

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 9 lutego 2016 r. skierowanym przeciwko pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. powód G. S. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu stosunku pracy, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie go do pracy i zasądzenie na jego rzecz od pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz odszkodowania za poniesione krzywdy moralne i stratę budowanego przez wiele lat wizerunku.

W odpowiedzi na pozew pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Powód na rozprawach w dniu 10 listopada 2016 roku i w dniu 06 grudnia 2016 roku ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu, wnosząc w konsekwencji o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w kwocie 17.041,56 zł, wnosząc o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 14 marca 2017 roku Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. na rzecz powoda G. S. kwotę 17014,56 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, tj. odwołanie z zajmowanego stanowiska Kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5680,52 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód G. S. został zatrudniony w pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. od 7 lutego 2002 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 13 marca 2004 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty – kontrolera wniosków. Aktem powołania z dnia 30 września 2008 r. został powołany na podstawie art. 68 § 1 kp oraz 9 ust. 3 Ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o utworzeniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U. nr 98 poz. 631) z dniem 1 października 2008 r. na stanowisko Kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w województwie (...) na czas trwania bezpłatnego urlopu G. W., w pełnym wymiarze czasu pracy. Akt ten został podpisany przez Dyrektora (...) Oddziału (...).

Pismem z dnia 2 lutego 2016 r. powód został wezwany na dzień 4 lutego 2016 r. do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) na spotkanie, celem omówienia spraw organizacyjnych, przedstawienia nowego kierownictwa, omówienia kampanii wniosków obszarowych i płatności bezpośrednich oraz omówienia innych spraw. Poza powodem wezwano również innych kierowników Biur Powiatowych oraz ich zastępców. Podczas spotkania powód otrzymał pisemny akt odwołania z datą 4 lutego 2016 r., którym na podstawie art. 70 § 1 kp i art. 9 ust. 3 Ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa został odwołany z powyższego stanowiska z dniem otrzymania pisma. Pod treścią odwołania znajduje się nieczytelny podpis oraz wskazano Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział (...). Powód otrzymał również pismo z datą 4 lutego 2016 r. wskazujące, iż w związku z odwołaniem go ze stanowiska Kierownika (...) Biura Powiatowego Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa zostanie rozwiązany łączący strony stosunek pracy z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2016 r. na podstawie art. 70 § 2 kp w związku z art. 71 kp. Powoda zobowiązano do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia oraz zwolniono go po tym okresie z obowiązku świadczenia pracy. Pod treścią tego pisma jest również nieczytelny podpis, bez żadnej pieczętki, jak również

nagłówek Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział (...). W piśmie tym wskazano, iż podpis składa pracodawca. Wyżej wskazane spotkanie ograniczyło się do wręczenia aktów odwołania.

Podczas tego spotkania wręczono większości wezwanym Kierownikom Biur Powiatowych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) akty odwołania z zajmowanego stanowiska.

Dyrektorem Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) był wówczas P. J. (1). Funkcję tę pełnił on od dnia 13 stycznia 2016 r. Podczas objęcia przez niego stanowiska nie doszło do żadnego przekazania obowiązków z poprzednikiem. Po objęciu tego stanowiska zdecydował się on na wymianę podległych mu Kierowników Biur Powiatowych, z którymi miał współpracować oraz zastępców. Z tego względu zdecydował, iż w oparciu o posiadane kompetencje odwoła większość Kierowników Biur Powiatowych z podległego mu rejonu. W dniu więc 4 lutego 2016 r. wręczył więc na spotkaniu akty odwołania w wypadkach, których było to możliwe Kierownikom Biur Powiatowych. Przed podjęciem tej decyzji nie badał on, czy wykonują oni w sposób prawidłowy swoje obowiązki czy też są jakieś zastrzeżenia do ich pracy. W dniu 5 lutego 2016 r. pracownik pozwanego główny specjalista w Biurze (...) powiadomiła telefonicznie powoda, iż dyrektor zapomniał mu wręczyć dokument przywracający go na wcześniej zajmowane stanowisko głównego specjalisty. Następnie K. Z. zastępująca powoda skontaktowała się z kadrami odnośnie sytuacji powoda, gdzie poinformowano ją, aby powód skontaktował się z dyrektorem. Powód nie miał jednak do niego numeru telefonu. Z dyrektorem próbowała porozumieć się więc dalej K. Z., która następnie poinformowała powoda, iż powyższe stanowisko jest nieaktualne. Powód był zainteresowany wówczas dalszym świadczeniem pracy u pozwanego nawet na innym stanowisku.

Powód został radnym Powiatu (...) w wyborach, które odbyły się w dniu 16 listopada 2014 r., co potwierdza zaświadczenie z dnia 18 listopada 2014 r. wystawione przez Przewodniczącą Powiatowej Komisji Wyborczej w R. i jest wiceprzewodniczącym Rady Powiatu (...). W jego aktach osobowych nie ma takiego zaświadczenia. Powód należy do partii (...).

Dyrektor P. J. (2) nie zwracał się do Rady Powiatu (...) o wyrażenie zgody na powyższe rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Powód nie odnotowywał formalnie swoich wyjść na sesje Rady Powiatu. Zgodnie z ustaleniami z poprzednim dyrektorem (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, jeśli nie korzystał z dnia wolnego swoje wyjścia odnotowywał w założonym zeszycie wyjść prywatnych dla radnych. Nieobecności w pracy odpracowywał on po godzinach, w których świadczył pracę. Nie dokonywano potrąceń z wynagrodzenia powoda z powodu nieobecności w pracy w związku z pełnieniem funkcji radnego. Poprzedni Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa W. W. wiedział, iż powód jest Radnym Powiatu (...), gdyż został przez niego o tym poinformowany.

