2016 r. zostaje zwolniony z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, to jest do dnia 31 października 2016 r. Pismo zostało podpisane przez Zastępcę Burmistrza, P. J..

Po przeczytaniu tego pisma, w dniu 2 sierpnia 2016 r. powód sporządził odręczne pismo, iż „wyraża zgodę na odwołanie go z urlopu wypoczynkowego od dnia 03.08 i świadczenie pracy na dotychczasowych warunkach w dalszym ciągu”. W pisemnej odpowiedzi z dnia 3 sierpnia 2016 r. Burmistrz D. J. wskazał, iż nie wyraża zgody na jego prośbę. Poinformował, iż w związku z jego prośbą z dnia 13 lipca 2016 r. o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 31 października 2016 r. przychylił się do wniosku wyrażając zgodę rozwiązanie stosunku pracy na tych zasadach. Wskazał, że w okresie wypowiedzenia zgodnie z art. 167¹ Kodeksu pracy, udzielono powodowi urlopu wypoczynkowego w wymiarze 46 dni, zaś po wykorzystaniu

urlopu wypoczynkowego, do dnia rozwiązania stosunku pracy został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Jednocześnie poinformował, że zarządzeniem z dnia 2 sierpnia 2016 r. uchylono mu pełnomocnictwo, jak również powołana została osoba pełniąca obowiązki Dyrektora Miejskiego (...) na czas wypowiedzenia, aby zapewnić ciągłość w zarządzaniu (...) do momentu powołania nowego Dyrektora.

Po otrzymaniu pisma powód próbował zorientować się w przepisach, po czym w piśmie z dnia 9 sierpnia 2016 r. skierowanym do Burmistrza wskazał, że na podstawie art. 88 par. 1 k.c. informuje, iż jego oświadczenie z dnia 13 lipca 2016 roku złożone zostało pod wpływem podstępnie wywołanego błędu przez osobę Zastępcy Burmistrza P. J., działającego z upoważnienia Burmistrza, co do okoliczności faktycznych oraz konieczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na mocy porozumienia stron z dniem 31 października 2016 roku. W piśmie tym podniósł, że okoliczności związane z ustaleniami audytu „Ocena gospodarki finansowej Miejskiego (...) w W.” z dnia 2 czerwca 2016 roku są nieprawdziwe, a co więcej wnioski w ww. audycie nie wskazują na naruszenie gospodarki finansowej w okresie sprawowania przez niego funkcji, zaś w jego ocenie nie doszło do działania, które mogłoby narazić kierowaną przez niego instytucję kultury na zagrożenie niedoborami finansowymi. Podniósł, że przymus psychiczny oraz obawa utraty dobrego imienia i wizerunku jako osoby działającej w sferze publicznej spowodował stan obawy, w tym także obawy o utratę pracy oraz środków utrzymania. W takim stanie rzeczy wskazał, że uchyła się od skutków prawnych złożonego w dniu 13 lipca 2016 r. oświadczenia woli oraz powstałych na jego podstawie oświadczeń i ich skutków.

Dowody:

- pismo z dnia 21 lipca 2016 r. – k. 10,
- pismo powoda z dnia 2 sierpnia 2016 r. – k. 9,
- pismo burmistrza z dnia 3 sierpnia 2016 r. – k. 12-13,
- pismo powoda z dnia 9 sierpnia 2016 r. – k. 14-15,
- przesłuchanie powoda W. R. – k. 113.

W dniu 10 sierpnia 2016 r. P. J. sporządził notatkę służbową z przebiegu spotkania w dniu 13 lipca 2016 r., w której wskazał, iż tego dnia W. R. zostało przedstawione pismo dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę na stanowisku dyrektora (...), w związku z negatywnymi wynikami audytu finansowego, na co zainteresowany stwierdził, że jego zdaniem nieprawidłowości te nie są aż tak poważne oraz, że preferowałby ze względu na długoletnią współpracę oraz kwestie wizerunkowe i biznesowe rozstawać się w zgodzie unikając sporów sądowych. Według notatki to W. R. po chwili zastanowienia zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem, ze skutkiem na dzień 31.10.2016r. i sporządził na tę okoliczność stosowny wniosek, na co została wyrażona zgoda.

