

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 maja 2015 r. Sąd Rejonowy w Kutnie Wydział IV Pracy uznał za bezskuteczne oświadczenie pozwanego Urzędu Gminy w G. z dnia 10 lutego 2015 roku o wypowiedzeniu powodowi J. J. (1) umowy o pracę (pkt I wyroku), oddalił wnioski powoda o zasądzenie kosztów postępowania (pkt II), nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.400,00zł tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód został powołany na stanowisko sekretarza Gminy G. z dniem 01 marca 1993 roku. Z dniem 01 stycznia 2009 roku stosunek pracy powoda przekształcił się z mocy prawa w umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony.

Ostatnia karta stanowiska pracy powoda łącznie z charakterystyką stanowiska sekretarza została opracowana w dniu 06 stycznia 2003 roku. Zgodnie z nią powodowi podlegałyby wówczas stanowiska pracy ds. obsługi kancelaryjnej, organizacyjno samorządowej, kadrowo płacowej, USC, ewidencji ludności i obsługi prawnej. Do obowiązków powoda należało między innymi opracowywanie projektu statutu gminy i regulaminu organizacyjnego oraz dokonywanie czynności na stanowiskach pracy, opracowywanie zakresów czynności na stanowiskach pracy, nadzór nad organizacją pracy w urzędzie, koordynowanie działalności komórek organizacyjnych urzędu, ogólny nadzór nad wykonywaniem przez pracowników czynności kancelaryjnych, wykonywanie innych poleceń z upoważnienia lub polecenia wójta.

Zarządzeniem Wójta Gminy G. z dnia 15 lutego 2010 roku wprowadzono Regulamin Organizacyjny Urzędu Gminy G.. Zgodnie z §4 Wójt jest zwierzchnikiem służbowym wszystkich pracowników urzędu i innych komórek organizacyjnych a kieruje pracą urzędu przy pomocy zastępcy, sekretarza i skarbnika. W drodze upoważnienia może on powierzyć prowadzenie określonych spraw zastępcy lub sekretarzowi (§5). W regulaminie zostały określone szczegółowo zadania zastępcy wójta, sekretarza i skarbnika. Do zadań sekretarza należało zgodnie z §18 między innymi opracowywanie projektów regulaminów i innych aktów wewnętrznych, nadzór nad poprawnością aktów prawnych wójta, nadzór nad przestrzeganiem stosowania instrukcji kancelaryjnej.

Powód przygotowywał projekt powyższego regulaminu. Ustalono między innymi podział stanowisk pracy między kierownictwem urzędu i stanowiska, za które dana osoba będzie odpowiedzialna. Wójtowi gminy miały podlegać stanowiska bardziej ważne to jest kierownika urzędu stanu cywilnego, do spraw podatków, ds. inwestycyjnych i przetargów, do spraw wojskowych. Zaistniały błąd w schemacie organizacyjnym co do przyporządkowania powyższych stanowisk był zwykłą pomyłką graficzną we wstawieniu kresek przyporządkowujących podległość służbową. Podpisujący regulamin wójt nie dostrzegł tych omyłek.

Powód nie sporządził szczegółowego zakresu czynności dla stanowisk skarbnika i sekretarza. Nastąpiło to w ustaleniu z wójtem z uwagi na niemożność przewidzenia wszystkich sytuacji faktycznych dla szczegółowego opisu czynności. Zastępca wójta miał w aktach osobowych pisemny zakres obowiązków. Ponadto szczegółowe czynności tych osób znajdowały się w regulaminie organizacyjnym.

Powód nie prowadził rejestru zamówień publicznych, nie sprawdzał sposobu jego prowadzenia jak również nie przygotowywał sprawozdania dla urzędu zamówień publicznych. Czynności te wykonywał J. S. (1) zatrudniony na stanowisku bezpośrednio podległym wójtowi ds. inwestycji i zamówień publicznych.

Powód uczestniczył w sporządzaniu załącznika do zarządzenia wójta nr (...) z tym, iż po jego wprowadzeniu został on przekazany na stanowisko skarbnika w komplecie z uwagi na przypisanie jego przedmiotu do tego stanowiska pracy.

Wszystkie umowy powodujące powstanie zobowiązań finansowych powinny posiadać kontrasygnatę skarbnika. Powodowi nie wskazano jakie umowy tej kontrasygnaty nie miały, a które stanowiły jedną z przyczyn wypowiedzenia

umowy o pracę. Ewentualny brak kontrasygnaty mógł nastąpić przez omyłkę. Nigdy nie było sytuacji aby były problemy z udzieleniem kontrasygnaty przez skarbnika i również regionalna izba obrachunkowa kontrolująca gminę takich okoliczności nie wskazywała.

