

Sygn. akt **VIII Pa 15/16**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SO Jolanta Łanowy SR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2016r. w G.

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko Gminnemu Ośrodkowi (...) w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 23 września 2015 r. **sygn. akt** VI P 189/14

oraz zażalenia powoda

na postanowienie zawarte w punkcie 5 wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 23 września 2015r. **sygn. akt** VI P 189/14

I. zmienia zaskarżony wyrok częściowo w punkcie 2 i w całości w punkcie 3, 4, 5, 6 w ten sposób, że:

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11732 zł (jedenaście tysięcy siedemset trzydzieści dwa złote) tytułem dalszego odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) powiększoną o kwotę podatku VAT w wysokości 13,80 zł (trzynaście złotych 80/100) tytułem pomocy prawnej z urzędu;

II. umarza postępowanie zażaleniowe;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) powiększoną o kwotę podatku VAT w wysokości 20,70 zł (dwadzieścia złotych 70/100) tytułem pomocy prawnej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym i kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO P. B.-P. (-) SSR del. M. K.

Sędzia/spr./ Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 15/16

UZASADNIENIE

Powód P. R. domagał się zasądzenia od pozwanego W. Gminy G. kwoty 17.709 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwu podał, że oświadczeniem woli z dnia 13 marca 2014r. pozwany odwołał go ze stanowiska dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w G., wskazując nieprawdziwe i sformułowane w sposób ogólnikowy przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Nadto powód podniósł, że pozwany oparł swoją decyzję na audycie wewnętrznym sporządzonym w listopadzie 2013r., zatem wskazane przez pozwaną przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy powstały i były znane na długo przed dniem zwolnienia bez wypowiedzenia, co stanowi naruszenie art. 52 § 2 k.p. Nadto powód zarzucił, że audyt wewnętrzny został sporządzony wbrew przepisom ustawy z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2013r., poz. 885 ze zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 1 lutego 2010r. w sprawie przeprowadzenia i dokumentowania audytu wewnętrznego (Dz.U. z 2010r., Nr 21, poz. 108).

W odpowiedzi na pozew pozwany domagał się wezwania do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Gminnego Ośrodka (...) w G. oraz oddalenia powództwa. W uzasadnieniu podał, że pracodawcą powoda był Gminny Ośrodek (...) w G., pozwany zaś dokonywał tylko czynności w zakresie powoływania i odwoływania dyrektora tego ośrodka. Nadto wskazał, że szczegółowy opis nieprawidłowości, jakie zostały stwierdzone w czasie przeprowadzonego audytu w Gminnym Ośrodku (...) w G., został zawarty w sprawozdaniu z audytu z dnia 7 listopada 2013r. Pozwany wyjaśnił, że przed podjęciem decyzji o odwołaniu powoda ze stanowiska należało wezwać powoda do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Z uwagi na to, że powód przesunął termin wykonania wniosków pokontrolnych ostateczny termin wyznaczono na dzień 28 lutego 2014r., po którym to dniu pozwany potraktował bierne zachowanie powoda jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Pozwany dodał, że po odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora Gminnego Ośrodka (...) podjęto czynności sprawdzające, które potwierdziły nieprawidłowości w prowadzeniu księgowości oraz braki w środkach finansowych. Pozwany nie kwestionował roszczenia pod względem rachunkowym.

Postanowieniem z dnia 16 lipca 2014r. wezwano do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Gminny Ośrodek (...) w G..

Pozwany Gminny Ośrodek (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania. W uzasadnieniu podtrzymał stanowisko i argumentację przedstawioną przez pozwanego W. Gminy G., a nadto podkreślił, że na podstawie art. 70 k. p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być odwołany ze stanowiska w każdym czasie i dlatego, w niniejszej sprawie bezprzedmiotowa pozostaje okoliczność, kiedy W. Gminy G. powziął informacje o okolicznościach uzasadniających odwołanie powoda z zajmowanego stanowiska.

Postanowieniem z dnia 6 maja 2015r. Sąd Rejonowy w G. stwierdził, że za zgodą obu stron pozwany Gminny Ośrodek (...) w G. wstąpił do sprawy w miejsce pozwanego W. Gminy G. i zwolnił W. Gminy G. od udziału w sprawie oraz umorzył postępowanie przeciwko W. Gminy G..

Wyrokiem z dnia 23 września 2015r. sygn. akt VI P 189/14 Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.866 złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia z winy pracownika, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Nadto Sąd orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanym Gminnym Ośrodku (...) w G. w okresie od 1 marca 2010r. do 17 marca 2014r. na podstawie stosunku pracy z powołania na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora. Miesięczne wynagrodzenia za pracę powoda przed zwolnieniem wynosiło 5.866 złotych.