Notatkę służbową z tego spotkania sporządziła również, w dniu 16 sierpnia 2016 r., A. S.. Z notatki wynika, że P. J. wręczył powodowi pismo o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym z powodu negatywnych wyników audytu, na co powód wskazał, że złożył stosowne dokumenty, poprawił nieścisłości i oczekuje na odpowiedź z audytu, dlatego nie podpisze przedłożonego dokumentu ponieważ musiałby się z nim udać do sądu, czego wolałby uniknąć. Jak wskazano w notatce, P. J. stwierdził, że musi dojść do kompromisu w tej sprawie rozwiązania stosunku pracy i pozostawił W. R. „wolną rękę”, a ten po długim namyśle stwierdził, że zachowa się po dżentelmeńsku, bo nie widzi podstaw do rozwiązania stosunku pracy, ale i też dalszej współpracy. Zaproponował, że chce dokończyć rozpoczęte sprawy projekty np. dożynki po czym sam napisał pismo, w którym wniósł o rozwiązanie stosunku pracy „za porozumieniem stron z trzymiesięcznym terminem wypowiedzenia”.

Zarządzeniem nr 93.2016 r. Burmistrza Miasta i Gminy W. z dnia 11 sierpnia 2016 r. powód został odwołany ze stanowiska Dyrektora Miejskiego (...) w W.. W zarządzeniu wskazano, że odwołanie następuje na wniosek z dnia 13 lipca 2016 r. i jest równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 października 2016 r.

Następnie, w odpowiedzi na pismo powoda zawierające oświadczenie o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli, pismem z dnia 17 sierpnia 2016 r. Burmistrz poinformował W. R., że po uzyskaniu wyjaśnień osób biorących udział w spotkaniu w dniu 13 lipca 2016 r., brak jest jakichkolwiek przesłanek i podstaw do uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia, gdyż sporządzone zostało swobodnie pod wpływem świadomego wyboru, bez jakiegokolwiek przymusu psychicznego. Burmistrz wskazał nadto, że audyt wewnętrzny ocenia negatywnie działania Dyrektora i Głównego Księgowego (...) co wskazuje na dopuszczenie się przez powoda naruszenia obowiązków pracowniczych o charakterze rażącym w zakresie dysponowania środkami publicznymi w podległej mu placówce. W związku z tym Burmistrz poinformował powoda, że podtrzymuje wyrażoną przez P. J. zgodę na rozwiązanie z stosunku pracy z dniem 31 października 2016 r. na zasadach zaproponowanych przez W. R. w piśmie z 13 lipca 2016 r. i nie wyraża zgody na cofnięcie jego oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 13 lipca 2016 r. Jednocześnie wskazał, że podjął decyzję o odwołaniu powoda z funkcji Dyrektora (...), przesyłając powodowi Zarządzenie w tej sprawie.

Dowody:

- notatka służbowa z 10 sierpnia 2016 r. - akta osobowe powoda,
- notatka służbowa z 16 sierpnia 2016 r. - akta osobowe powoda,
- pismo burmistrza z dnia 17 sierpnia 2016 r. – k. 16-17,
- zarządzenie z dnia 11 sierpnia 2016 r. – k. 18,
- zeznania świadka A. S. – k. 107,
- zeznania świadka P. J. – k. 105-106,
- zeznania świadka D. J. – k. 108 – częściowo,
- przesłuchanie powoda W. R. – k. 113.

Wydanie zarządzenia nr 93.2016 r. Burmistrza Miasta i Gminy W. z dnia 11 sierpnia 2016 r. w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora Miejskiego (...) w W. nie zostało poprzedzone zasięgnięciem opinii stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez (...) w W..

Na terenie W. działa kilka tego typu stowarzyszeń, są to: Towarzystwo (...), którego celem jest m.in. dbałość o ciągle wzbogacanie form życia kulturalnego mieszkańców lokalnej społeczności; W. Stowarzyszenie (...), którego celem jest m.in. działalność na rzecz krzewienia (...); (...) Stowarzyszenie Miłośników (...), do którego celów należy m.in. upowszechnianie kultury fizycznej i sportu, organizacja imprez rekreacyjno-sportowych. Na terenie W. działa ponadto Stowarzyszenie (...), którego prezesem jest powód, a celem jest działalność na rzecz rozwoju kultury, sportu, rekreacji i turystyki oraz ochrony dziedzictwa kulturowego.