J. J. (1) prowadził negocjacje z firmą (...). Na ustne polecenie wójta zawierał z operatorem umowy co do świadczenia usług telekomunikacyjnych, których jego przełożony nigdy nie kwestionował. Kontrola kompleksowa prowadzona przez Regionalną Izbę Obrachunkową nie wykazała w tym zakresie nieprawidłowości.

W treści regulaminu organizacyjnego doszło do kilku pomyłek. Po §14 nie ma §15 lecz pojawia się od razu §16. Kolejna błędna numeracja pojawia się w rozdziale VI, gdzie ponownie pojawia się §14 po §18. Do pomyłki doszło również w schemacie organizacyjnym w zakresie przyporządkowania służbowego samodzielnych stanowisk pracy podległych zgodnie ze schematem kierownikowi Urzędu stanu cywilnego, a w rzeczywistości wójtowi.

W okresie od 16 do 23 grudnia 2014 roku w urzędzie został przeprowadzony audyt w zakresie zamówień publicznych. Audytor ustalił, iż należy sprawdzić regulamin organizacyjny i schemat w związku z tym, iż na podstawie schematu można wywnioskować, iż kierownikowi urzędu stanu cywilnego podlegają służbowo stanowiska ds. księgowości podatkowej i budżetowej, ds. bezpieczeństwa i zarządzania kryzysowego oraz ds. inwestycji, przetargów i drogownictwa, co może rodzić wątpliwości wśród pracowników co do podległości służbowej. Ponadto zaginął załącznik do zarządzenia nr (...), nie wiadomo kto go posiada zaś innego egzemplarza urząd nie posiada. Wskazano, iż osobą odpowiedzialną za prowadzenie rejestru zarządzeń wójta to osoba zatrudniona na stanowisku organizacyjno – samorządowym. Audytor zalecił również wyjaśnienie kwestii sprawozdania do urzędu zamówień publicznych i ewentualnego złożenia korekty sprawozdania. Wskazano również, iż rejestr zamówień publicznych powinien być prowadzony z większą starannością i dokładnością. (...) wykazał również, iż żadna z osób na stanowiskach kierowniczych nie miała powierzonych obowiązków odrębnym upoważnieniem imiennym na podstawie przepisów ustawy o finansach publicznych, zalecono aktualizację zakresów obowiązków w aktach osobowych z uwzględnieniem, iż zastępca wójta, sekretarz i skarbnik nie posiadają aktualnych zakresów czynności. Wskazano ponadto, iż sekretarz gminy zawarł 15 umów z upoważnienia wójta z firmą (...) zaś jedna z nich nie posiadała podpisów ani abonenta ani usługodawcy. Na wskazanych umowach nie było również kontrasygnaty skarbnika podobnie jak na innych badanych umowach. W trakcie audytu powód nie był zobowiązany do udzielania jakichkolwiek informacji czy wyjaśnień.

T. P. pełni funkcję Wójta Gminy G. od dnia 08 grudnia 2014 roku. Po uzyskaniu sprawozdania audytora nie żądał od powoda żadnych wyjaśnień, ani nie polecał podjęcia żadnych działań związanych z jego wynikami. Powód nie był w konflikcie z obecnym wójtem, w okresie współpracy rozmawiał z nim trzykrotnie i w ostatniej rozmowie został poinformowany, iż „znaleźli się po niewłaściwej stronie w niewłaściwym czasie”.

Oświadczeniem z dnia 10 lutego 2015 roku pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Przyczyną wypowiedzenia umowy było naruszenie obowiązków pracowniczych dotyczących:

1. realizacji zadań związanych z opracowaniem projektu Regulaminu Organizacyjnego oraz dokonywania zmian w regulaminie – w zakresie wskazanym w treści sprawozdania z przeprowadzonego w 2014 roku audytu, z którego wynika, że obowiązujący regulamin zawierał błędy formalne w zakresie schematu organizacyjnego urzędu,
2. opracowywania zakresów czynności na stanowiskach pracy w zakresie wskazanym w treści audytu z którego wynika, że zastępca wójta, skarbnik i sekretarz nie posiadają aktualnych zakresów czynności,
3. nadzoru nad organizacją pracy w urzędzie, ogólnego nadzoru nad prawidłowym wykonywaniem przez pracowników urzędu czynności kancelaryjnych oraz czuwania nad tokiem i terminowością wykonywania zadań w zakresie wynikającym z audytu, z którego wynika, że:
  - a) został zagubiony załącznik do zarządzenia nr (...) w sprawie wprowadzenia kontroli zarządczej,

- b) rejestr zamówień publicznych do 30.000 euro prowadzony jest w sposób chaotyczny i niejednorodny,
- c) sprawozdanie roczne dla urzędu zamówień publicznych zawiera nieprawidłowości w zakresie wskazanych kwot zamówień publicznych,
- d) umowy są podpisywane przez osoby nie posiadające pisemnego upoważnienia do składania oświadczeń woli w imieniu Wójta Gminy G.,
- e) prowadzone rejestry umów nie posiadają odpowiedniej numeracji oraz są prowadzone w sposób chaotyczny,
- f) wielokrotnie zawierane umowy przez gminę nie posiadają kontrasygnaty skarbnika.