Pismem z dnia 10 lutego 2016 r. powód wystąpił do pozwanego o zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i wyrażenie zgody na podjęcie ewentualnie przez powoda pracy u innego pracodawcy w okresie wypowiedzenia.

Pismem z dnia 18 lutego 2016 r. Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa nie wyraził zgody na podjęcie przez powoda pracy u innego pracodawcy w okresie wypowiedzenia.

Pismem z dnia 8 lutego 2016 r. przewodnicząca Rady Powiatu (...) wniosła sprzeciw w związku z odwołaniem powoda, jako pracownika zatrudnionego nie przez rządzącą opcję polityczną i naruszeniem procedur w związku z nie wystąpieniem do Rady Powiatu przez pracodawcę o zgodę na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

W dniu 16 lutego 2016 r. pracownik pozwanego główny specjalista w Biurze (...) sporządziła pismo kierowane do P. J. (1), iż w związku z pismem przewodniczącej Rady Powiatu (...), w którym wyrażono sprzeciw wobec odwołania powoda, wskazała że w aktach osobowych powoda nie ma zaświadczenia o wyborze powoda na radnego Powiatu (...).

Pozwany pismem z dnia 25 lutego 2016 r. zwrócił się do Rady Powiatu (...) o wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W dacie odwołania powoda ze stanowiska wskazał, że nie posiadał wiedzy, iż powód pełni funkcję radnego Powiatu (...), którą uzyskał z pisma Przewodniczącej Rady Powiatu (...). Powód nie przedłożył pomimo takiego obowiązku zaświadczenia o wyborze go na radnego. Nie ma żadnych dokumentów, które pozwoliłyby na stwierdzenie, iż taką funkcję pełnił np. zawiadomień o zwołaniu sesji, posiedzeniach komisji. Z rejestru wyjść powoda nie wynikają żadne informacje o odpracowaniu nieobecności. Może to wskazywać, iż powód nie tylko pobierał wynagrodzenie za prace, ale również otrzymywał należne diety. Rada Powiatu nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy, w oparciu o który dokonano ustaleń faktycznych, jest w pełni wiarygodny, gdyż jest logiczny, spójny i wzajemnie się uzupełniający oraz zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. W zakresie w jakim zgromadzone dowody nie stanowiły podstawy ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy odmówił im wiarygodności, gdyż nie odpowiadały powyższym wymogom, czy też dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W niniejszej sprawie według Sądu I instancji niespornym jest, iż powód był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. na podstawie powołania, a więc w oparciu o jedną z pięciu podstaw nawiązania stosunku pracy zgodnie z treścią art. 2 kp. Stosunek pracy na podstawie powołania nawiązuje się, jak wynika z przepisu art. 68 § 1 kp, w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Nie wynika on zatem z przepisów kodeksu pracy. Stanowi on pozaumowną formę zatrudnienia. Nawiązuje się on na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem § 1(1). Możliwość więc zatrudnienia pracownika na podstawie powołania na czas określony musi zatem wynikać z przepisu szczególnego. Powołanie jako podstawa nawiązania stosunku pracy jest aktem o podwójnym charakterze, gdyż stanowi powierzenie określonej funkcji, prowadzącej do powstania stosunku zależności służbowej, jak też nawiązania stosunku pracy między osobą powołaną, a jednostką organizacyjną, w której ma ona objąć stanowisko. Sąd Rejonowy wskazał, że na podstawie powołania, jak wskazano powyżej, zatrudnia się pracowników w przypadkach określonych w odrębnych przepisach, co ma miejsce jedynie wówczas, gdy przepis odrębny przewiduje regulację uprawniającą do zastosowania przedmiotowej podstawy zatrudnienia i co powinno wynikać wprost z jej treści. Takim przepisem odrębnym według Sądu Rejonowego jest art. 9 Ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa - tj. z 2014 poz. 1438 ze zm. (obecnie z 2016 r. poz.1552), wskazujący, iż kierowników biur powiatowych powołuje i odwołuje dyrektor oddziału regionalnego, zaś przepis również art. 9a wskazuje, iż powyższe powołanie na stanowisko jest równoznaczne z nawiązaniem stosunku pracy na podstawie powołania na podstawie przepisów kodeksu pracy. Pracodawcą więc dla powoda była Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W., dyrektorzy zaś Oddziałów Regionalnych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa posiadali uprawnienia do powoływania i odwoływania w imieniu pracodawcy Kierowników podległych im Biur Powiatowych.

Stosownie do treści art. 70 § 1 kp pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Pozbawienie więc pracownika stanowiska przez odwołanie go może nastąpić w każdym czasie: natychmiast lub w określonym, późniejszym terminie. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony (odstępstwem w tym wypadku mogą być określone przepisy, co nie dotyczy niniejszej sprawy). Zgodnie również z powołanym przepisem art. 70 § 1(1) kp odwołanie powinno być dokonane na piśmie, co w niniejszej sprawie zostało dochowane i jest niesporne. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej (§ 1(2)). Sąd Rejonowy podniósł, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (§ 2), bądź z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 (§ 3) kp, co nie dotyczy powoda. W przypadku odwołania ze stanowiska równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę powoduje to ustanie stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia. W takim wypadku w ocenie Sądu Rejonowego nie jest również wymagane wskazanie przyczyny uzasadniającej odwołanie ze stanowiska. Odwołanie takie pozostawione jest swobodnej ocenie organu uprawnionego do odwołania. Nie podlega ono kontroli i ocenie

Sądu. Pracownik nie może więc skutecznie kwestionować odwołania go ze stanowiska ze względu na brak uzasadnionej przyczyny (zob. wyroki SN z dnia 15 grudnia 2000 r. sygn. akt I PKN170/00, 10 grudnia 2010 r. sygn. akt II PK 135/10, 10 stycznia 2007 r. sygn. akt III PZP 6/06, z dnia 27 kwietnia 2010 r. sygn. akt II PK 314/09), co nie jest kwestionowane w niniejszej sprawie.