Dowody:

- zeznania świadka D. J. – k. 174,
- odpisy KRS – k. 150-172.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wynosi 4.334,33 zł.

Dowód:

- wyliczenie ekwiwalentu za urlop – k. 74.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w zakresie zgłoszonego roszczenia o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Poza sporem w niniejszej sprawie pozostawało, że w dniu 13 lipca 2016 roku powód W. R. pozostawał zatrudniony w pozwanym Miejskim (...) w W. na stanowisku Dyrektora oraz to, że we wskazanej dacie w Urzędzie Miasta w W. odbyło się spotkanie, podczas którego powód złożył pisemny wniosek o rozwiązanie z nim stosunku pracy „za porozumieniem stron z trzymiesięcznym terminem wypowiedzenia”. Wskutek tego oświadczenia Burmistrz Miasta i Gminy W. wydał zarządzenie z dnia 11 sierpnia 2016 r. w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora Miejskiego (...) w W.. Osią sporu pozostawała natomiast kwestia tego, czy powód poprzez oświadczenie złożone w dniu 9 sierpnia 2016 r. skutecznie uchylił się od oświadczenia woli dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie czy odwołanie go ze stanowiska nastąpiło zgodnie z przepisami o rozwiązywaniu stosunku pracy.

W pierwszej kolejności należy zważyć, że do oceny zasadności roszczenia powoda mają zastosowanie przepisy ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tekst jednolity Dz. U. z 2012 roku, nr 406), jako przepisy szczególne do przepisów Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 68 § 1 k.p., na podstawie powołania zatrudnia się pracowników w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Zakres podmiotowy powołania – jako podstawy nawiązania stosunku pracy – jest ograniczony jedynie do sytuacji, w których odrębny przepis rangi ustawowej tak stanowi. Stosunki pracy mogą być tym samym nawiązane na podstawie powołania tylko wówczas, gdy przepis odrębny zawiera regulację uprawniającą do zastosowania takiej podstawy. Takim przepisem jest art. 15 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, dopuszcza on bowiem możliwość zatrudnienia dyrektora instytucji kultury na podstawie powołania. Wybór powołania zatem jako podstawy nawiązania stosunku pracy nie należy do jego stron, nie może wynikać też ze statutu czy regulaminu.

Z kolei w myśl art. 68 § 1¹ k.p., stosunek pracy z powołania nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem. Możliwość zatrudnienia pracownika na podstawie powołania na czas określony musi zatem wynikać z przepisu szczególnego. Art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stanowi jednoznacznie, iż dyrektora instytucji kultury powołuje organizator na czas określony (z zastrzeżeniem, iż nie dotyczy to dyrektora państwowej instytucji kultury). Przepis ten stanowi nadto, że tak powołanie, jak i odwołanie dyrektora instytucji kultury następuje po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Zasięganie opinii nie jest konieczne jedynie w przypadku wyłonienia kandydata na dyrektora w drodze konkursu, o którym mowa w art. 16 powołanej ustawy.

Natomiast ust. 6 powołanego przepisu zawiera enumeratywny katalog przesłanek odwołania dyrektora instytucji kultury przed upływem okresu, na który został powołany. Regulacja ta wyłącza zatem zastosowanie do dyrektorów instytucji kultury generalnej reguły przewidzianej przez art. 70 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z 19.2.2013 r., I PK 200/12 (OSNAPiUS 2014, Nr 2, poz. 19) podkreślił, że przepis art. 15 powołanej ustawy jest przepisem o charakterze szczególnym, co wyklucza możliwość stosowania przepisów i zasad kodeksu pracy (art. 70 k.p.). Wśród wymienionych w art. 15 ust. 6 przesłanek odwołania ustawodawca wskazał następujące: 1) własną prośbę dyrektora, 2) chorobę trwale uniemożliwiającą wykonywanie obowiązków, 3) naruszenie przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem, 4) odstąpienie od realizacji umowy, o której mowa w ust. 5, 5) przekazanie państwowej instytucji kultury w trybie art. 21a ust. 2-6. Zgodnie z ust. 7 w sprawach dotyczących powoływania i odwoływania dyrektora instytucji kultury w zakresie nieuregulowanym w ustawie mają zastosowanie przepisy art. 68-72 Kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie podstawą zarządzenia burmistrza o odwołaniu powoda była pisemna prośba powoda o rozwiązanie z nim stosunku pracy, co do której powód wywodził w toku procesu, iż została złożona pod wpływem podstępnie wywołanego błędu. Oświadczenie woli składające się na porozumienie rozwiązujące umowę o pracę może być dotknięte wadami, co oznacza konieczność odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego o tego rodzaju wadach (art. 82-88 k.c. stosowane w zw. z art. 300 k.p.). W ocenie Sądu analogicznie należy oceniać oświadczenie woli powoda dotyczące „rozwiązania z nim stosunku pracy za porozumieniem stron z trzymiesięcznym terminem wypowiedzenia”, będące podstawą odwołania go ze stanowiska.