Sąd I instancji ustalił, że zgodnie z obowiązującym pozwanym Ośrodkiem (...) statutem, podstawowymi celami pozwanego Ośrodka jest zaspokajanie kulturalnych potrzeb (...) i zapewnienie rozwoju kultury i kultury fizycznej. Działalnością pozwanego zarządza dyrektor, zaś nadzór na działalnością pozwanego – w zakresie prawidłowości dysponowania przyznanymi środkami budżetowymi oraz gospodarowaniem mieniem – sprawuje wójt gminy. Pozwany działa między innymi w oparciu o ustawę o finansach publicznych. Podstawą gospodarki finansowej pozwanego jest ustalony przez dyrektora roczny plan finansowy, z zachowaniem wysokości rocznej dotacji w wysokości uchwalonej w budżecie gminy na dany rok; pozwany samodzielnie gospodaruje przydzieloną i nabytą częścią mienia oraz prowadzi gospodarkę finansową w ramach posiadanych środków. Zdecydowaną większość przychodów pozwanego stanowią środki z dotacji z budżetu gminy, wypłacanej w miesięcznych transzach do 5 dnia każdego miesiąca.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że do podstawowych obowiązków powoda należało organizowanie bieżącej działalności pozwanego, w tym: ustalanie rocznego planu finansowego oraz sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego z jego wykonania, dysponowanie i rozliczanie się ze środków budżetowych, zgodnie z zasadami celowości i gospodarności, sporządzanie planów rzeczowych i finansowych, sprawozdań oraz wniosków inwestycyjnych, między innymi opracowanie projektu i wykonanie rocznego planu finansowego pozwanego, zatwierdzonego przez Radę Gminy G..

Jak ustalono w 2013r. W. Gminy G. powziął informacje od pracowników pozwanego Ośrodka (...) o problemach z terminowością wypłaty wynagrodzenia za pracę. Nadto ujawniono informacje o niedoborze środków finansowych w pozwanym Ośrodku. Za 2012r. pozwany zanotował stratę finansową w kwocie 28.278,21 złotych.

W dniu 3 września 2013r. W. Gminy G. J. B. upoważnił audytora wewnętrznego A. K. do przeprowadzenia audytu wewnętrznego w pozwanym Ośrodku (...) w zakresie prawidłowości prowadzenia gospodarki finansowej. W szczególności, celem przeprowadzonego audytu miało być ustalenie czy: 1) dotacja podmiotowa przekazywana z budżetu gminy G. jest wykorzystana i rozliczana zgodnie z celem jej przeznaczenia, 2) ponoszone wydatki mieszczą się w planie finansowym a zobowiązania są regulowane terminowo, 3) księgi rachunkowe i sprawozdania finansowe są rzetelne.

Audytorka A. K. prowadziła audyt u pozwanego w miesiącach wrzesień i październik 2013r. Na czas sporządzania audytu miały wpływ również trudności w przedstawieniu przez pozwanego terminowo kompletnej dokumentacji rachunkowej do audytu. Powód przyjął bierne stanowisko w czasie prowadzenia audytu i nie udzielał w jego trakcie wyjaśnień. W dniu 7 listopada 2013r. sporządzone zostało sprawozdanie z przeprowadzenia zadania audytowego, w którym stwierdzono między innymi brak przestrzegania wewnętrznych procedur dotyczących stosowania polityki rachunkowości oraz regulaminu organizacyjnego. W szczególności stwierdzono że nie dokonywano na części dokumentów zatwierdzenia do wypłaty dowodów księgowych oraz nie umieszczano dekretów umożliwiających stwierdzenie, z jakiego konta został poniesiony wydatek i czy sposób jego ewidencji był zgodny z polityką rachunkowości. W ocenie audytorki, również sposób ujęcia w ewidencji otrzymanej dotacji z budżetu gminy był niezgodny z polityką rachunkowości, zaś sposób prowadzenia rachunkowości podważa wiarygodność składanych sprawozdań. Audytorka wskazała, że w związku z możliwością naruszenia dyscypliny finansów publicznych przez powoda i głównego księgowego zaleca się zawiadomienie o stwierdzonych naruszeniach Rzecznika Dyscypliny Finansów Publicznych. W szczegółowym opisie nieprawidłowości prowadzenia gospodarki finansowej audytorka wskazała na naruszenie: 1) art. 10 ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości (Dz. U. z 2013 r. poz. 330) poprzez prowadzenie dokumentacji rachunkowej niepodpisanej przez dyrektora, 2) art. 21 ust. 1 pkt 6 ustawy o rachunkowości poprzez posiadanie niekompletnych dowodów księgowych, nieposiadających opisów dotyczących pod

względem merytorycznym i zatwierdzenia do wypłaty przez dyrektora jednostki oraz nieposiadających dekretów umożliwiających stwierdzenie sposobu zaewidencjonowania dokumentu, 3) art. 15 i art. 16 ustawy o rachunkowości poprzez niewłaściwie prowadzonej ewidencji księgowej, 4) art. 11 ustawy o rachunkowości poprzez błędny sposób ewidencjonowania zapisów bankowych, 5) art. 18 ust. 1 ustawy o rachunkowości poprzez nieprzedłożenie wydruków poświadczających o comiesięcznym drukowaniu dziennika oraz zestawienia kont syntetycznych i analitycznych, 6) art. 24 ustawy o rachunkowości poprzez niewłaściwe prowadzenie ksiąg rachunkowych, 7) art. 18 pkt 2 ustawy o rachunkowości poprzez stwierdzenie rozbieżności pomiędzy danymi zawartymi w sprawozdaniach a danymi wynikającymi z zestawienia obrotów i sald na koniec 2012 roku. Poza tym stwierdzono uchybienia w zakresie terminowości wypłaty wynagrodzeń za pracę pracowników.