Zgodnie z art. 69 kp jeżeli przepisy oddziału 1 normujące stosunek pracy na podstawie powołania nie stanowią inaczej do tego stosunku pracy stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nie określony z wyłączeniem regulacji w zakresie trybu przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń oraz przywracaniu do pracy. Skutkuje to tym, iż rozwiązanie stosunku pracy w wyniku odwołania ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nie wymaga zachowania wymogów przepisów, które występują przy umowach o pracę, jak np. konsultacji ze związkami zawodowymi art. 38 kp. Jednocześnie przepis ten nie wyłącza stosowania wymogów wynikających z przepisów, które wprowadzają ochronę stosunku pracy przed jego wypowiedzeniem i rozwiązaniem, gdyż w swojej treści nie odnoszą się do umów o pracę, a do stosunku pracy, co potwierdza również orzecznictwo – (por. wyrok SN z 8 grudnia 1993 r. I PZP 50/93, opubl. w L. Nr (...))

Sąd Rejonowy podkreślił, że jak wynika z akt sprawy powód wskazywał, iż w chwili odwołania go z zajmowanego stanowiska był radnym Powiatu (...), gdzie pełnił funkcje wiceprzewodniczącego tej Rady Powiatu. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany podejmując powyższe czynności naruszył przepis art. 22 ust. 2 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym – (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 1445 ze zm.), gdyż nie wystąpił o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z powodem do Rady Powiatu (...). Stosownie do jego treści rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody Rady Powiatu, której radny jest członkiem. Rada Powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Sąd Rejonowy podkreślił, że strona pozwana wskazywała, iż faktycznie nie zwracała się o uzyskanie zgody do Rady Powiatu na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Dyrektor nie posiadał bowiem, wiedzy, iż powód jest radnym Powiatu (...). W aktach osobowych powoda nie było żadnej dokumentacji potwierdzającej pełnienie przez niego funkcji radnego powiatu. Nie było również żadnych innych dokumentów, które pozwoliłyby na uzyskanie stosownej wiedzy w tym zakresie. Nie mógł w tym stanie Dyrektor Oddziału (...) wystąpić o uzyskanie stosownej zgody do Rady Powiatu zgodnie z wymogami powyższej ustawy.

W ocenie Sądu Rejonowego w Skierniewicach stosunek pracy powoda z racji pełnionej funkcji radnego podlegał szczególnej ochronie trwałości przewidzianej w powoływanym przepisie art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym. Do objęcia pracownika taką ochroną wystarcza wybór go na radnego. Nie jest koniecznym w żadnym razie do objęcia ochroną trwałości stosunku pracy powiadomienie o tym pracodawcy. W razie więc nie wystąpienia przez pracodawcę o uzyskanie zgody na rozwiązanie stosunku pracy skutkuje to tym, iż rozwiązanie stosunku narusza przepisy prawa, a więc jest z nimi niezgodne.

Pozwany podnosił, iż powód nie powiadomił pracodawcy o pełnionej funkcji radnego. W jego aktach osobowych nie ma tego typu powiadomienia. Tym samym zgłoszone przez powoda roszczenie stanowi nadużycie prawa w oparciu o art. 8 kp. Na uzasadnienie swego stanowiska strona pozwana powołała orzeczenie Sądu Najwyższego wydane w sprawie o sygn. II PK 329/06, zgodnie z którym stosownie do treści art. 8 kp nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłoby sprzeczny ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie tego prawa i nie korzysta z ochrony. W ocenie Sądu meriti pracownik będący radnym jednostek samorządowych powinien zasadniczo powiadomić pracodawcę o pełnionej funkcji radnego, choć przepisy tego nie wymagają. Leży to bowiem w jego interesie, celem uchronienia się przed ewentualnym sprzecznym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy. Jak również jest to zasadne w kontekście wynikającego z art. 354 kc w związku z art. 300 kp współdziałania stron stosunku zobowiązaniowego w sposób odpowiadający jego celowi społeczno- gospodarczemu oraz zasadom współzycia społecznego, a także ustalonym zwyczajom. W taki sposób swoje zobowiązanie powinien wykonywać również pracownik, na którym spoczywa obowiązek dbania o dobro zakładu pracy art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kp. Wynika z tego obowiązek informowania pracodawcy o okolicznościach, które mogą wpływać na kształtowanie się

obowiązków stron. Wymaga z tego zasada lojalności wobec pracodawcy. Brak powiadomienia pracodawcy o pełnionej funkcji radnego stanowi naruszenie powyższego. Wynika to wprost z powoływanego przez pozwanego uzasadnienia rozstrzygnięcia SN, w którym szerzej odniesiono się do omawianej kwestii i co w pełni Sąd Rejonowy podzielił. Według Sądu I instancji okoliczności sprawy wskazują, iż w aktach osobowych powoda nie było aktualnego zaświadczenia czy innego dokumentu informującego o pełnieniu przez niego funkcji radnego Powiatu (...). Powód wskazywał, iż informował o tym pracodawcę, w tym poprzedniego Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, który to podejmuje w imieniu pracodawcy czynności związane z odwołaniem ze stanowiska kierowników Biur Powiatowych. Z nim to powód ustalił również zasady wyjść na sesje Rady Powiatu, które odpracowywał i w oparciu o te ustalenia funkcjonował zeszyt wyjść radnego. Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa był jedynym podmiotem – organem, który w imieniu pracodawcy mógł nie tylko powołać go na zajmowane stanowisko, ale również z niego odwołać. W ocenie Sądu Rejonowego nie ma żadnych podstaw, aby odmówić wiarygodności twierdzeniom powoda, iż informował pracodawcę o wyborze go na radnego. Według Sądu I instancji wynika to z całokształtu okoliczności niniejszej sprawy.