Zgodnie z art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć; ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny) (§ 2). Uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie. Uprawnienie do uchylenia się wygasa w razie błędu z upływem roku od jego wykrycia (art. 88 § 1 i 2 k.p.c.).

Błąd stanowi zatem jedną z wad oświadczenia woli polegająca na tym, że składający je działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia o rzeczywistości lub jej elemencie albo pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Artykuł 84 k.c. określa dwie pozytywne i niezbędne przesłanki błędu w znaczeniu prawnym: musi to być błąd co do treści czynności prawnej i musi być błędem istotnym. Należy przy tym zaznaczyć, że przepis art. 84 § 1 k.c., który w stosunkach pracy ma odpowiednie zastosowanie na podstawie art. 300 k.p., zezwala na uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu, jeśli błąd dotyczy treści czynności prawnej. Błąd co do pobudki, a więc odnoszącej się do sfery psychicznej motywacji składającego oświadczenie woli, która wpłynęła na dokonanie czynności prawnej, nie uzasadnia uchylenia się od skutków złożonego oświadczenia woli na podstawie art. 84 kc (por. Kodeks cywilny. Komentarz. R.. prof. dr hab. Edward Gniewek, prof. dr hab. Piotr Machnikowski, Legalis 2017).

W przypadku oświadczeń woli złożonych innej osobie dla prawnej doniosłości błędu ustawa wymaga dodatkowo, by oprócz istotności błędu dotyczącego treści czynności prawnej, dodatkowo towarzyszyła mu określona postawa adresata oświadczenia woli. Wymóg ten dotyczy wyłącznie odpłatnych czynności prawnych, zaś wspomniana postawa adresata polega zaś na tym, że adresat albo wywołał błąd, nawet bez swojej winy, albo wiedział o błędzie (mógł z łatwością zauważyć błąd). Natomiast w myśl art. 86 § 1 k.c., jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

Zasadniczą zatem kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i oceny zasadności żądania powoda w kontekście jego twierdzeń zawartych w pozwie było ustalenie, czy w istocie składając oświadczenie z dnia 13 lipca 2016 r. działał pod wpływem istotnego błędu co do treści czynności prawnej. Pozytywny wynik tej analizy prowadziłby bowiem do ustalenia, iż zaistniały przesłanki do skutecznego uchylenia się od dokonanej czynności prawnej, a w konsekwencji, że po stronie pozwanego brak było podstawy do odwołania W. R. ze stanowiska dyrektora (...).

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód dochował wymogów formalnych do uchylenia się od skutków oświadczenia woli – prośby o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że 9 sierpnia 2016 r. powód złożył pisemne oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia woli z 13 lipca 2016 r. Jednakże w ocenie Sądu oświadczenie to było bezskuteczne, albowiem nie zaszły ustawowe przesłanki dla skutecznego uchylenia się od złożonego oświadczenia woli. Powód nie wykazał, aby jego oświadczenie woli – prośba o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron – była dotknięta wadą, w szczególności nie zdołał wykazać, iż występujący jako reprezentant strony pozwanej, zastępca burmistrza podstępnie wprowadził go w błąd

co do okoliczności dotyczących rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron oraz konieczności podpisania takiego porozumienia.