4. powód zawarł umowy z siecią Polkomtel dotyczące usług komórkowych, bez stosownego upoważnienia, a zawarte umowy nie zawierają podpisów usługodawcy i abonenta, co stwarza zagrożenie, że nie zostały należycie podpisane.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia była utrata zaufania pracodawcy w stosunku do powoda wobec wskazanych powyżej uchybień zaś wobec nie wykonania obowiązków pracowniczych przez powoda został narażony interes Gminy G..

Średnie wynagrodzenie powoda z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło kwotę 5.481,70zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd uznał, iż powództwo jest uzasadnione i podlega uwzględnieniu w całości.

Mając na uwadze treść art. 30 § 4 kp Sąd podniósł, że w jego ocenie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem jest w większości zgodne z przepisami prawa, zostało bowiem złożone powodowi na piśmie, a także wskazywało przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Wyjątek stanowią zarzuty dotyczące zawierania umów bez pisemnego upoważnienia jak również bez kontrasygnaty skarbnika (punkt 3 podpunkt d i f wypowiedzenia k: 14). Podana w ten sposób przyczyna jest zbyt ogólna, nie odwołuje się do konkretnych zdarzeń, które nie wynikają również ze sprawozdania z audytu. Powód wskazał ponadto, iż ta przyczyna jest dla niego niezrozumiała co do stawianych zarzutów. Tym samym zdaniem Sądu wskazane przyczyny nie mogą zostać uznane za rzeczywiste. Sąd podniósł, że pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona. Dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotna była kwestia, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie przy przyjęciu założenia, iż nie musi mieć ona szczególnej wagi czy szczególnej doniosłości. Sąd podniósł, iż niewątpliwie, brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego kierownicze stanowisko uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można przypisać mu winy w określonym zachowaniu, jednakże obiektywnie nosi ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy. Zdaniem Sądu, w niniejszym stanie faktycznym pozwany w ogóle nie wykazał jednak zasadności wypowiedzenia w oparciu o utratę zaufania ze strony pracodawcy, wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi dowodowemu zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp. W ocenie Sądu samo wskazanie, iż powód naruszył obowiązki pracownicze i spowodowało to utratę zaufania ze strony wójta gminy nie zostało potwierdzone w zebranych w sprawie materiale dowodowym, w szczególności zeznaniami T. P.. Tym samym Sąd nie miał żadnych podstaw do uznania, iż składający powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę utracił do niego zaufanie. Z zeznań powoda wynikało natomiast, iż współpracował z nowym wójtem gminy zaledwie przez dwa miesiące, rozmawiając jedynie trzykrotnie. Wskazana przyczyna wypowiedzenia jest zatem nierzeczywista, gdyż nie została w toku procesu w żaden sposób udowodniona. Sąd podkreślił, że nie można oprzeć się wrażeniu, iż strona pozwana dowodów na zasadność wypowiedzenia (w tym utraty zaufania) poszukiwała jedynie w sprawozdaniu z audytu sporządzonego w grudniu 2014 roku, które było ukierunkowane jedynie na badanie spraw związanych z zamówieniami publicznymi, którymi przecież powód nie zajmował się bezpośrednio, zaś stanowisko pracy ds. zamówień podlegało w całości wójtowi gminy. Poza złożeniem wskazanego sprawozdania i regulaminu organizacyjnego wraz ze schematem strona pozwana nie przedstawiła

żadnych innych wniosków dowodowych zaś samoistnie dowody te nie mają wystarczającej mocy dowodowej do uznania zasadności wypowiedzenia (art. 233§1 kpc). Bezsprzeczne jest bowiem, iż powód choć nie kwestionował zaistnienia pewnych zdarzeń faktycznych, to jednak powoływał się na ich szerszy kontekst sytuacyjny niż wynikający ze sporządzonego audytu, co również ma znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