Sąd Rejonowy podniósł, iż powoływanym przez pozwanego orzeczeniem Sądu Najwyższego nie jest w żadnym razie związany. Zostało ono wydane również, co szczególnie według Sądu Rejonowego istotne, w innym zupełnie stanie faktycznym, tj. kiedy pracownik świadomie zatajał przed pracodawcą powołanie go na radnego w organach samorządowych, celem uniknięcia zarzutu naruszania obowiązków pracowniczych. Z jego strony doszło też do naruszenia obowiązków pracowniczych, co skutkowało odwołaniem go z funkcji członka zarządu określonego podmiotu, a następnie rozwiązano z nim umowę o pracę. Pracownik ten był bowiem zatrudniony na podstawie umowy o pracę, jak i wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę było w pełni uzasadnione. W ocenie Sądu Rejonowego kwestia oceny zaistnienia przesłanek do zastosowania zasad współżycia społecznego musi być zawsze dokonana indywidualnie, a nadto w powołanym przykładowym orzeczeniu istniały negatywne zachowania ze strony pracownika, co oczywiście wprost rzutowało na sposób rozstrzygnięcia tamtej sprawy. Sąd I instancji podniósł, iż jak wskazywał Dyrektor P. J. (1) u podstaw podjętej przez niego decyzji dotyczącej odwołania większości kierowników i zastępców kierowników Biur Powiatowych było skorzystanie z posiadanych uprawnień i powołanie na te stanowiska osób, z którymi będzie mógł współpracować. Nie badał wówczas prawidłowości wykonywania obowiązków przez odwoływanych pracowników. Podnosił, iż po objęciu funkcji uzyskał jakieś informacje dotyczące powoda, ale jednak ich nie weryfikował.

W ocenie Sądu Rejonowego, jak wskazano powyżej, w przypadku zatrudnienia na podstawie powołania, nie jest wymagane wskazywanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy. Stosunek pracy na podstawie powołania nie podlega więc takiej ochronie jak wynikający z umowy o pracę. Sąd nie jest również uprawniony do badania przyczyn podjętej decyzji w tym zakresie przez pracodawcę. Powoływanie się przez pozwanego na art. 8 kp w związku z powoływaniem się na orzecznictwo SN wymaga według Sądu Rejonowego szerszego omówienia okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy z powodem. Pan P. J. (1) został powołany na stanowisko Dyrektora (...) Oddziału (...) w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w dniu 13 stycznia 2016 r. Po objęciu stanowiska zdecydował się w oparciu o posiadane uprawnienia z wiadomych sobie przyczyn na zmianę prawie wszystkich Kierowników Biur Powiatowych (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa oraz ich zastępców. W tym celu na dzień 4 lutego 2016 r. zwołał spotkanie u siebie w biurze, gdzie przedstawił przebieg spotkania, który był odmienny niż wskazano w treści zawiadomienia. W dniu tym bowiem wręczył większości Kierownikom, którzy się stawili odwołania ze stanowisk, skutkujące rozwiązaniem stosunków pracy za wypowiedzeniem. W toku postępowania nie wskazał przyczyn podjętej decyzji odnośnie zwolnienia większości Kierowników Biur Powiatowych. Powoływał się on jedynie na stosowne kompetencje wynikające z przepisów ustawy, których Sąd Rejonowy w żadnym razie nie zanegował oraz chęć współpracy z osobami, do których będzie miał zaufanie oraz będzie z nimi mógł współpracować. Nie badał on również, czy osoby, względem których podjął w dniu 4 lutego 2016 r. decyzje dotyczące zwolnienia ich z pracy prawidłowo czy też nie wykonują swoją pracę i powierzone im obowiązki oraz jakie posiadają kompetencje. Nie zwracał się on też do właściwych podmiotów o ewentualne uzyskanie zgody na rozwiązanie stosunków pracy. Jak już wyżej wskazano odwołania ze stanowisk Kierowników Biur Powiatowych objęły większą liczbę spośród zatrudnionych na nich pracowników. Sąd Rejonowy

podniósł, iż rozmiar ich byłby większy, gdyby więcej osób stawilo się na spotkanie. Sąd I instancji wskazał, że w toku niniejszego postępowania dopiero zaczęły pojawiać się również jakieś zarzuty względem powoda dotyczące niewłaściwego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, które nie były weryfikowane w chwili podejmowania decyzji o jego odwołaniu ze stanowiska, jak również nie zostały udowodnione w niniejszym postępowaniu. Pan P. J. (1) jako Dyrektor Oddziału (...) nie był zainteresowany kompetencjami powoda, posiadanymi przez niego umiejętnościami oraz wiedzą, jak również długością zatrudnienia na zajmowanym stanowisku. W ocenie Sądu Rejonowego okoliczności sprawy wskazują, iż Dyrektor ten, jak wskazywał, korzystał jedynie ze swoich kompetencji. Nie rozważył i nie zbadał on jakim powód był pracownikiem, jaka jest jego sytuacja życiowa, rodzinna, choćby czy wykonywana praca niezależnie od podstawy zatrudnienia stanowi źródło utrzymania nie tylko pracownika, ale również jego rodziny, jeśli taką posiada. Jakikolwiek tego typu okoliczności były poza zainteresowaniem tego Dyrektora. Oznacza to według Sądu Rejonowego, że w żadnej mierze nie przejawiał zainteresowania tym, iż właśnie zasady współżycia społecznego mogłyby stać na przeszkodzie w podjęciu tego typu decyzji. Podejmując decyzje w oparciu o posiadane kompetencje pozbawił on jednocześnie źródła utrzymania nie tylko powoda, ale kilku osób. Powód nie ukrywał też pełnionej przez siebie funkcji radnego. Od początku konsekwentnie twierdził, iż taką wiedzę posiadał wcześniejszy dyrektor (...) Oddziału (...) w Ł. Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, co zostało potwierdzone przez W. W. w pisemnym oświadczeniu załączonym do akt z dnia 2.03.2016 r. W związku z możliwością ewentualnego zatrudnienia powód wystąpił do pozwanego o wyrażenie zgody na zatrudnienie u innego pracodawcy w okresie wypowiedzenia z prawem do wynagrodzenia, na co ten pomimo zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy po wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego nie wyraził na to zgody. W związku z telefoniczną wiadomością skierowaną do powoda w dniu 5 lutego 2016 r. powód był również zainteresowany świadczeniem pracy u pozwanego na podstawie umowy o pracę, ale pozwany wycofał się z tego stanowiska.