Po pierwsze należy wskazać, iż z relacji tak samego powoda, jak i obecnych na spotkaniu w dniu 13 lipca 2016 r. świadków wynika, że napisał on pismo z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem własnoręcznie, bez żadnego przymusu, zaś treść oświadczenia nie była mu dyktowana. W. R. przesłuchany informacyjnie wskazał wprost, iż składając oświadczenie miał świadomość, że stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Już tylko z tej przyczyny nie sposób zatem uznać, że podpisując oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem powód działał pod wpływem błędu co do treści czynności prawnej. W. R. wskazał wprawdzie, że napisał pismo pod wpływem silnych emocji i wzburzenia, wywołanych przedstawieniem mu zarządzenia o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z powodu rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednocześnie jednak powód stanowczo wskazał, że nikt mu nie groził, ani nie zmuszał go do sporządzenia tego oświadczenia. Jak stwierdził, rozmowa zmierzała w tym kierunku, aby znaleźć jakiś środek porozumienia, tym bardziej że do realizacji pozostawało kilka ważnych imprez kulturalnych. Co istotne, zasadniczo przedstawiony przez powoda przebieg spotkania jest tożsamy z relacją pozostałych obecnych wówczas osób – świadków P. J. oraz A. S., którzy potwierdzili, iż przygotowane było pismo dotyczące rozwiązania stosunku pracy z powodem, jednakże w trakcie rozmowy ustalono, że strony rozstaną się za porozumieniem, co miał zaproponować właśnie powód. Zarówno P. J., jak i A. S. wskazali przy tym, iż powód zdecydował, że zachowa się „po dżentelmeńsku”. Wskazać należy, iż tak opisany przez świadków przebieg spotkania jest uprawdopodobniony również poprzez znajdujące się w aktach osobowych powoda zarządzenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych polegających na nieprawidłowościach w zakresie gospodarki finansowej wykazanych w sprawozdaniu z zadania audytowego, ostatecznie odwołane – na co wskazuje adnotacja dokonana na dokumencie.

Po drugie, z zeznań obecnej na spotkaniu A. S. wynika, że przed podjęciem decyzji powód długo milczał, zastanawiał się, aby ostatecznie zaproponować rozwiązanie za porozumieniem, podnosząc argumenty dotyczące długoletniej współpracy i swojego wizerunku. Koresponduje to zresztą z wyjaśnieniami samego W. R., który na rozprawie w dniu 24.02.2017 r. wskazał, że czytał audyt i mając na względzie wcześniejsze zwolnienia urzędników, pomyślał że chce tego uniknąć ze względu na wieloletnią pracę. Tym samym w ocenie Sądu powód w trakcie spotkania dokonał analizy, miał możliwość zastanowienia się i nie został postawiony w sytuacji bez wyjścia.

Po trzecie wskazać trzeba, iż jak wynika z zeznań samego powoda, dopiero po rozmowie z pracownikami (...) oraz audytorką W. R. zaczął zastanawiać się nad skutkami swojego działania. Powód wprost wskazał, że dopiero gdy E. P. stwierdziła w rozmowie telefonicznej, iż wyniki audytu nie stanowią – w jej ocenie – podstawy do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., uświadomił sobie pochyłość swojej decyzji.

Wreszcie należy zważyć, iż bezsprzecznie wyniki audytu w (...) były dla powoda niekorzystne i wprost wskazywały na szereg poważnych nieprawidłowości, które obciążały powoda jako dyrektora audytowanej jednostki. Zarzuty dotyczyły istotnych z punktu widzenia instytucji publicznej kwestii, w szczególności braku aktualnych i adekwatnych do potrzeb (...) procedur prowadzenia rachunkowości i gospodarki kasowej, nieterminowego regulowania zobowiązań finansowych, w tym składek ZUS, nieprawidłowego i nierzetelnego dokumentowania operacji kasowych, błędów rachunkowych w dokumentacji płacowej, niezgodnego z prawem udzielania zaliczek, błędów w ewidencji księgowej, nierzetelnych zapisów w ewidencji księgowej w zakresie zaliczek na poczet wynagrodzeń, i w ocenie Sądu były na tyle poważne, że mogłyby uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z powodu naruszenia przepisów prawa dotyczących rachunkowości. W literaturze natomiast słusznie przyjmuje się, że jeśli były podstawy zwolnienia dyscyplinarnego, zgoda pracodawcy na porozumienie rozwiązujące jest dla pracownika korzystnym sposobem zakończenia zatrudnienia. Inaczej rzecz się ma w razie braku podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego pracodawca ma świadomość (por. Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016).