W ocenie Sądu I instancji pozostałe przyczyny wypowiedzenia również nie dawały podstaw do rozwiązania stosunku pracy, niezależnie od kierowniczego stanowiska J. J.. Analizując poszczególne przyczyny wypowiedzenia wskazane w pisemnym oświadczeniu pracodawcy Sąd zauważył, iż jako pierwszą wskazano zaniedbania powoda przy realizacji zadań związanych z opracowaniem projektu Regulaminu Organizacyjnego oraz dokonywania zmian w regulaminie – w zakresie wskazanym w treści sprawozdania z przeprowadzonego w 2014 roku audytu, z którego wynika, że obowiązujący regulamin zawierał błędy formalne w zakresie schematu organizacyjnego urzędu. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie w ocenie Sądu wynika, iż rzeczywiście w schemacie organizacyjnym doszło do pomyłki w przyporządkowaniu pewnych stanowisk pracy, które były podporządkowane wójtowi, zaś ze schematu wynika ich podporządkowanie kierownikowi urzędu stanu cywilnego. Chodziło tu o stanowiska do spraw podatków, ds. inwestycyjnych i przetargów, do spraw wojskowych. W ocenie Sądu pomyłka ta miała jednak charakter czysto techniczny i graficzny, nie budziła wątpliwości co do faktycznego podporządkowania jak również nie była powielona w samym regulaminie organizacyjnym. Nie ma dowodów, iż pomyłka ta miała charakter istotny, budziła wątpliwości i spory kompetencyjne. Okoliczności takich strona pozwana w toku procesu nie udowodniła. Z zeznań chociażby świadka J. S. zatrudnionego na stanowisku ds. zamówień publicznych wynika, iż wiedział on o prawidłowym podporządkowaniu. W związku z powyższym Sąd uznał, że nie ma podstaw do uznania, iż wskazana przyczyna dawała podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę.

Jako drugą z przyczyn wskazano zaniedbanie powoda co do opracowywania zakresów czynności na stanowiskach pracy w zakresie wskazanym w treści audytu z którego wynika, że zastępca wójta, skarbnik i sekretarz nie posiadają aktualnych zakresów czynności. Zdaniem Sądu przyczyna ta w kontekście zeznań powoda oraz świadków Ł. i K. również nie jest uzasadniona. Oczywiście opracowanie zakresów czynności na stanowiskach pracy było obowiązkiem służbowym powoda. Z zeznań świadka W. Ł. wynika natomiast, iż posiadał on w aktach osobowych zakres czynności. Okoliczność ta nie została podważona przez pozwanego. Nie bez znaczenia jest fakt, iż obowiązki wójta, jego zastępcy, sekretarza i skarbnika wynikają z regulaminu organizacyjnego. Z zeznań powoda wynika natomiast, iż z ustaleń z poprzednim wójtem wynikało ustalenie, aby nie wprowadzać szczegółowego zakresu obowiązków na wskazanych stanowiskach pracy. Tym samym kierownik urzędu miał świadomość, że zakresy czynności nie były aktualizowane i nie oceniał tej sytuacji negatywnie. Oczywiście, zdaniem Sądu nowy wójt gminy miał prawo do odmiennej oceny zaistniałej sytuacji jednak wydaje się, że możliwe było udzielenie powodowi terminu na uzupełnienie tego braku i odpowiednie polecenie służbowe, aby uchybienie to zostało wyeliminowane. Podjęcie natomiast od razu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę w ocenie Sądu było zbyt daleko idące i nie mogło zostać uznane za uzasadnione.

Kolejna przyczyna wypowiedzenia dotyczyła nadzoru nad organizacją pracy w urzędzie, ogólnego nadzoru nad prawidłowym wykonywaniem przez pracowników urzędu czynności kancelaryjnych oraz czuwania nad tokiem i terminowością wykonywania zadań w zakresie wynikającym z audytu. Następnie pracodawca wymienił szczegółowo zarzuty pod adresem powoda wskazując w pierwszej kolejności, iż został zagubiony załącznik do zarządzenia nr (...) w sprawie wprowadzenia kontroli zarządczej. W ocenie Sądu przyczyna ta jest nieuzasadniona. Z materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika aby powód był odpowiedzialny za zagubienie tego dokumentu, który znajdował się w posiadaniu skarbnika gminy. O całej sytuacji wiedział również wójt gminy. Sąd podkreślił, iż skoro załącznik był przekazany skarbnikowi łącznie z zarządzeniem to trudno wymagać aby powód ponosił odpowiedzialność za jego zagubienie skoro dowody zebrane w sprawie wskazują, iż do zagubienia doszło u skarbnika gminy, który zajmuje stanowisko równorzędne w strukturze z sekretarzem i nad którym powód nie sprawował nadzoru.

Następne zarzuty sprowadzają się do nadzoru nad zamówieniami publicznymi i obejmują to, że rejestr zamówień publicznych do 30.000 euro prowadzony jest w sposób chaotyczny i niejednolity, sprawozdanie roczne dla urzędu zamówień publicznych zawiera nieprawidłowości w zakresie wskazanych kwot zamówień publicznych, prowadzone rejestry umów nie posiadają odpowiedniej numeracji oraz są prowadzone w sposób chaotyczny. Zdaniem Sądu