W. Gminy G. zapoznał się z treścią sprawozdania z audytu w listopadzie 2013r. Sprawozdanie zostało przedstawione także powodowi, ze wskazaniem na możliwość zgłoszenia dodatkowych wyjaśnień lub zastrzeżeń. Pismem z dnia 12 listopada 2013r. powód wniósł o przedłużenie terminu do dnia 21 listopada 2013r. co do zgłoszenia dodatkowych wyjaśnień, na co została udzielona zgoda. W tym też dniu powód przekazał wójtowi gminy wyjaśnienia i zastrzeżenia do sprawozdania z przeprowadzonego audytu, podnosząc przede wszystkim zastrzeżenia wobec legalności przeprowadzonego audytu.

Pismem z dnia 5 stycznia 2014r. wójt gminy poinformował powoda, że w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami zawartymi w sprawozdaniu z dnia 7 listopada 2013r. zostaną przeprowadzone czynności sprawdzające i wskazano na dzień 19 lutego 2014r., jako ostatni dzień przygotowania dokumentów do kontroli. Czynności kontrolne nie zostały przeprowadzone do ostatecznej daty wskazanej przez wójta gminy na dzień 28 lutego 2014r. ponieważ powód nie przedstawił żądanej dokumentacji.

Oświadczeniem woli z dnia 13 marca 2014r. W. Gminy G. odwołał powoda ze stanowiska ze skutkiem natychmiastowym (art. 70 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), wskazując jako przyczynę naruszenie przepisów prawa w związku z zajmowanym stanowiskiem oraz naruszenie podstawowych obowiązkowych na zajmowanym stanowisku tj.:

1. art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 roku, o rachunkowości (Dz. U. z 2013 r. poz. 330) dotyczące braku posiadania i stosowania w jednostce obowiązujących zasad rachunkowości,
2. art. 21 ust 1 pkt. 6 ustawy o rachunkowości, poprzez brak sprawdzenia pod względem merytorycznym i zatwierdzenia do wpłaty dowodów księgowych przez dyrektora jednostki, oraz braku dekretów umożliwiających stwierdzenie sposobu zaewidencjonowania dowodu księgowego,
3. art. 15 i 16 ustawy o rachunkowości, polegające na niewłaściwie prowadzonej ewidencji księgowej,
4. art. 18 ustawy o rachunkowości, polegające na nie sporządzaniu zestawienia obrotów i sald na koniec każdego okresu sprawozdawczego,
5. art. 24 ustawy o rachunkowości, dotyczące niewłaściwego prowadzenia ksiąg rachunkowych,
6. art. 18 pkt. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 2004 roku (Dz. U. z 2013r. poz. 885) o odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych, polegające na wykazaniu w sprawozdaniu danych niezgodnych z danymi wynikającymi z ewidencji księgowej,
7. terminowego regulowania zobowiązań finansowych wynikających z kodeksu pracy wobec pracowników,
8. braku wykonania zaleceń pokontrolnych zawartych w sprawozdaniu z przeprowadzonego audytu w Gminnym Ośrodku (...) w G. z dnia 7 listopada 2013 roku, których przedłużony termin wykonania upłynął 28 lutego 2014 roku.

Po odwołaniu powoda obowiązki dyrektora pozwanego przejęła B. N., która wykryła liczne nieprawidłowości w przelewach z rachunku bankowego pozwanego, wykonywanych przez główną księgową M. K. (2). B. N. zdecydowała się rozwiązać z główną księgową umowę o pracę. Pismem z dnia 14 kwietnia 2014r. zawiadomiono organy

ścigania o podejrzeniu popełnieniu przez M. K. (2) przestępstwa przywłaszczenia środków finansowych pozwanego. Postępowanie karne wobec M. K. (2) jest w toku.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że wyrokiem z dnia 23 października 2014r. Sąd Rejonowy w G. (sygn. akt IX W 1857/13) uznał powoda za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu, to jest wykroczenia z art. 282 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 85 § 2 i art. 94 pkt 5 k.p. za niewypłacenie części należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę w miesiącach sierpień-listopad 2013r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie co do zasady zasługuje na uwzględnienie, jednak w nie w pełnej wysokości.

Sąd Rejonowy wskazał, że przedmiotem sporu było ustalenie, czy przy rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie powołania zostały naruszone przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 70 k.p. w związku z art. 52 k.p. W szczególności, sporne było, czy do powołania stosuje się 1-miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie dyscyplinarnym i jak go należy liczyć w niniejszej sprawie.

Dalej Sąd zacytował treść art. 70 § 1-3 k.p., w myśl którego pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie – niezwłocznie lub w określonym terminie – odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie. Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53.

Zgodnie zaś z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że w myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna ta – przy rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika – musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie – art. 56 k.p.