W ocenie Sądu I instancji okoliczności sprawy wskazują również na to, iż decyzje podejmowane przez Dyrektora P. J. (1) były podjęte w bardzo krótkim czasie po objęciu przez niego stanowiska. Świadek z wiadomych sobie przyczyn bez dokładnego zastanowienia się, jedynie w oparciu o posiadane uprawnienia, zdecydował się na wymianę prawie całej kadry kierowniczej. Decyzje te musiał podjąć jeszcze przed dniem 4 lutego 2016 r., gdyż przed tą datą wyznaczono spotkanie kadry kierowniczej. Według Sądu I instancji wskazuje na to również okoliczność, iż zarówno na akcie odwołania powoda oraz przekazanej mu pisemnej informacji nie ma czytelnego podpisu podmiotu podejmującego przedmiotową czynność, co nie jest oczywiście wymagane, ale przede wszystkim wskazania w takim stanie, iż czynności te podjął właściwy podmiot uprawniony, a więc Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Pisma doręczone powodowi nie pozwalały na ustalenie kto się podpisał pod powoływaną dokumentacją. Według Sądu I instancji ze zgromadzonego dopiero materiału dowodowego wynika, iż podpis na dokumentach należy do świadka P. J. (1). Podkreślić należy, iż Sąd Rejonowy w żadnym razie nie negocjował kompetencji Pana P. J. (1) do rozwiązywania stosunku pracy z Kierownikami Biur Powiatowych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w każdym czasie.

Okoliczności jednak sprawy, w kontekście powyższych wywodów, skutkują tym, iż pozwany nie może skutecznie powoływać się na art. 8 kp, skoro sam ich w ocenie Sądu Rejonowego nie uwzględnił podejmując z wiadomych sobie przyczyn decyzje związane z pozbawieniem pracy nie tylko powoda, ale i innych osób bez żadnego analizowania prawidłowości wykonywania obowiązków czy też ewentualnych przyczyn braku zaufania do podległej mu kadry kierowniczej a także sytuacji życiowej i rodzinnej tych osób, w tym powoda. Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności sprawy wskazują, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego, iż Dyrektor P. J. (1) wbrew jego twierdzeniom nie przeglądał sam akt osobowych powoda. Wynika to choćby z pisma kierowanego do niego przez W. G. wskazującego, iż w aktach osobowych powoda nie ma stosownego zaświadczenia o wyborze powoda na radnego. W ocenie Sądu I instancji, gdyby Dyrektor jak wskazywał przeglądał akta osobowe powoda nie byłoby potrzeby sporządzania przedmiotowego pisma, za czym przemawiają zasady logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie Sądu Rejonowego trudno uznać, aby Dyrektor znalazł w ogóle na to czas i dlaczego to miałyby być akurat akta osobowe powoda. Nadto należy podkreślić, iż pracodawca powoda, uprzedni Dyrektor, miał pełną wiedzę i świadomość pełnienia przez powoda funkcji radnego. W ocenie Sądu I instancji powód zaś nie może ponosić odpowiedzialności za sposób przejścia funkcji przez obecnego dyrektora, bez uzyskania właściwych informacji

odnośnie również sprawowania przez powoda funkcji radnego Rady Powiatu będących w posiadaniu poprzedniej osoby sprawującej przedmiotowe stanowisko. W konsekwencji zaś według Sądu Rejonowego powoływane przez pozwanego orzeczenie Sądu Najwyższego jest zupełnie nieadekwatne do stanu faktycznego istniejącego w niniejszej sprawie, zaś odwoływanie się do zasad współżycia społecznego czy społeczno- gospodarczego przeznaczenia prawa nie ma uniwersalnego charakteru. Zdaniem Sądu Rejonowego, aby odwoływać się do zasad współżycia społecznego, koniecznym jest bezwzględne osobiste stosowanie się do wartości, które na nie się składają.

Sąd Rejonowy podniósł, iż powód powoływał się na zwolnienie z powodu przynależności politycznej. Po wskazaniu przez pozwanego, iż zostały odwołane osoby, które nie należą do żadnej partii, nie podnosił już tego zarzutu. Stąd Sąd I instancji nie odnosił się szerzej do tej kwestii. Nie mniej okoliczności sprawy wskazują, iż Dyrektor P. J. (1) podejmując decyzje o odwołaniu powoda i innych osób uczynił to w celu współpracy ze ściśle określonymi osobami.