również ta przyczyna nie jest uzasadniona albowiem powód nie był osobą odpowiedzialną za nadzór nad wskazanymi czynnościami. Stanowisko ds. zamówień publicznych podlegało w całości wójtowi gminy, który sprawował nad nim bezpośredni nadzór. Jeśli tak, to nie było podstaw do przypisania powodowi nadzoru ogólnego w zakresie czynności kancelaryjnych czy organizacyjnych, albowiem szczegółowy nadzór nad wszystkimi obowiązkami pracownika zajmującego się zamówieniami publicznymi przejął wójt gminy. Nie było zatem żadnych podstaw do przypisania J. J. odpowiedzialności za ewentualne uchybienia pracownika do spraw zamówień publicznych. Kolejne przyczyny wypowiedzenia wskazują, iż umowy są podpisywane przez osoby nie posiadające pisemnego upoważnienia do składania oświadczeń woli w imieniu Wójta Gminy G. i wielokrotnie zawierane umowy przez gminę nie posiadają kontrasygnaty skarbnika. W ocenie Sądu również ta przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólna i nie została w żaden sposób wykazana. Powód wskazał bowiem w swych zeznaniach, iż nie wie, o jakie konkretnie umowy chodziło. Również z zeznań świadka R. K. wynikało, iż takie sytuacje nie miały miejsca, gdyż byłyby wychwycone w trakcie kontroli prowadzonych przez regionalną izbę obrachunkową kontrolującą finanse gminy. Pozwany nie przedstawił umów, które były w ten sposób zawierane, jak również ewentualnego zagrożenia interesów gminy. Nie było w związku z tym możliwości dokonania oceny podawanych naruszeń, ich rodzaju, ilości w kontekście stawianych powodowi zarzutów. Trudno zatem uznać aby z tych powodów możliwe było dokonanie uzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi.

Ostatnią przyczyną wypowiedzenia była sytuacja gdy powód zawarł umowy z siecią Polkomtel dotyczące usług komórkowych, bez stosownego upoważnienia, a zawarte umowy nie zawierają podpisów usługodawcy i abonenta, co stwarza zagrożenie, że nie zostały należycie podpisane. W toku procesu powód przyznał, iż taka sytuacja miała miejsce, jednakże zawierane umowy następowały na ustne polecenie i upoważnienie wójta gminy i nigdy nie były kwestionowane co do prawidłowości ich zawarcia. Oczywiście uchybienie w postaci braku pisemnego upoważnienia dla powoda miało miejsce ale jedynie ze strony osoby polecającej takie działania, a więc wójta gminy. W ocenie Sądu trudno uznać, by powód wykonujący polecenie służbowe swojego zwierzchnika, który nie zapewnił mu pisemnego upoważnienia, naruszył istotnie swoje obowiązki służbowe, za które miałby ponosić odpowiedzialność w postaci wypowiedzenia umowy o pracę.

Reasumując powyższe okoliczności, Sąd doszedł do przekonania, że złożone powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę jest bezpodstawne. Oceny tej nie umniejsza kierownicze stanowisko zajmowane przez powoda. W ocenie Sądu nie można oprzeć się wrażeniu, iż pracodawca po objęciu stanowiska w grudniu 2014 roku dążył do zwolnienia powoda z sobie znanych powodów i wykorzystując do tego przeprowadzone sprawozdanie z audytu w zakresie zamówień publicznych. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie nie dawało jednak żadnych podstaw do uznania, iż pozwany miał uzasadnione motywy do zwolnienia powoda. W związku z powyższym, Sąd uznał wypowiedzenie mu umowy o pracę za bezskuteczne zgodnie z art. 45§1 kp.

Sąd oddalił wniosek powoda o zasądzenie kosztów postępowania pomimo wygranej w sporze (art. 98§1 kpc) albowiem nie wykazał on aby poniósł jakiegokolwiek koszty, które podlegałyby zwrotowi na jego rzecz od strony pozwanej.

O nieuiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. poz. 1025 z 2014) i nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Kutnie kwotę 2.400 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniosła strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżący zarzucił naruszenie:

1) przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a. art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 16 lipca 2004 r. - Prawo telekomunikacyjne (Dz. U. z 2014 r. poz. 243 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie,

b. art. 99 ust. 1 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. z 2014 r.

poz. 121 z późn. zm.) poprzez jego nie zastosowanie,

c. art. 25 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.) poprzez jego niezastosowanie,