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Nadto rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Powołując się na orzecznictwo (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012r., II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia 5 marca 2013r., II PK 174/12, M. P. Pr. (...) - 426 i z dnia 20 grudnia 2013r. II PK 81/13, LEX nr 1438800), wskazał Sąd Rejonowy, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku

pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Analizując wskazane powodowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Rejonowy uznał, że są one konkretne, prawdziwe i uzasadnione. Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie powoda nosiło znamiona winy w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód wbrew ciążącemu na nim obowiązkowi, wynikającemu z zajmowanego stanowiska dyrektora samorządowej instytucji kultury, nie prowadził i nie nadzorował należyście gospodarki finansowej pozwanego Ośrodka, w tym również co do wypłaty wynagrodzenia podległym pracownikom. Zdaniem Sądu, przyczyny wskazane pisemnie powodowi były dla powoda zrozumiałe i konkretne w dacie otrzymania oświadczenia. W ocenie Sądu zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i w tym zakresie wyczerpało znamiona norm art. 52 k.p.

W ocenie Sądu I instancji rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło jednak po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających to rozwiązanie tj. z naruszeniem normy art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że istotą sporu było czy w świetle art. 70 k.p. wójt Gminy G. mógł w każdym czasie odwołać powoda ze stanowiska dyrektora pozwanego, niezależnie od terminu ujętego w art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z treścią art. 69 k.p. jeżeli przepisy niniejszego oddziału nie stanowią inaczej, do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących:

- 1) tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę;
- 2) rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania:
 - a) o bezskuteczności wypowiedzeń,
 - (...) c) o przywracaniu do pracy.

Dalej Sąd pierwszej instancji powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 1985r. (III PZP 30/85, OSNC 1986/4/51), wskazując że stosunek pracy z pracownikiem zatrudnionym na podstawie powołania może być w okresie wypowiedzenia, będącego następstwem równoznacznego z wypowiedzeniem umowy o pracę odwołania pracownika (art. 70 § 2 k.p.), rozwiązany bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p. W takim przypadku rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia wymaga zachowania wszelkich przepisów dotyczących rozwiązania umowy o pracę w tej drodze, z wyjątkiem przepisów o trybie postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, chyba że przepis szczególnie wymaga zachowania określonego trybu. W uzasadnieniu uchwały wskazano, że przy rozwiązywaniu stosunku pracy w z art. 70 k.p. obowiązują między innymi przepisy o formie rozwiązania stosunku pracy oraz art. 52 § 2 k.p. o terminie, po upływie którego nie może nastąpić rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sąd Rejonowy wskazał, że przepisy o terminie do złożenia oświadczenia w trybie tzw. dyscyplinarnym mają charakter

gwarancyjny dla pracownika, który nie może – zdaniem ustawodawcy – przez bliżej nieokreślony lub przedłużający się okres pozostawać w niepewności co do zastosowania wobec niego za dane zachowanie sankcji w postaci zwolnienia bez wypowiedzenia. Po upływie tego terminu pracodawca traci prawo powoływania się na te zdarzenia dla potrzeb rozwiązania umowy z art. 52 kp (prekluzja), zatem upływ terminu 1 miesiąca ma skutki zarówno formalne jak i materialnoprawne. Dlatego również, mimo braku doprecyzowania jak rozumieć pojęcie trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę” z art. 69 kp, w ocenie Sądu Rejonowego termin 1 miesiąca z art. 52 kp nie mieści się w tym pojęciu, albowiem wykracza poza formalne aspekty rozwiązania stosunku pracy.

W konsekwencji Sąd Rejonowy wskazał, że przy rozwiązywaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia należało zachować termin z art. 52 § 2 k.p. W ocenie Sądu Rejonowego, odwołanie powoda ze stanowiska dyrektora pozwanego nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez uprawniony organ wiadomości o okoliczności uzasadniającej to odwołanie.

Jak wskazywał dalej Sąd Rejonowy, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wnioski o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zgodnie ze stanowiskiem przyjętym w orzecznictwie, bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Zaś względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy.

Zdaniem Sądu Orzekającego w pierwszej instancji, w niniejszej sprawie miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty uzyskania wiarygodnych wiadomości o zachowaniu powoda przez W. Gminy G.. Postępowanie dowodowe wykazało – co ostatecznie nie było kwestionowane przez same strony – że wiedzę taką W. powziął w chwili zakończenia audytu wewnętrznego i zapoznania się z treścią sprawozdania w listopadzie 2013r. Nieuzasadnione było więc oczekiwanie na wyniki dalszych czynności kontrolnych, skoro już z samego sprawozdania z przeprowadzonego audytu ujawniły się w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające przekonanie, że powód dopuścił się nagannego zachowania i okoliczności te nie uległy zmianie w dalszym toku postępowania, które nadto nie dotyczyło samych wyjaśnień, ale szansy do usunięcia naruszeń przez powoda. W związku z tym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przy rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w marcu 2014r. uchybiono terminowi z art. 52 § 2 k.p. Tym samym naruszenie tego przepisu rodzi po stronie pozwanej odpowiedzialność odszkodowawczą z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy z powodem.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z art. 56 § 1 k.p. – stosowanym w związku z treścią art. 69 kp – pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 58 k.p.).

Powołując się na piśmiennictwo (K. W. B. Komentarz do art. 58 Kodeksu pracy, LEX 2015), Sąd Rejonowy podniósł, że w tym przypadku ma jednak przeszkód, żeby wysokość odszkodowania ograniczyć w ramach określonych w art. 8 k.c., ponieważ nie powinno być ono oderwane od wysokości szkody.