W ocenie Sądu, sporządzenie przez powoda podczas spotkania w dniu 13 lipca 2016 r. prośby o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem nie nastąpiło zatem pod wpływem błędu. Wskazać należy, iż przebieg spotkania co do

zasadniczych kwestii dotyczących wywierania na powoda jakichkolwiek nacisków nie budzi wątpliwości stron, zaś powód opierał swoje twierdzenia o wprowadzeniu go w błąd na subiektywnym poczuciu krzywdy, zdenerwowaniu. Jednakże Sąd Najwyższy przesądził, że ze zdenerwowania pracownika w chwili składania przez niego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie można wywodzić braku możliwości świadomego i swobodnego podjęcia takiej decyzji (wyrok Sądu Najwyższego z 5.12.2002 r., I PKN 582/01, Pr. Pracy 2003, Nr 5, s. 33). W tym kontekście należy również zaznaczyć, iż powód jest osobą wykształconą, posiadającą pełną zdolność do czynności prawnych, nie jest osobą chorą, nieporadną, czy też osobą, której oświadczenie woli można byłoby potraktować w sposób bardziej liberalny.

Nie mniej jednak, ustalenia poczynione w sprawie prowadzą do wniosku, że odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora (...) nastąpiło niezgodnie z przepisami o rozwiązaniu stosunku prac, choć z innej przyczyny. Mianowicie nie ulega wątpliwości – albowiem zostało to wprost zeznane przez przesłuchanego w charakterze świadka Burmistrza D. J. – przed wydaniem zarządzenia nr 93.2016 r. z dnia 11 sierpnia 2016 r. w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska Dyrektora (...) w W., nie była zasięmana opinia stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez (...) w W.. Tymczasem zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej zarówno powołanie, jak i odwołanie dyrektora instytucji kultury następuje po zasięgnięciu opinii związków zawodowych działających w tej instytucji kultury oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez instytucję. Zasięgnięcie opinii nie jest konieczne jedynie w przypadku wyłonienia kandydata na dyrektora w drodze konkursu, o którym mowa w art. 16 powołanej ustawy, co w niniejszej sprawie nie znajduje zastosowania, albowiem powód został powołany na stanowisko bez przeprowadzenia konkursu.

Stowarzyszenia zawodowe i twórcze, aby były uprawnione do opiniowania aktu powołania dyrektora instytucji kultury, muszą spełnić dwa warunki. Po pierwsze, powinny one działać na obszarze, na którym dana instytucja kultury prowadzi działalność kulturalną, a po drugie, ich zakres działania powinien dotyczyć bezpośrednio rodzaju działalności kulturalnej prowadzonej przez instytucję kultury. Chodzi tu o dziedzinę kultury, w której dana instytucja prowadzi działalność polegającą na jej tworzeniu, upowszechnianiu i ochronie, wynikającą z przedmiotu działania instytucji kultury wskazanego w akcie o utworzeniu oraz zakresu jej działalności określonego w statucie. Jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, stowarzyszenia takie na terenie Gminy działają, lecz mimo to Burmistrz nie zasięgnął ich opinii przed wydaniem zarządzenia o odwołaniu powoda ze stanowiska.

W orzecznictwie podniesiono natomiast, iż sprawa o roszczenia wynikające z wadliwości odwołania dyrektora ośrodka kultury jest sprawą o roszczenia ze stosunku pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., a celem postępowania przed sądem powszechnym jest załatwienie sprawy cywilnej mającej początek w akcie organu administracji stanowiącym czynność z zakresu prawa pracy zmierzającą do rozwiązania stosunku pracy – por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 października 2014 r. I PK 43/14. W wyroku tym Sąd podkreślił, iż opinie zarówno w sprawie powołania, jak i odwołania dyrektora instytucji kultury, mogą wyrazić stowarzyszenia zawodowe i twórcze, funkcjonujące na terenie działania tej instytucji kultury, które z racji przedmiotu i celu swojej działalności współpracują, czy też powinny współpracować z daną instytucją kultury. Nie jest dla nich bez znaczenia, kto taką instytucją kieruje i z kim będą współpracowały, są one bowiem zainteresowane, aby ta współpraca układała się jak najlepiej, mają rozeznanie co do kompetencji i przygotowania kandydata na dyrektora czy też osoby sprawującej już ten urząd.