2) przepisów prawa procesowego mających istotny wpływ na wynik postępowania tj. art. 233 kpc poprzez:

a. błędną ocenę zgromadzonych w toku postępowania przed Sądem I instancji dowodów naruszającą zasady logicznego rozumowania w zakresie uznania przez Sąd, że brak pisemnego upoważnienia oraz wykonanie polecenia służbowego pracownika jest wyłącznie czynnością obciążającą bezpośredniego przełożonego, w sytuacji, gdy przepisy prawa przewidują obowiązek poinformowania bezpośredniego przełożonego o niezgodności z przepisami prawa poleconych czynności,

b. błędną ocenę zgromadzonych w toku postępowania przed Sądem I instancji dowodów naruszającą zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego w zakresie uznania przez Sąd, że istniała konieczność wydania polecenia służbowego w zakresie sporządzania zakresów czynności dla pracowników Urzędu Gminy w G. oraz nadzoru nad stanowiskiem ds. inwestycji i zamówień publicznych, w sytuacji, gdy powyższe było obowiązkiem pracownika,

c. mający wpływ na treść rozstrzygnięcia błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za jego podstawę poprzez przyjęcie, że przełożonym J. S. (1) był wyłącznie Wójt Gminy G., podczas gdy z zeznań świadków J. S. (1) oraz W. Ł. (2) wynika, że przełożonymi J. S. (1), był Sekretarz oraz Zastępca Wójta,

d. naruszenie przepisów prawa procesowego mający istotny wpływ na wynik postępowania tj. art. 233 kpc poprzez błędną ocenę zgromadzonych w toku postępowania przed Sądem I instancji dowodów naruszającą zasady logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego w zakresie uznania przez Sąd, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda nie skutkowało utratą zaufania ze strony pracodawcy w stosunku do powoda zajmującego stanowisko kierownicze w Urzędzie Gmin G..

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obydwie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu z dnia 27 maja 2015 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie przed Sądem II instancji.

Skarżący wniósł też o dopuszczenie dowodów w postaci dokumentów dotyczących informacji o wyniku naboru na stanowisko Sekretarza Gminy w Urzędzie Gminy w G. oraz informacji o wynikach naboru na stanowisko referenta ds. dróg i mostów w Zarządzie Dróg Powiatowych w Ł..

W odpowiedzi na powyższe powód wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania w postępowaniu apelacyjnym.

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

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobeuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylenia.

Art. 233 § 1 kpc stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się z skarżącym, iż podana powodowi przyczyna wypowiedzenia uzasadniała rozwiązanie z nim stosunku pracy, jak bowiem prawidłowo skonstatował Sąd I instancji podstawy na jakie powołał się pracodawca były albo mało konkretne, albo nie mogły usprawiedliwiać zwolnienia z pracy.

Skarżący wywiódł, iż brak pisemnego upoważnienia oraz wykonanie polecenia służbowego pracownika nie są wyłącznie czynnościami obciążającymi bezpośredniego przełożonego lecz także pracownika, zwłaszcza w sytuacji, gdy przepisy prawa komunikacyjnego art. 31 ust. 1 w zw. z art. 99 § 1 kc przewidują obowiązek posiadania pisemnego pełnomocnictwa dla zawarcia ważnej umowy, a z obowiązkiem sumiennego i starannego działania określonego art. 25 ust. 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych, wiąże się konieczność poinformowania bezpośredniego przełożonego o niezgodności z przepisami prawa poleconych czynności.

Ze stwierdzeniem tym nie można się zgodzić. Podkreślenia wymaga fakt, że z materiału dowodowego sprawy, w tym zeznań przełożonego powoda - ówczesnego wójta R. K. bezspornie wynika, iż powód posiadał jego ustne upoważnienie do zawarcia umowy z siecią Polkomtel. Powód konsultował się w tej sprawie z przełożonym i działał za jego zgodą. W ocenie Sądu Okręgowego w tym stanie rzeczy brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, iż Sąd Rejonowy winien uwzględnić bierne zachowanie powoda jako Sekretarza, tj. brak jakiegokolwiek reakcji z jego strony w zakresie podpisywania umów bez stosownego upoważnienia, bowiem ten jako pracownik samorządowy winien uprzedzić przełożonego o niezgodności z prawem poleconych mu czynności oraz ich możliwych konsekwencjach. Mając to na uwadze po pierwsze wskazać należy, iż brak zgłoszenia kwestii niezgodności określonego polecenia z prawem nie stanowił przyczyny wypowiedzenia – było nią podpisanie umów bez stosownego upoważnienia. Wobec tego wskazane okoliczności nie mogą stanowić przedmiotu badania Sądu w procesie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. Po drugie trudno mówić o konieczności monitorowania przez pracownika konkretnych działań jako niezgodnych z prawem, skoro są one wynikiem autonomicznej decyzji przełożonych, wiążą się z określonym poleceniem z ich strony, przy pełnej ich świadomości co do sposobu legalnego działania. Wójt gminy niewątpliwie taką świadomość miał (choćby z racji pełnionej funkcji i wielości czynności tego rodzaju przez niego podejmowanych), uznał jednak wydanie ustnego umocowania za wystarczające i kontrolował działania powoda w tym zakresie. Wobec tego, w ocenie Sądu II instancji, z wykonania powyższego polecenia służbowego nie sposób wyprowadzać dla powoda jakichkolwiek negatywnych skutków procesowych. Ponadto, co znamienne, kontrola kompleksowa prowadzona przez

Regionalną Izbę Obrachunkową nie wykazała w tym zakresie żadnych nieprawidłowości. Z tych też względów sugestie, iż powód będąc pracownikiem samorządowym i wykonując polecenia wójta przyzywał na nielegalne działania, jako gołosłowne, żadną miarą nie mogą wpływać na wynik rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu II instancji brak też podstaw do uznania, iż dokonane wypowiedzenie było uprawnione, gdyż nie istniała konieczność wydania polecenia służbowego w zakresie sporządzania zakresów czynności dla pracowników Urzędu Gminy w G. oraz nadzoru nad stanowiskiem ds. inwestycji i zamówień publicznych, w sytuacji, gdy powyższe było obowiązkiem powoda jako pracownika.