W ocenie Sądu Rejonowego, mając na uwadze przepis art. 70 kp oraz to, że kodeks pracy nie ustanawia w przypadku powołania żadnego okresu ochronnego w razie odwołania (na wzór okresu wypowiedzenia przy umowie o pracę),

przepisy nie przewidują minimalnej wysokości odszkodowania w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy z powołania na czas określony w znaczeniu art. 52 kp. Przeciwnie, mimo zachowania gwarancji w postaci terminu z art. 52 kp i zasady przyznania odszkodowania, przepis art. 70 kp oraz art. 69 kp w związku z art. 58 kp przewidują jedynie górną granicę, którą jest okres trwania umowy, nie dłużej niż 3 miesiące. W ocenie Sądu Rejonowego, stosowanie przepisów o umowach na czas nieokreślony do powołania nie wyklucza ograniczenia wysokości w ramach określonych w art. 8 kp i 5 kc.

W ocenie Sądu I instancji, zasądzenie na rzecz powoda kwoty odpowiadającej wyższemu niż jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę byłoby sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.), gdyż żądana kwota 17.709 zł. jest z punktu widzenia warunków społecznych wysoka. Jak dalej wskazywał Sąd, ocena czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013r., I PK 16/13, LEX nr 1392612, G.Prawna (...)).

Ostatecznie zatem Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. 5.866 zł.

W dalszej kolejności uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu, wskazując na zasadę stosunkowego ich rozdzielenia (art. 100 k.p.c.), przy uwzględnieniu, że na rzecz powoda zasądzono 33,33% żądanej kwoty.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód:

Zaskarżając wyrok co do punktu 2, 3, 4 i 5 i zarzucił:

1. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez nie rozważenie w sposób wszechstronny zebranego w sprawie materiału i dokonanie ustaleń faktycznych niezgodnych materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez ustalenie, że powód nie prowadził i nie nadzorował należycie gospodarki finansowej pozwanego Ośrodka, w tym również co do wypłaty wynagrodzenia podległym pracownikom,
2. naruszenie prawa materialnego tj.
 - art. 70 § 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy powód ciężko naruszył swoje obowiązki pracownicze,
 - art.69 i 70 § 2 k.p. poprzez uznanie, że w przypadku umowy zawartej na podstawie powołania przepisy prawa nie przewidują okresu wypowiedzenia, a co za tym idzie dolnej granicy odszkodowania przysługującego z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,
 - art. 8 k.p. poprzez uznanie, że w okolicznościach niniejszej sprawy zachodzą przesłanki do uznania, że żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego,
 - § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 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, poprzez uznanie, że w niniejszej sprawie do ustalenia wysokości kosztów pomocy prawnej zastosowanie ma § 11 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 17.598 zł, obciążenie pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami postępowania apelacyjnego, zasądzenie na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych ewentualnie przyznanie pełnomocnikowi kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu, które to koszty nie zostały zapłacone w całości ani w części.

W uzasadnieniu apelacji powód zarzucił, iż Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że powód naruszył ciężko podstawowe obowiązki pracownicze w ten sposób, że nie prowadził i nie nadzorował należycie gospodarki finansowej pozwanego Ośrodka, w tym również wypłaty wynagrodzenia podległym pracownikom. W ocenie powoda takie ustalenia nie

znajdują potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym, bowiem powód na bieżąco nadzorował gospodarkę finansową. Przeprowadzony audyt stwierdził nieprawidłowości w ewidencji księgowej, które można sprowadzić do: księgowania części dokumentów bez zatwierdzenia przez powoda, nieprawidłowego dekretowania i księgowania na niewłaściwych kontach oraz opóźnienia w płatności wynagrodzeń. Zaistnienie takich zjawisk nie było jednak spowodowane niewłaściwym nadzorem ze strony powoda a działalnością przestępczą innych osób, gdyż nie przedstawiano mu części dokumentów do zatwierdzenia. Nadto było efektem takiej działalności i błędów w sztuce głównej księgowej, których powód nie byłby w stanie stwierdzić mimo sprawowania bieżącego nadzoru. Również opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, które wystąpiły w kilku miesiącach, nie były spowodowane brakiem nadzoru ze strony powoda. Gdyby nawet uznać, że samo istnienie nieprawidłowości stanowi wystarczającą podstawę do uznania, że powód naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze w zakresie nadzoru, to okoliczności sprawy nie dają podstaw do stwierdzenia, że „zachowanie powoda nosiło znamiona winy w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa”, jak to uznał Sąd Rejonowy, powód bowiem kontrolował na bieżąco stan finansów Ośrodka, sprawdzał stan kont, nakazywał sporządzanie różnych zestawień w tym zakresie, co jednak nie zapobiegło występowaniu nieprawidłowości w zakresie prawidłowego prowadzenia ksiąg rachunkowych, jednak charakter tych nieprawidłowości oraz przestępcze działania głównej księgowej wskazują, że bez szczegółowej kontroli przeprowadzonej przez specjalistę do spraw księgowych, takich nieprawidłowości nie można było wykryć.