Uwzględniając powyższe Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim stosunku pracy (art. 69 kp w związku z art. 45 kp) - roszczenie to bowiem zostało zgłoszone przez powoda ostatecznie w miejsce żądania przywrócenia do pracy i innych roszczeń.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie przepisu art. 477 (2) kpc.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego w Skierniewicach złożył pełnomocnik strony pozwanej.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, to jest:

- art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 271 § 1 kpc i art. 235 § 1 kpc poprzez uczynienie podstawą ustaleń faktycznych „oświadczenia poprzedniego dyrektora”, podczas, gdy procedura cywilna nie przewiduje możliwości przesłuchiwania świadków w drodze pisemnych oświadczeń, składanych poza rozprawą i w sposób uniemożliwiający uczestniczenie w przedmiotowej czynności obu stronom postępowania,

- art. 233 § 1 kpc poprzez uznanie za wiarygodne zeznań Powoda, w zakresie, w jakim Powód twierdził, że informował Pozwaną o fakcie pełnienia funkcji w organie jednostki samorządu terytorialnego oraz dowodu z „kserokopii zeszytu z 2015 roku”, podczas, gdy przedmiotowe twierdzenie nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a wiarygodności kserokopii dokumentu nieznanego pochodzenia nie sposób zweryfikować,

2. prawa materialnego, to jest art. 8 kp w zw. z art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym poprzez uznanie, iż niezwrócenie się przez pracodawcę do organu jednostki samorządu terytorialnego o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem organu powoduje odpowiedzialność pracodawcy z tytułu naruszenia art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym nawet w sytuacji, gdy pracownik zataił przed pracodawcą fakt pełnienia funkcji w organie jednostki samorządu terytorialnego, a pracodawca nie posiadał wiedzy na ten temat, a nadto w sytuacji gdy przyczyna odwołania powoda ze stanowiska nie była związana z pełnieniem przez niego funkcji w organie jednostki samorządu terytorialnego.

Skarżący wskazując na powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia w zaskarżonej części poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu przed Sądem I instancji według norm przepisanych oraz o zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja strony pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne oraz podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Nie zasługuje na uwzględnienie podniesiony w apelacji zarzut dotyczący naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 271 § 1 kpc i art. 235 § 1kpc. sprowadzający się do kwestionowania dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny wiarygodności dowodów w postaci pisemnego oświadczenia „poprzedniego dyrektora” W. W. z dnia 02 marca 2016 roku i „kserokopii zeszytu wyjść radnych z 2015 roku” a co za tym idzie także zeznań powoda w zakresie, w jakim twierdził, że informował pozwaną (poprzedniego dyrektora) o fakcie pełnienia funkcji radnego w organie jednostki samorządu terytorialnego i ustalał z nim zasady wyjść i ich odpracowania w związku z pełnieniem tej funkcji.

Według Sądu Okręgowego w Łodzi prawidłowo zostało przyjęte przez Sąd Rejonowy, że z okoliczności niniejszej sprawy nie sposób logicznie wywnioskować, iż **powód świadomie zatajał** przed pracodawcą powołanie go na radnego w organach samorządowych a tym samym odwołując się do Sądu od rozwiązania z nim stosunku pracy naruszył art. 8 kp, bo do takiej sytuacji odnosiła się strona pozwana przytaczając orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2007 roku o sygn. akt II PK 329/06.

Jak jasno wynika z zeznań powoda informował on o przedmiotowym fakcie pracodawcę, a w tym poprzedniego Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Z nim to powód ustalił też zasady odnotowywania wyjść na sesje Rady Powiatu i w oparciu o te ustalenia funkcjonował zeszyt wyjść radnego, w oparciu o który odpracowywał on swoje nieobecności po godzinach pracy.

Na poparcie powyższych twierdzeń powód przedłożył zeszyt wyjść radnego a także pisemne oświadczenie z dnia 2.03.2016 r. W. W. - poprzedniego Dyrektora (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, który przyznał w nim powyższe okoliczności.

Wskazać należy, iż pisemne oświadczenie, jako dokument prywatny w rozumieniu art. 245 kpc., dowodzi tego, że osoba podpisana na tym dokumencie złożyła oświadczenia w nim zawarte. Dokumenty prywatne korzystają bowiem z domniemania autentyczności oraz domniemania, że osoba podpisana pod dokumentem, złożyła oświadczenie w nim zawarte.

Z pisemnego oświadczenia W. W. z dnia 2.03.2016 r. załączonego do akt sprawy bezsprzecznie wynika, że wyżej wymieniony miał wiedzę o tym, iż G. S. jest radnym Powiatu (...) i na jego polecenie powód założył książkę wyjść radnego.

Podkreślić należy, że w niniejszym postępowaniu strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie zakwestionowała autentyczności wskazanych wyżej dokumentów przed Sądem I instancji. Nie wskazywała ona bowiem, aby były one sfalszowane, czy też, że oświadczenie Dyrektora o treści ujętej w dokumencie zostało podrobione, bądź w jakimkolwiek zakresie przerobione a ponadto nie wniosła o przesłuchanie jako świadka W. W., aby wyjaśnić swoje wątpliwości w tym zakresie.

Zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Podczas całego postępowania strona pozwana nie była zaś ograniczona w możliwości przedstawienia swych twierdzeń i dowodów w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia. Strona pozwana w toku procesu nie podważyła więc skutecznie i zasadnie wiarygodności powyższych dokumentów.

Wskazać też w tym miejscu za Sądem Rejonowym należy, że W. W. jako Dyrektor (...) Oddziału (...) Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa był podmiotem, który to mógł podejmować w imieniu pracodawcy

czynności związane z odwołaniem osób ze stanowisk kierowników Biur Powiatowych, co zatem uzasadniało, że powód powołany na to stanowisku poinformował wyżej wymienionego o pełnieniu funkcji radnego.

Stosownie bowiem do treści art. 9 Ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (Dz. U z 2016 r., poz. 1512) kierowników komórek organizacyjnych w Centrali Agencji i ich zastępców oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców powołuje i odwołuje Prezes Agencji, a kierowników biur powiatowych i ich zastępców oraz kierowników biur w oddziałach regionalnych i ich zastępców - dyrektor oddziału regionalnego.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika zatem, aby powód w jakikolwiek sposób świadomie zataił przed pracodawcą fakt pełnienia funkcji w organie jednostki samorządu terytorialnego oraz, że pracodawca nie posiadał żadnej wiedzy na ten temat.