Odnosząc się do powyższego podnieść należy, iż w tej materii w apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla skarżącego korzystnej. Apelujący wywodził, iż powyższe bezwzględnie należało do obowiązków pracowniczych powoda. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez apelanta. Skarżący zdaje się całkowicie nie zauważać, iż kwestia braku sporządzenia aktualnych zakresów czynności dla poszczególnych pracowników (zastępca wójta, skarbnik i sekretarz) była w pełni uzgodniona z wójtem, który ponosił odpowiedzialność za ten stan rzeczy. Istotnym jest także, że obowiązki wskazanych osób wynikają z regulaminu organizacyjnego, a brak szczegółowego zakresu czynności nie doprowadził do żadnych zakłóceń w funkcjonowaniu urzędu i nie zaważył na niewłaściwym wykonywaniu powierzonych tym osobom zadań. Mając to na uwadze, podkreślenia wymaga iż fragmentaryczna ocena materiału nie może dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego powodowi wypowiedzenia. Ta zaś prowadziła do wniosku, iż wyciąganie przez nowego wójta gminy w stosunku o powoda natychmiastowych konsekwencji personalnych wynikających z faktu nie uzupełnienia wskazanych braków, (których istnienie było dotychczas usprawiedliwione przedstawionymi okolicznościami i decyzjami dotychczasowego wójta) nie mogło korzystać z ochrony. Znajduje bowiem oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie ustalenie, iż powołanie się na taki stan rzeczy, jako usprawiedliwiający wypowiedzenie powodowi stosunku pracy było zbyt daleko idące.

Z tych samych względów nie można przyjąć za uzasadnione twierdzeń apelacji, iż powód jako sekretarz gminy odpowiada za brak należytego nadzoru nad stanowiskiem ds. inwestycji i zamówień publicznych. Apelujący i w tej materii zdaje się nie dostrzegać udowodnionego w procesie ponad wszelką wątpliwość faktu, iż stanowisko ds. zamówień publicznych w świetle obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego podlegało w całości wójtowi gminy. Oceny tej nie zmieniają zeznania świadków J. S. (1) oraz W. Ł. (2) wskazujące, iż przełożonymi J. S. (1), był Sekretarz oraz Zastępca Wójta. Powyższe zeznania pozostawały bowiem wprost w sprzeczności z treścią wskazanego aktu wewnętrznego, stąd też jako niemiarodajne nie mogły stanowić podstawy ustaleń w sprawie.

Zauważyć należy, że jeżeli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne inne dowody wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie. Danie wiary jednym, a nieprzyznanie wiary drugiem świadkom bądź stronie, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc, a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym. Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując, z jakich względów zeznań świadków nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodny dowód z wskazanego dokumentu. Skarżący natomiast polemizując w tej materii z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów - zwłaszcza zeznań świadków - oraz przedstawiając własny pogląd na sprawę, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, co do braku podstaw do przypisania powodowi odpowiedzialności za ewentualne uchybienia pracownika do spraw zamówień publicznych nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Wobec powyższego argumentacji apelacji i w tej części nie można było uznać za trafną i ważką dla wyniku rozstrzygnięcia.



W konsekwencji nie sposób dojść też do przekonania, że naruszenie obowiązków pracowniczych skutkowało uprawnioną utratą zaufania ze strony pracodawcy w stosunku do powoda zajmującego stanowisko kierownicze w Urzędzie Gminy G..

W tym zakresie za Sądem Rejonowym powtórzyć należy, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 14. wyrok SN z dnia 31 marca 2009 r).