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem, że przepisy nie przewidują minimalnej wysokości odszkodowania w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy z powołania na czas określony w znaczeniu art. 52 k.p. Zgodnie z treścią art. 69 k.p. do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony. Wobec braku w tym artykule wyraźnego wyłączenia uznać należy, że przepisy te stosuje się również w przypadku gdy powołanie nastąpiło na czas określony. Długość okresów wypowiedzenia w przypadku umowy zawartej na czas nieokreślony wskazana została w art. 36 § 1 k.p., natomiast w stosunku do powoda, który ma staż pracy u pozwanego przekraczający 3 lata, okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. A zatem w okolicznościach niniejszej sprawy przepisy określają jednoznacznie wysokość odszkodowania przysługującego powodowi, ustalając, że jest nią wynagrodzenie za okres trzech miesięcy.

Nadto powód nie zgodził się z oceną, iż w sprawie zachodzą przesłanki pozwalające na obniżenie przysługującego powodowi odszkodowania w myśl art. 8 k.p. Jak wskazał, norma z art. 8 k.p. nie jest normą nadrzędną w stosunku do pozostałych przepisów kodeksu pracy. Zastosowanie przez Sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Uzasadnienie to musi wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. Powód nie zgodził się z przyczynami wskazanymi w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, które zdaniem Sądu uzasadniają zastosowanie w niniejszej sprawie przepisu art. 8 k.p., a mianowicie to, że co do meritum wskazana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była uzasadniona oraz to, że żądana kwota z pozwu jest z punktu widzenia warunków społecznych wysoka. Jak wskazywał przepisy kodeksu pracy przewidują, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w określonej wysokości w sytuacji gdy rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem prawa. Przepis nie wymaga aby to rozwiązanie umowy było bezpodstawne, uznaje zatem, że prawo do odszkodowania przysługuje również wówczas gdy istniały powody do rozwiązania umowy, nastąpiło ono jednak z naruszeniem prawa. Uznanie, że kwota dochodzona przez powoda jest kwotą wysoką z punktu widzenia warunków społecznych jest również nieuzasadnione, gdyż powód został pozbawiony możliwości zarobkowania z dnia na dzień, a jego wynagrodzenie miesięczne nie może być uznane za szczególnie wysokie, bowiem w obecnych warunkach społecznych wynagrodzenie na stanowisku dyrektorskim na poziomie 5.900 zł brutto można uznać co najwyżej za umiarkowane, jeśli nie niskie. Skoro zatem ustawa przewiduje odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, to w przypadku powoda przy wysokości wynagrodzenia nie odbiegającego zbyt od średniej krajowej, nie sposób uznać, że jest ono za wysokie.

Dodatkowo powód zarzucił, że przyznanie mu zwrotu kosztów pomocy prawnej w kwocie 40 zł + VAT narusza przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r., które w § 11 ust. pkt 2 wyraźnie stanowi, że stawka minimalna za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Wprawdzie Sąd Najwyższy prezentował taką wykładnię przepisów rozporządzenia, w myśl której stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz, że w takich sprawach zastosowanie ma stawka określona w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. W ocenie powoda wykładnia ta dotyczy jednak przypadków, w których pracownikowi przysługują alternatywne żądania, a sąd może z urzędu uwzględnić roszczenie inne niż to, z którym wystąpił pracownik. Sytuacja taka nie występuje jednak wówczas, gdy roszczenie o odszkodowanie jest jedynym roszczeniem przysługującym pracownikowi.

Dodatkowo powód wniósł zażalenie na pkt 5 wyroku zarzucając, że przyznanie mu kosztów w kwocie 40 zł + VAT narusza przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r., które w § 11 ust. pkt 2 wyraźnie stanowi, że stawka minimalna za prowadzenie sprawy z zakresu prawa pracy o odszkodowanie inne niż wymienione w pkt 4 – wynosi 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości odszkodowania będącego przedmiotem sprawy. Powód podniósł taką samą argumentację jak w treści apelacji, domagając się przyznania kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z § 11 ust. pkt 2 tj. w wysokości 75% stawki obliczonej na podstawie § 6 od wartości odszkodowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa adwokackiego przed Sądem drugiej instancji wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w G. zważył co następuje:

Apelacja powoda zasługuje na uwzględnienie.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, że Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe. Sąd odwoławczy uznał jedynie za celowe uzupełnienie materiału dowodowego w niewielkim zakresie i ustalił, że u pozwanej tj. w Gminnym Ośrodku (...) w G. nie działają związki zawodowe, stowarzyszenia zawodowe i twórcze. Na terenie działania pozwanego działają stowarzyszenia zawodowe i twórcze i przed odwołaniem powoda zasięgnięto ich opinii co wynika z akt osobowych powoda.

Dokonując analizy materiału dowodowego zgromadzonego przed sądami obu instancji Sąd Okręgowy uznał, iż ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny jest prawidłowy a zaskarżony wyrok jest słuszny co do zasady. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, nie naruszając przy tym zasady swobodnej oceny dowodów.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że wprawdzie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę potwierdziły się, jednak rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. tj. po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W konsekwencji powodowi przysługuje prawo do odszkodowania.