Mając powyższe na względzie, w realiach niniejszej sprawy obowiązkiem burmistrza było, przed wydaniem zarządzenia w przedmiocie odwołania powoda ze stanowiska, ustalenie jakie związki zawodowe oraz stowarzyszenia zawodowe i twórcze działają na terenie miasta, a następnie zasięgnięcie ich opinii co do osoby odwoływanego dyrektora instytucji kultury. Pominięcie wskazanych działań stanowi istotne naruszenie prawa, uzasadniające zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z naruszeniem prawa. Z treści art. 69 k.p. wynika bowiem zasada, w myśl której do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę oraz rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i o przywracaniu do pracy. Natomiast nie ulega wątpliwości, iż jedną z instytucji

stosowanych do stosunku pracy z powołania jest prawo do odszkodowania przysługujące pracownikowi z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, o którego zasądzenie ostatecznie wniósł powód. Wysokość odszkodowania wynika z treści art. 47¹ k.p. z zw. z art. 69 k.p. i zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozp. (...) z 29.5.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.), do jego obliczenia stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. W przypadku powoda jest to zatem kwota 13.002,99 zł odpowiadająca trzymiesięcznemu wynagrodzeniu w kwocie 4.334,33 zł.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów, które nie były kwestionowane przez strony i nie budziły żadnych wątpliwości. W szczególności Sąd dokonał ustaleń w oparciu o akta osobowe powoda oraz sprawozdanie z audytu, które to dokumenty zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Powód nie kwestionował również złożonego przez pozwanego do akt wyliczenia miesięcznego wynagrodzenia, zaś Sąd nie znalazł podstaw, aby czynić to z urzędu, mając zwłaszcza na uwadze, że zostało ono podpisane przez główną księgową.

Oceny zeznań świadków oraz powoda Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które spójnie i logicznie korespondowały z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Ich zeznania dodatkowo odzwierciedlały w sposób bardzo spójny i logiczny przebieg spotkania w dniu 13 lipca 2016 r. Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom świadka D. J., albowiem w części, w jakiej wskazywał, iż nie miał żadnej wiedzy o okolicznościach dotyczących zwolnienia powoda, pozostawały sprzeczne z doświadczeniem życiowym, wobec faktu, iż świadek jako Burmistrz winien orientować się w kwestii odwoływania osób kierujących kluczowymi dla Gminy instytucjami. Nie mniej jednak zeznania te nie były dla rozstrzygnięcia sprawy kluczowe.

Zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim korespondowały z wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie, natomiast Sąd nie dał wiary twierdzeniom W. R. co do wprowadzenia go w błąd. W ocenie Sądu powód w swoich zeznaniach pozostawał w tym zakresie w pewnej sprzeczności, z jednej bowiem strony wskazywał, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem złożył pod wpływem wzburzenia, co wywołało błąd, a z drugiej jednak podnosił, iż nikt go nie zmuszał, wskazywał nawet, że sam pomyślał o rozstaniu się za porozumieniem. Dlatego też, mimo, że w ocenie Sądu powód W. R. w sposób szczerzy opisał swoją reakcję na propozycję rozwiązania z nim stosunku pracy, to jednak jego zeznania całkowicie pozbawiały podstaw złożone stronie pozwanemu oświadczenie o uchyleniu się od skutków złożonego oświadczenia woli.

Reasumując, wobec odwołania powoda ze stanowiska dyrektora (...) z pominięciem stosownej procedury, uzasadnione było zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w kwocie 13.002,99 zł, odpowiadającej trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda w wysokości 4.334,33 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd wyrokowi co do zasądzonych należności powoda nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje uzasadnienie w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. Ponieważ pozwany przegrał proces, obowiązany jest zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które złożyły się: opłata od pozwu oraz koszty zastępstwa procesowego. Uiszczona przez powoda opłata od pozwu w niniejszej sprawie wynosiła 4202 zł. Powód był reprezentowany przez radcę prawnego, zatem podstawą wyliczenia wynagrodzenia jest w tym przypadku § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu nadanym mu Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Stawka podstawowa wynosi tym samym 180 zł. Sąd zasądził jednak, na podstawie § 15 ust. 3 rozporządzenia, wynagrodzenie w podwójnej wysokości, tj. 360 zł z uwagi na wartość przedmiotu sprawy i wkład pracy

radcy prawnego w przyczynienie się do wyjaśnienia okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak również istotnych zagadnień prawnych. Mając na uwadze powyższe, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda tytułem kosztów procesu łącznie kwotę 4562 zł.