Powoływany przez stronę pozwaną w apelacji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2007 roku (II PK 329/06), dotyczy zatem całkowicie odmiennego stanu faktycznego, niż w przedmiotowej sprawie, gdyż w tamtym stanie faktycznym pracownik świadomie nie poinformował pracodawcy o sprawowaniu mandatu radnego, co zmienia jego sytuację prawną i może uzasadniać ewentualne rozpatrywanie wniesionego w takim stanie faktycznym powództwa pod kątem jego zgodności z art. 8 kp.

Całkowicie jest więc w tym zakresie bezzasadny zarzut naruszenia prawa materialnego, to jest art. 8 kp w zw. z art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym.

Brak jest też uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przedmiotowych przepisów prawa materialnego w sytuacji, gdy według pozwanej przyczyna odwołania powoda ze stanowiska nie była związana z pełnieniem funkcji radnego.

Przede wszystkim, aby można było dokonać merytorycznej oceny przyczyny złożonego powodowi odwołania tj. czy przyczyny nie są oparte na zdarzeniach związanych z wykonywaniem funkcji radnego, **wymaganym było uprzednie ustalenie czy zostały zachowane warunki formalne tak złożonego przez pracodawcę oświadczenia o odwołaniu powoda**. Takim zaś niezbędnym warunkiem było wystąpienie przez pozwanego do Rady Powiatu (...) o wyrażenie zgody na odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska tj. Kierownika (...) Biura Powiatowego. O obowiązku tym stanowi wprost przepis art. 22 ust 2 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym (tekst jednolity Dz. U. z 2016 roku, poz. 814), z którego wynika, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. (por. wyrok NSA w W. z dnia 2.04.2008 r., opubl. LEX nr 470951)

Mimo braku wyraźnego unormowania co do formy, w jakiej Rada Powiatu winna podjąć rozstrzygnięcie co do wyrażenia zgody na rozwiązanie z radnym stosunku pracy, przyjąć należy, że powinno być to dokonane w drodze uchwały. (wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 13.10.2016 r., III SAB/Wr 12/16, opubl. LEX nr 2145649)

Nie można na tle wykładni przepisu art. 22 ust. 2 USP zgodzić się z tym, że Rada Powiatu nie ma prawa do oceny wniosku pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy z radnym, gdy stwierdzi, że przyczyną tego wniosku nie jest zdarzenie związane z wykonywaniem mandatu przez radnego. Taka zawężająca wykładnia nie znajduje oparcia na tle brzmienia art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym. (vide wyrok WSA we Wrocławiu z dnia 22.01.2015 r., III SA/Wr 753/14, LEX nr 1628867)

Powołany przepis art. 22 ust 2 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym wprowadza zatem szczególną ochronę stosunku pracy radnych, gwarantującą większą, niż w przypadku pracowników objętych jedynie ochroną powszechną, gwarancję trwałości zatrudnienia. Podkreślić w tym miejscu należy, iż przepis ochronny obejmuje jedynie pracowników, a więc tych radnych, którzy zatrudnieni są w ramach stosunku pracy (niezależnie od tego, na jakiej podstawie powstał ich stosunek pracy: umowy o pracę, mianowania, powołania, wyboru czy też spółdzielczej umowy o pracę) oraz że zakaz rozwiązania stosunku pracy bez uprzedniej zgody Rady Powiatu, odnosi się jedynie do takiego ustania zatrudnienia, które miałyby nastąpić na podstawie jednostronnego oświadczenia

woli pracodawcy. Uregulowana w art. 22 ust 2 Ustawy o samorządzie powiatowym szczególna ochrona trwałości stosunku pracy nie obejmuje zatem radnych wykonujących czynności na rzecz innego podmiotu na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wymóg uzyskania zgody Rady Powiatu nie odnosi się też do rozwiązania stosunku pracy na mocy porozumienia stron lub wypowiedzenia dokonanego przez pracownika oraz do rozwiązania stosunku pracy z mocy zdarzeń faktycznych takich jak upływ czasu (przy zatrudnieniu na czas oznaczony) bądź wykonanie pracy (przy umowie o pracę na czas wykonania określonej pracy).

Wprowadzenie wymogu uzyskania uprzedniej zgody Rady Powiatu oznacza, iż pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania takiej zgody (wyrażonej w postaci uchwały), a ewentualne złożenie pracownikowi oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania łączącego strony stosunku prawnego **bez zgody rady stanowi czynność dokonaną z naruszeniem prawa.**

O motywach, jakimi kierowała się Rada Powiatu, można dowiedzieć się tylko z uzasadnienia uchwały. W przeciwnym razie nie będzie wiadomo, z jakiego powodu Rada Powiatu udzieliła, względnie odmówiła udzielenia takiej zgody. Powyższe stanowisko znalazło również swoje odzwierciedlenie w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie (np. w wyrokach: z dnia 15 grudnia 2005 r. sygn. akt II OSK 1124/05, ; z dnia 9 maja 2006 r. sygn. akt II OSK 194/06; z dnia 8 czerwca 2006 r. sygn. akt II OSK 410/06, opubl. (...) z 2007 r. Nr 2, poz. 48; z dnia 18 lutego 2009 r. sygn. akt II OSK 1747/08, z dnia 25 listopada 2014 r., II OSK (...), opubl. LEX nr 1595022, sygn. III OSK 1208/16 z dnia 17.06.2016r. opubl. LEX nr 2083392, z dnia 28.05.2015r., sygn. II OSK 890/15, opubl. LEX nr 1751635).