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy jest prawidłowość rozwiązania stosunku pracy powoda – dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w G. – z powołania.

Odwołanie powoda nastąpiło zgodnie z przepisem art. 15 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 roku o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t.j. Dz.U. z 2012r., poz. 406) i § 7 ust. 1 Statutu Gminnego Ośrodka (...) w G., z godnie z którymi Dyrektora powołuje i odwołuje W. Gminy po zasięgnięciu opinii właściwych

związków zawodowych, stowarzyszeń zawodowych i twórczych działających przy Ośrodku. Przy czym jak ustalono, u pozwanej tj. w Gminnym Ośrodku (...) w G. nie działają związki zawodowe, zasięgnięto natomiast opinii stowarzyszeń zawodowych i twórczych właściwych ze względu na rodzaj działalności prowadzonej przez pozwanego..

Zgodnie z przepisem art. 15 ust. 7 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej w sprawach nieuregulowanych ustawą stosuje się przepisy art. 69 i 70 k.p. Z kolei art. 69 k.p. odsyła do art. 52 § 1 i 2 k.p.

Powyższe potwierdzają przywoływane przez Sąd Rejonowy orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 27 sierpnia 1985r., III PZP 30.85 OSNC 1986/51 oraz z 22 marca 1977r., I PRN 25/77, (...). „Odwołanie pracownika "powołanego" ze skutkiem natychmiastowym nie musi być poprzedzone zasięgnięciem opinii rady zakładowej, powinno być jednak dokonane w formie pisemnej z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Niezachowanie tej formy, brak uzasadnionej przyczyny lub upływu terminu z art. 52 § 2 k.p. stanowi podstawę uzasadniającą przyznanie pracownikowi odszkodowania w granicach określonych w art. 56 i art. 58 k.p. z zastrzeżeniem zawartym w art. 60 k.p. (postanowienie SN z 22 marca 1977r., I PRN 25/77, (...).) „Pracownik zatrudniony na podstawie powołania, który z naruszeniem art. 52 k.p. został odwołany ze stanowiska ze skutkiem przewidzianym w art. 70 § 3 k.p., może dochodzić przed terenową komisją odwoławczą do spraw pracy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 i 58 k.p.) lub ustalenia, że odwołanie nastąpiło z naruszeniem art. 52 k.p.” (uchwała SN z dnia 11 grudnia 1978r., I PZP 30/78, OSNC 1979/6/111).

Generalnie art. 52 § 1 k.p. wymienia 3 grupy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W pkt 1 wymienia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga:

- istnienia uzasadnionej przyczyny,
- podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie (art. 52 § 2),
- czyn musi być zawiniony i obejmować podstawowe obowiązki pracownicze.

Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy zawinienie obejmuje zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Natomiast przez rażące niedbalstwo należy rozumieć niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.), czy też niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji.

Jak wynika z materiału dowodowego, do podstawowych obowiązków powoda jako dyrektora samorządowej instytucji kultury należało m.in. zarządzanie powierzonym majątkiem placówki, ustalanie rocznego planu finansowego i sporządzanie sprawozdania z jego wykonania (vide § 7 Statutu Gminnego Ośrodka (...) w G.), tj. sprawowanie nadzoru nad gospodarką finansową pozwanego Ośrodka. Jak to wynika z § 1 Statutu Gminnego Ośrodka (...) w G. stanowiącego załącznik Nr 1 do Uchwały Nr(...) Rady Gminy G. z 29 listopada 2012r. kierowana przez powoda placówka działa min. w oparciu o ustawę z dnia 27 sierpnia 2009r. i finansach publicznych (dz. U. Nr 157, poz. 1240 ze zm.).

Jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy powód wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi, wynikającemu z zajmowanego stanowiska dyrektora samorządowej instytucji kultury, nie prowadził i nie nadzorował należyście gospodarki finansowej pozwanego Ośrodka. Bez znaczenia przy tym jest, że główna księgową tej placówki dopuściła się przestępstwa – na co powołuje się powód w apelacji. Przy dołożeniu należytej staranności w nadzorowaniu gospodarki finansowej pozwanej placówki powód mógł bowiem wyłapać przynajmniej część nieprawidłowości np. to że nie przedstawiano mu dokumentów księgowych do zatwierdzenia. Nadto powód został uznany za winnego popełnienia zarzucanego mu czynu, to jest wykroczenia polegającego na niewypłaceniu części należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę w miesiącach sierpień-listopad 2013r. (wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 23 października 2014r., sygn. akt IX W 1857/13).

Na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, że to czy przyczyny odwołania były uzasadnione, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem już sam fakt, iż odwołanie powoda nastąpiło po terminie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy tj. z naruszeniem art. 52 § 2 k.p. uzasadnia zasądzenie odszkodowania.