Zdaniem Sądu Okręgowego nie może budzić wątpliwości, iż na gruncie rozpoznawanej sprawy nie zaistniały realne powody, aby pracodawca utracił zaufanie do powoda w stopniu, jaki jest wymagany zwłaszcza w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze. W istocie do zastosowania mechanizmu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest konieczne wystąpienie szczególnych okoliczności. Każdy pracodawca ma bowiem prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umowy o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami (interes pracodawcy). Niemniej jednak utrata zaufania do pracownika nie może uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę, gdy w zachowaniu pracownika nie sposób dopatrzeć się zachowań obiektywnie nieprawidłowych, budzących wątpliwości co do rzetelności postępowania (vide wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy pracodawca, powołując się na wyniki audytu twierdził, iż utracił zaufanie do powoda, gdyż ten ponosi odpowiedzialność za uchybienia w nim wskazane. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe tych okoliczności nie potwierdziło. Mało tego, pracodawca powoływał się na fakty, które nigdy nie zakłócały pracy urzędu i nie prowadziły do żadnych negatywnych skutków. Były to podstawy błahe, oddalone w czasie, za które powód jako pracownik niekiedy w ogóle nie odpowiadał. Z tych też względów, w świetle art. 45 § 1 kp decyzji pracodawcy powołującej się na fakt utraty zaufania do powoda nie można było uznać za merytorycznie uzasadnioną.

W ocenie Sądu II instancji, wbrew wywodom apelacji brak też podstaw do przyjęcia, iż przywrócenie powoda do pracy było niemożliwe i niecelowe, a Sąd Rejonowy w tym zakresie w sposób nieuprawniony nie dokonał żadnych ustaleń faktycznych.

Skarżący podniósł, iż o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy w odniesieniu do pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym winny decydować negatywna ocena jego pracy, brak umiejętności współpracy z pracownikami i przełożonymi mający niekorzystny wpływ na pracę danej komórki organizacyjnej, utrata nieposzlakowanej opinii wymaganej od pracownika samorządowego (wyr. SN z 16.10.2009 I PK/09/ ). Na gruncie rozpoznawanej zaś sprawy powód jeszcze w okresie wypowiedzenia, wbrew wyjaśnieniom złożonym na posiedzeniu Sądu, znalazł inną pracę, co może świadczyć o braku zaangażowania powoda oraz obojętnym stanowisku powoda w odniesieniu do pracodawcy. Na poparcie powyższego skarżący wystąpił z wnioskiem o dopuszczenie dowodów w postaci dokumentów dotyczących informacji o wynikach naboru na stanowisko referenta ds. dróg i mostów w Zarządzie Dróg Powiatowych w Ł.. Apelujący wywiódł też, iż po zakończeniu procesu przed Sądem I instancji zakończył nabór na stanowisko Sekretarza Gminy w Urzędzie Gminy w G., w związku z tym przywrócenie powoda do pracy będzie się wiązać ze zwolnieniem innych pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego twierdzenia apelacji i w tej części nie są trafne.

Ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontradiktoryjności, a sąd nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (wyroku SN z dnia 24 września 2009 r., III PK 69/09 LEX 529773). Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Jak

podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2008 r. II PK 258/07 LEX nr 846571, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami, dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów, czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych, obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.). „Niecелowość” wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

Podnieść należy, iż na etapie postępowania pierwszo instancyjnego pozwany, choć nie był ograniczony w zakresie możliwości przedstawiania okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia na brak celowości, czy możliwości przywrócenia powoda do pracy - w ogóle nie wskazywał tego typu okoliczności. Z tych też względów wywody apelacji w tej materii, zgłaszane dopiero w postępowaniu drugo instancyjnym uznać należało za spóźnione. Tym samym, na podstawie art. 381 kpc. podlegały one oddaleniu.

Na marginesie jedynie wspomnieć należy, iż samo zatrudnienie nowego pracownika w miejsce zwolnionego z pracy nie jest wystarczające do uznania, że przywrócenie jest niemożliwe lub niecelowe (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83). Nie uzasadnia też niecelowości przywrócenia pracownika do pracy podjęcie przez niego zatrudnienia u innego pracodawcy, wykonywanie innej pracy na podstawie umów cywilnoprawnych lub podjęcie działalności gospodarczej na własny rachunek (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2007 r. I PK 259/06 OSNP 2008/11-12/156). Nie przesądza też o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy sam fakt, że pracownik pozostaje z pracodawcą w konflikcie w związku z procesem sądowym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1997 r. I PKN 173/97 OSNP 1998/8/243). W sprawie nie wykazano podnoszonego w apelacji faktu obiektywnie negatywnej oceny pracy powoda, braku umiejętności jego współpracy z pracownikami i przełożonymi, mający niekorzystny wpływ na pracę danej komórki organizacyjnej, utraty nieposzlakowanej opinii wymaganej od pracownika samorządowego. Wręcz przeciwnie materiał sprawy dostarcza podstaw do uznania, iż pozwany zwalniając powoda wskazał na nierzeczywiste podstawy, wynikające rzekomo z faktu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych. Wobec tego postawa powoda nie może stanowić argumentu przemawiającego za nie przywróceniem go do pracy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego żaden z zarzutów apelacji, dotyczących zarówno naruszenia przepisów postępowania jak i prawa materialnego, nie okazał się uzasadniony.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem opowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. (Dz. U. 2013, poz.490 ze zm).