Podkreślić w tym miejscu należy, iż czynność taka, pomimo swej bezprawności, nie jest jednak nieważna i wywołuje zamierzony skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Pracownik, powołując fakt bezprawności działania pracodawcy, ma jednak prawo w drodze procesu sądowego domagać się, w zależności od podstawy prawnej zatrudnienia, bądź to przywrócenia do pracy, bądź odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Przepis art. 25 ust. 2 Ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie terytorialnym (Dz.U. Nr 16, poz. 95 ze zm.), ma zastosowanie do pracowników z którymi nawiązano stosunek pracy na podstawie powołania, a pracownikowi-radnemu odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę, bez zgody rady gminy, przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 KP. (por. wyrok SN z dnia 7.03.2001 r., I PKN 275/00, opubl. LEX nr 55105, wyrok SN sygn. II PK 366/14 z dnia 25 lutego 2016r., opubl. w LEX nr 2019537)

Należy w tym miejscu wskazać, iż bezprawnego działania pracodawcy nie konwaliduje uzyskanie wymaganej zgody Rady Powiatu post factum.

Mając na uwadze powyższe rozważania stwierdzić należy, że w żadnym wypadku niezgodnych z prawem działań pozwanego nie może usprawiedliwiać fakt, iż przyczyna odwołania powoda z dotychczas zajmowanego stanowiska, według strony pozwanej, nie miała związku z pełnieniem przez powoda funkcji radnego. Reprezentowana przez skarżącego teza nie zasługiwała na uwzględnienie, jako nie mająca umocowania w obecnie obowiązujących przepisach prawa. Należy wskazać, że to ustawodawca zdecydował o momencie, w którym możliwym jest rozważanie związku przyczynowego rozwiązania stosunku pracy z radnym, z pełnioną przez niego funkcją. To ustawodawca uznał, że w pierwszej kolejności pracodawca ma obowiązek uzyskania zgody Rady Powiatu na rozwiązanie umowy z pracownikiem pełniącym funkcję radnego. Dopiero w kolejnym etapie, kiedy takiej zgody nie uzyska, możliwym jest badanie czy wskazywana przyczyna rozwiązania umowy jest związana z pełnioną funkcją radnego. Nadto należy podkreślić, że gdyby ustawodawca chciał unormować przepis w sposób zgodny z wywodami apelacji, niewątpliwie dałby temu wyraz w samym jego brzmieniu. Tymczasem przepis art. 22 ust. 2 Ustawy o samorządzie powiatowym brzmi jednoznacznie, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody Rady Powiatu, której radny jest członkiem. Rada Powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. A zatem to do oceny rady pozostaje kwestia, czy wskazana jej przyczyna rozwiązania stosunku pracy z radnym jest związana z wykonywaniem przez niego tego mandatu. **Czyli to nie pracodawca, jak chciałby tego skarżący, decyduje czy zwrócić się**

do Rady Powiatu o zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, w zależności od przyczyny takiego rozwiązania, ale Rada Powiatu decyduje czy w jej ocenie przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest zdarzenie związane z wykonywaniem mandatu i dopiero na tym etapie możliwym jest badanie zasadności decyzji Rady w tym zakresie.

Natomiast propagowanie twierdzeń o braku konieczności wystąpienia przez pracodawcę do rady powiatu o wyrażenie zgody na odwołanie powoda z piastowanego stanowiska, w zależności od rodzaju przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jest przejawem ignorowania powyższego unormowania prawnego, obligującego pracodawcę do określonych działań.

Powyższe wywody sprawiają, że brak było także podstaw do podzielenia twierdzeń zawartych w apelacji strony pozwanej odnośnie naruszenia art. 8 k.p. w zw. z art. 22 ust. 2 cytowanej Ustawy o samorządzie powiatowym przez jego niezastosowanie mimo, iż powołanie się przez powoda na szczególną ochronę pracy radnego było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa w sytuacji, gdy rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie odwołania i nie miało związku z wykonywaniem mandatu radnego.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Podkreślenia wymaga fakt, że na wskazaną normę prawną nie może powoływać się strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współżycia społecznego (wyr. SN z 6 marca 1998 roku, I PKN 552/97, OSNP 1999, Nr 4, poz. 124; wyr. SN z 8 czerwca 1999 roku, I PKN 96/99, OSNP 2000, Nr 16, poz. 615). Oznacza to, że z ochrony wynikającej z zasad współżycia społecznego korzystać może tylko ten, kto sam powyższych zasad nie lekceważy. Pozwany dopatrując się po stronie powoda nagannego zachowania kompletnie pomija własne działania niezgodne z prawem. Stara się wyeksponować okoliczność, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie odwołania i nie miało związku z wykonywaniem mandatu radnego, a kompletnie ignoruje fakt, że to właśnie strona pozwana w sposób świadomy - jak się okazuje - naruszyła przepisy prawa, nie występując uprzednio do Rady Powiatu o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Teraz zaś domaga się, aby to powód ponosił konsekwencje bezprawnego działania pracodawcy. To pozwany winien liczyć się z konsekwencjami swojego niezgodnego z prawem działania. W związku z tym, wbrew twierdzeniom apelacji, powód był w pełni uprawniony, w celu wzmocnienia swojej ochrony przed bezprawnym działaniem pracodawcy, odwołać się do sądu. A co za tym idzie twierdzenia apelacji co do nieuzasadnionego powoływania się przez powoda na powyższą regulację pozbawione są uzasadnionych podstaw.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z zaprezentowaną przez Sąd I instancji argumentacją prawną uznając, iż zasądzenie od Strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę było w pełni uzasadnione.

Reasumując stwierdzić należy, że nie doszło do naruszenia przepisów prawa procesowego, ani powoływanych w apelacji przepisów prawa materialnego, zaś wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

Przewodnicząca Sędziowie

K.B