Sąd Okręgowy podziela jednak ocenę Sądu Rejonowego, że odwołanie powoda nastąpiło z naruszeniem 1 – miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Okoliczności uzasadniające odwołanie powoda, wskazane w treści zarządzenia z dnia 13 marca 2014r. w sprawie odwołania Dyrektora Gminnego Ośrodka (...) w G. zostały ujawnione już w treści sprawozdania audytowego z dnia 7 listopada 2013r. natomiast bezsporne jest, że treść audytu była znana W. Gminy G. już w listopadzie 2013r. Słusznie zatem Sąd Rejonowy uznał, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty uzyskania wiarygodnych wiadomości o zachowaniu powoda przez W. Gminy G. tj. od zapoznania się z treścią sprawozdania z audytu wewnętrznego w listopadzie 2013r. i że nie było podstaw do oczekiwania na wyniki dalszych czynności kontrolnych. A zatem odwołanie powoda nastąpiło z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., co w konsekwencji rodzi po jego stronie prawo do odszkodowania w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 70 § 3 k.p. odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53. Zgodnie zaś z treścią art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 69 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Zgodnie natomiast z treścią art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie podziela oceny Sądu Rejonowego, że odszkodowanie w wysokości 3 – miesięcznego wynagrodzenia tj. w kwocie 17.709 zł jakiego domagał się powód jest rażąco wygórowane i, w okolicznościach niniejszej sprawy, zaszyły podstawy do zastosowania art. 8 k.p. i obniżenia kwoty odszkodowania.

Nie ulega wątpliwości, że zawarta w art. 8 k.p. klauzula generalna powinna być stosowana wyjątkowo i z ostrożnością oraz przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności konkretnej sprawy. Jej zastosowanie wymaga nadto szczegółowego uzasadnienia.

Sąd odwoławczy podziela stanowisko powoda, że kwota miesięcznego wynagrodzenia 5.866 zł nie jest kwotą wygórowaną, jak też w przypadku 3 – miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 17.709 zł nie możemy mówić o kwocie rażąco wygórowanej.

Należy wskazać, że art. 70 § 3 k.p. wyraźnie stanowi, że odwołanie jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53. Art. 70 k.p. nie zawiera natomiast odrębnych przepisów w zakresie wysokości odszkodowania, stąd w przedmiotowym przypadku należy stosować art. 56 i 58 k.p. Przepis art. 58 k.p. precyzyjnie określa wysokość odszkodowania jako wysokość wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i nie ma tu mowy o granicy minimalnej lub maksymalnej. Natomiast przy rozwiązaniu umowy zawartej na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące – a zatem określono tu stawkę maksymalną, natomiast odszkodowanie minimalne wyznacza okres trwania umowy (o ile dalsze jej trwanie nie przekracza 3 miesięcy). W przypadku powoda odszkodowanie jest trzymiesięczne.

Nadto nie uzasadnia zastosowania art. 8 k.p. fakt, że w toku sprawy potwierdziły się przyczyny odwołania powoda. Uzasadniona przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie stanowi podstawy do obniżenia odszkodowania. Gdyby tak było ustawodawca wyraźnie wskazałby niższą wysokość odszkodowania w wypadku gdy np. przyczyna rozwiązania umowy znajdzie potwierdzenie a pracodawca uchybi jedynie wymogom formalnym rozwiązania umowy. Ustawodawca natomiast nie wprowadził takiego rozróżnienia ani w sytuacji odszkodowań związanych

z wypowiedzeniem umów o pracę ani w przypadku rozwiązywania umów bez wypowiedzenia. Obniżenie kwoty wynagrodzenia prowadziłoby w ocenie Sądu do ponownego ukarania powoda, bowiem w związku ze stawianymi mu zarzutami poniósł on już konsekwencje w postaci odwołania go ze stanowiska.

Reasumując, Sąd Okręgowy uznał apelację za uzasadnioną i – na mocy art. 386 § 1 k.p.c. – zmienił wyrok częściowo w punkcie 2 i w całości w punkcie 3,4,5,i 6 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.732 zł tytułem dalszego odszkodowania za rozwiązanie stosunku pracy z powołania bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł powiększoną o kwotę podatku VAT w wysokości 13,80 zł tytułem pomocy prawnej z urzędu.

W punkcie II Sąd Okręgowy – na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 397 § 2 zd. 1 k.p.c – umorzył postępowanie zażaleniowe, jako że z uwagi na uwzględnienie apelacji powoda, zażalenie powoda stało się bezprzedmiotowe.

W punkcie III Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) powiększoną o kwotę podatku VAT w wysokości 20,70 zł tytułem pomocy prawnej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym i kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych.

O kosztach pomocy prawnej udzielonej z urzędu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. oraz § 2 ust. 3, § 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. z 2013r., poz. 490).

Natomiast o kosztach postępowania apelacyjnego orzekł Sąd na podstawie o art. 98 k.p.c. oraz § 2 ust. 3, § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska strony powodowej, że do kosztów zastępstwa procesowego znajdzie zastosowanie § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. a nie § 11 ust. 1 pkt 1.

W tym zakresie Sąd orzekający podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 13 marca 2012r., II PZ 3/12 (LEX nr 1168871), iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.). Dotyczy to w jednakowym stopniu wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 471 k.p. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że wynagrodzenie pełnomocnika procesowego powinno być ustalone na jednakowych zasadach (w takiej samej wysokości) niezależnie od tego, czy pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Takie stanowisko zajął również Sąd Najwyższy w mającej moc zasady prawnej uchwale 7 sędziów z 24 lutego 2011r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475).

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia