

Dnia 29 maja 2018 roku wydano pełn. powoda r.pr. J. K. tytuł wykonawczy w zakresie punktu I ppkt 3 wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 22 maja 2018 roku

St.sekr.sąd. Aneta Symeryak

Sygn. akt VI Pa 19/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wlkp.

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Iwona Wysowska

Sędziowie: SO Ewa Michalska

SO Tomasz Korzeń /spr/

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018 roku w Gorzowie Wlkp. na rozprawie

sprawy z powództwa T. M.

przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa Oddziałowi Terenowemu w G.

o ustalenie i przywrócenie do pracy na stanowisku dyrektora lub głównego specjalisty

na skutek apelacji powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 14 grudnia 2017 roku, sygn. akt IV P 102/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1/ przywraca powoda T. M. do pracy w Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa Oddział Terenowy w G. na stanowisko głównego specjalisty na poprzednich warunkach płacy i pracy,

2/ w pozostałym zakresie powództwo oddala,

3/ zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7 513,20 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. oddala apelację pozwanego,

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 7 562,00 zł tytułem zwrotu kosztów za postępowanie apelacyjne.

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń

VI Pa 19/18 UZASADNIENIE

Powód T. M. wniósł pozew przeciwko Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w G., odwołując się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, wnosząc o:

1/ przywrócenie do pracy na warunkach aktu powołania z dnia 4.08.2008 roku tj. na stanowisku dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w G.;

2/ ustalenie, iż oświadczenie powoda z dnia 15.12.2015 roku zostało złożone pod wpływem podstępnie wywołanego błędu, a powód skutecznie uchylił się od skutków tego oświadczenia i dalszych związanych z nim oświadczeń;

3/ zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu powód podał, że w związku ze zmianami politycznymi jakie nastąpiły jesienią 2015 roku powód został poinformowany przez przełożonych, że prawdopodobnie nastąpią zmiany na stanowisku dyrektora i zastępców dyrektora i że celem ochrony zatrudnienia winien on złożyć rezygnację ze stanowiska dyrektora i jednocześnie wnieść o zmianę stanowiska na głównego specjalistę. Wobec tego powód złożył takie oświadczenie w dniu 15.12.2015 roku. Pismem z dnia 1.02.2016 roku powód został odwołany z dotychczasowego stanowiska przy jednoczesnej zmianie warunków zatrudnienia, zgodnie z którymi od dnia 1.02.2016 roku zajmował on już stanowisko głównego specjalisty w Sekcji Gospodarowania Zasobem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pismem z dnia 14.03.2016 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę – bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zdaniem powoda przełożony celowo przekazał powodowi informacje nieprawdziwe i utwierdził go w mylnym przekonaniu o okolicznościach i stanie faktycznym co do jego zatrudnienia w OT ANR w G., wskutek czego powód złożył oświadczenie z dnia 15.12.2015 roku – pod wpływem podstępnie wywołanego przez przełożonego błędu, wobec czego pismem z dnia 17.03.2016 roku – na podstawie art. 88 § 1 K.c. – powód złożył oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych tego oświadczenia. Nadto powód wskazał, że przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia są nierzeczywiste i nieprawdziwe oraz niedostatecznie sprecyzowane, a jedynymi rzeczywistymi przyczynami dla których został on zwolniony są przyczyny polityczne.

Na rozprawie w dniu 28.09.2017 roku pełnomocnik powoda podał, że w pierwszej kolejności wnosi o ustalenie – jak w punkcie II pozwu, a następnie – jak w punkcie I pozwu, tj. o przywrócenie powoda do pracy na stanowisku dyrektora, a w przypadku gdyby sąd nie podzielił stanowiska powoda w zakresie punktu I pozwu, tj. w zakresie ustalenia i uchylenia się od skutków oświadczenia woli, wnosi o przywrócenie powoda na stanowisko głównego specjalisty.

Pozwana Agencja Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w G., w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w zakresie uznania rozwiązania umowy o pracę z dnia 14.03.2016 roku za bezskuteczne, jak i w zakresie ustalenia, że oświadczenie powoda z dnia 15.12.2015 roku zostało złożone pod wpływem podstępnie wywołanego błędu a powód skutecznie uchylił się od skutków tego oświadczenia oraz dalszych związanych z tym oświadczeń i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana zakwestionowała okoliczności wskazywane przez powoda, dotyczące podstępnego wprowadzenia powoda w błąd przez pracodawcę. Podała, że powód nie wskazał w oświadczeniu o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli z dnia 15.12.2015 roku, ani też w pozwie, na czym miałyby polegać podstępne działania pracodawcy skutkujące wprowadzeniem w błąd powoda co do znaczenia, charakteru i skutków jego rezygnacji z zajmowanego dotąd stanowiska dyrektora. Pozwana zaprzeczyła aby oświadczenie woli powoda z dnia 15.12.2015 roku zostało złożone pod wpływem podstępnego wywołanego błędu, a powód aby skutecznie uchylił się od skutków tego oświadczenia. Nadto, pozwana podała, że składając oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, oparła się ona na analizie przeprowadzonego audytu wewnętrznego, w którym stwierdzono szereg uchybień, które miały mieć miejsce w okresie zajmowania przez powoda stanowiska dyrektora OT ANR, uniemożliwiających dalszą współpracę z powodem.

Z dniem 1.09.2017 roku stroną pozwaną niniejszego postępowania – na podstawie art. 46 i art. 47 ustawy – przepisy wprowadzające ustawę o KOWR – stał się Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa w W..

Wyrokiem z dnia 14 grudnia 2017 roku w sprawie IV P 102/16 Sąd Rejonowy:

- 1/ zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 37 247,22 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
- 2/ w pozostałej części powództwo oddalił;
- 3/ zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 6 201,00 zł tytułem części opłaty sądowej;
- 4/ koszty zastępstwa procesowego między stronami wzajemnie zniósł;
- 5/ wyrokowi nadał wyrok natychmiastowej wykonalności w punkcie I do kwoty 12 415,74 zł.

Sąd rejonowy ustalił, że powód został powołany na stanowisko dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych z dniem 6.08.2008 roku. Otrzymał wynagrodzenie z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej 5,0.

Pismem z dnia 15.12.2015 roku powód złożył oświadczenie p.o. Prezesowi ANR W. H. o rezygnacji ze stanowiska dyrektora OT ANR. Jednocześnie poprosił o zmianę stanowiska na głównego specjalistę – w drodze porozumienia stron – w OT ANR w G., z mnożnikiem wynagrodzenia miesięcznego 3,0.

Pismem z dnia 1.02.2016 roku – w związku ze złożoną rezygnacją ze stanowiska dyrektora – powód na podstawie art. 9 ust. 3a ustawy z dnia 19.10.1991 roku o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa - został odwołany z dniem 1.02.2016 roku ze stanowiska dyrektora OT ANR w G. Jednocześnie strony w tym piśmie postanowiły, że od dnia 1.02.2016 roku powoda będą obowiązywać następujące warunki pracy:

- 1/ umowa o pracę na czas nieokreślony;
- 2/ stanowisko pracy – główny specjalista w Sekcji Gospodarowania Zasobem;
- 3/ pełny wymiar czasu pracy;
- 4/ miesięcznie wynagrodzenie według IX kategorii zaszeregowania z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej 3,0 oraz inne składniki płacowe, na warunkach i zasadach określonych w zarządzeniu Nr 19/07 Prezesa ANR z dnia 3.09.2007 roku w sprawie prowadzenia jednolitego tekstu regulaminu wynagradzania pracowników Agencji Nieruchomości Rolnych.

Pismem z dnia 14.03.2016 roku (doręczonym powodowi w dniu 22.03.2016 roku), rozwiązano z powodem umowę o pracę – bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano uzyskanie w dniu 3.03.2016 roku informacji o ciężkim naruszeniu przez powoda następujących obowiązków pracowniczych jeszcze w okresie zajmowania przez niego stanowiska dyrektora OT ANR:

- 1/ naruszenie zasady równego traktowania w zakresie warunków wynagradzania na analogicznych stanowiskach pracy przez jednostkowe przyznanie wybranych osobom wynagrodzeń przekraczających przeciętnie 2-krotnie wynagrodzenie na danym stanowisku – w 4 przypadkach, najbardziej zbliżonych do średniej w zakładzie pracy, wynagrodzenie głównych specjalistów wynosi 7 035,00 zł brutto, w 3 przypadkach wynosiło odpowiednio: 16 554,32 zł brutto, 14 071,17 zł brutto, 16 099,08 zł brutto – co stanowi naruszenie w szczególności art. 18^{3c} K.p.;
- 2/ brak nadzoru w zakresie zawierania umów z firmami zewnętrznymi w sytuacji, gdy przedmiot umów jest tożsamy z zakresem czynności pracowników zatrudnionych w Sekcji Gospodarowania Zasobem i wiedzy odnośnie wstrzymania procedur związanych z obrotem ziemią przez Agencję Nieruchomości Rolnych, co powoduje naruszenie podstawowych reguł gospodarności i celowości, nadmierne wydatkowanie środków publicznych powodujące szkodę, co z kolei stanowi naruszenie w szczególności pkt II. 1 - II.5 instrukcji obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12.08.2013 roku, w zw. z § 13 regulaminu organizacyjnego Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w G. z dnia 17.12.2012 roku;

3/ podpisywanie umów z naruszeniem obowiązku stosowania wewnętrznych procedur, tj. bez zastosowania Regulaminu udzielania zamówień, których wartość netto wyrażona w złotych nie przekracza równowartości kwoty określonej w art. 4 pkt 8 ustawy Prawo zamówień publicznych obowiązującego w Agencji Nieruchomości Rolnych Oddział Terenowy w G., tj. naruszenie procedury określonej w środkowej tabeli załącznika nr 2 do Regulaminu, tj. naruszenie w szczególności pkt II.1 - II.5 i punkt VI.1.d w zw. z punktem X Instrukcji obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12 sierpnia 2013r. (m.in. umowy z PHU (...) B. Ł., Centrum Doradztwa D. O. Centrum Doradztwa i Usług A. R.);

4/ brak nadzoru polegający na zawieraniu umów bez wymaganego sprawdzenia i parafowania przez osoby odpowiedzialne z Sekcji Gospodarowania Zasobem oraz Sekcji Organizacyjno-Prawnej, tj. naruszenie w szczególności pkt II.1 - II.5 Instrukcji obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12.08.2013 roku, w zw. z § 15 ust. 3 pkt 8 Regulaminu organizacyjnego Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w G. z dnia 17.12.2012 roku;

5/ zawarcie umowy skutkującej naruszeniem przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych - art. 3 w zw. z art. 4 pkt 8 tej ustawy tj. umowa z dnia 2.01.2010 roku z Przedsiębiorstwem Produkcyjno Usługowo Handlowym (...)j. M. wymaga wypowiedzenia i przeprowadzenia postępowania na sprzątanie zgodnie z wewnętrznymi regulacjami. Z kolei umowa z dnia 29.12.2015 roku z tym samym kontrahentem podlega rozwiązaniu w związku z zawarciem umowy na czas nieokreślony w sytuacji, gdy zgodnie z art. 34 ust. 3 pkt 1 ustawy Prawo zamówień publicznych wartość zamówienia wynosi 342 624,00 zł netto, co stanowi w szczególności naruszenie art. 3 w zw. z art. 4 pkt 8 tej ustawy.

W uzasadnieniu wskazano, że zgodnie z punktem II.3 Instrukcji obiegu i kontroli dokumentów ANR OT w G. Dyrektor Oddziału sprawuje osobisty ogólny nadzór nad skutecznością działania systemu kontroli wewnętrznej, jak również nad prawidłowością wykorzystania danych wyjściowych z tego procesu. Instrukcja została przez powoda wprowadzona do stosowania dnia 12.08.2013 roku i mimo, że obowiązywała wszystkich pracowników, w tym powoda (pkt 1.9 Instrukcji), była wielokrotnie nieprzestrzegana, co skutkowało powstaniem ww. naruszeń. Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły m.in. umów zawartych przez powoda w imieniu ANR w okresie zajmowania przez niego stanowiska dyrektora OT ANR w G., a zostały ujawnione w trakcie audytu, którego wyniki, w tym zakresie, zostały przekazane dnia 3.03.2016 roku.

Pismem z dnia 17.03.2016 roku powód złożył W. H., na podstawie art. 88 § 1 K.c., oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.12.2015 roku wskazując, iż oświadczenie to zostało złożone pod wpływem podstępnie wywołanego przez W. H. błędu co do okoliczności faktycznych oraz konieczności złożenia takiego oświadczenia i w związku z tym powód uchyła się od skutków prawnych złożonego w dniu 15.12.2015 roku oświadczenia oraz powstałych na jego podstawie dalszych oświadczeń i ich skutków prawnych, jako złożonych pod wpływem podstępnie wywołanego błędu.

W odpowiedzi na to oświadczenie W. H. w piśmie z kwietnia 2016 roku wskazał, iż przytoczone przez powoda okoliczności nie zaistniały, a powód w treści pisma powołał się wyłącznie na ogólnie przytoczone zdarzenia, które miały mieć miejsce po dniu 28.12.2015 roku, co powoduje niemożliwość ustalenia od jakiej czynności zamierza się powód uchylić, a w dalszej konsekwencji brak podstaw do uznania, że zostały spełnione przesłanki z art. 88 § 1 K.c. Prezes Agencji zakwestionował aby w obecności powoda zostały zawarte wiążące ustalenia pomiędzy powodem działającym jako dyrektor OT ANR w G., a W. H. w zakresie polityki kadrowej OT ANR w G. i „nieusuwalności” powoda, wbrew obowiązującym w tym zakresie przepisom prawa pracy. Złożona rezygnacja i wniosek o zmianę stanowiska w drodze porozumienia stron została skierowana do pracodawcy zgodnie z przepisami prawa, a Prezes ANR nie ingeruje w politykę kadrową prowadzoną przez upoważnionych w tym zakresie dyrektorów oddziałów terenowych ANR.

Do zakresu obowiązków powoda jako głównego specjalisty podległego Kierownikowi Sekcji Gospodarowania zasobem, należało m.in.:

- 1/ przygotowywanie niezbędnych dokumentów do zawarcia umów dzierżawy nieruchomości oraz przygotowywanie dokumentów do sporządzenia aneksów do umów dzierżawy;
- 2/ ustalanie zabezpieczenia płatności czynszu dzierżawnego do nowo zawieranych umów oraz przygotowywanie kompletu dokumentów dotyczących ustalonego zabezpieczenia;
- 3/ współpraca z urzędami gmin oraz miast i gmin w zakresie przygotowania nieruchomości do dzierżawy i ich rozdysponowania;
- 4/ współpraca z biurami notarialnymi i wydziałami ksiąg wieczystych sądów;
- 5/ kontrola dzierżawców nieruchomości rolnych w ramach nadzoru właścicielskiego

Jednocześnie powód zastępował i był zastępowany przez A. P..

Powód aktywnie uczestniczył w strukturach partyjnych (...). W latach 1994-2006 pełnił funkcję Radnego Rady Miejskiej w Ś., w latach 2006-2010 pełnił funkcję radnego Rady Powiatu (...), w latach 2010-2014 Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...). Został również wybrany radnym Sejmiku Województwa (...) na kadencję 2014-2018.

Pismem z dnia 4.03.2016 roku dyrektor OT ANR w G. S. P. zwrócił się do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) z wnioskiem o podjęcie uchwały wyrażającej zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Sejmiku Województwa (...) T. M..

Pismem z dnia 14.03.2016 roku Przewodniczący Sejmiku Województwa (...) zwrócił się do powoda o ustosunkowanie się do pisma z dnia 4.03.2016 roku zawierającego wniosek o podjęcie uchwały wyrażającej zgodę na rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

Pismem z dnia 25.03.2016 roku dyrektor OT ANR S. P. zwrócił się do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) o wycofanie wniosku o podjęcie uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym Sejmiku Województwa (...) T. M..

W OT ANR w G. został przeprowadzony audyt organizacyjno-prawny w obszarze prawa pracy, a w raporcie cząstkowym z tego audytu wskazano, iż w obrębie grupy głównych specjalistów stwierdzono znaczące odchylenia pomiędzy wynagrodzeniami poszczególnych pracowników w stosunku do wyliczonej średniej. O ile w pierwszym wariantcie wyliczenia (tj. bez byłego dyrektora i trzech specjalistów z największym odchyleniem) jest możliwe, że odchylenia te wynikają z obiektywnych, dopuszczonych przez prawo pracy kryteriów takich jak staż, wykształcenie, doświadczenie, ilość zadań, o tyle w przypadku wariantu 2 (bez byłego dyrektora) w 3 przypadkach, odpowiednio wynagrodzenia: 14 071,17 zł, 16 099,08 zł i 16 554,32zł, czyli od 69,80% do 99,76% wynagrodzenia wyższe od średniej dla tego wariantu i od 88,98% do 122,32% wyższe od średniej z wariantu 1, mogło dojść do naruszenia art. 18^{3c} K.p., tj. zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania. Płace we wskazanych przypadkach są znacząco wyższe nawet w odniesieniu do wynagrodzeń średniego szczebla zarządzającego Oddziałem a na poziomie wyższej kadry zarządzającej. Zalecono pilny przegląd wynagrodzeń w obrębie osób zatrudnionych na stanowiskach głównych specjalistów i ich ewentualne dostosowanie zgodnie z ww. obiektywnymi kryteriami ich ustalania, przyjmując za referencyjne wynagrodzenie 4 głównych specjalistów wynoszące 7 035,59 zł, wskazano, iż identyczne działania należy podjąć w odniesieniu do stanowisk starszych specjalistów i specjalistów, zwłaszcza tych, których wynagrodzenia znacząco odbiegają od ustalonej średniej oraz że wynagrodzenia mieszczą się w obrębie widełek przewidzianych w Regulaminie wynagradzania dla poszczególnych stanowiska.

Najwyższe wynagrodzenie dotyczyły: M. B., H. A. i A. P.. Wynagrodzenie A. P. było uzgodnione z Prezesem ANR. Pozwany po zatrudnieniu A. P., który wcześniej zajmował stanowisko dyrektora OT ANR w S. otrzymał z Centrali ANR dodatkowe mnożniki na wynagrodzenia dla A. P. i H. A.. H. A. (były dyrektor OT) prawomocnym wyrokiem sądu

został przywrócony do pracy na stanowisko głównego specjalisty ale z wynagrodzeniem otrzymanym na poprzednim stanowisku i z tego wynikała wysokość jego wynagrodzenia.

Regulamin organizacyjny OT ANR w G. stanowi, iż Sekcja Gospodarowania Zasobem wykonuje zadania w zakresie gospodarowania Zasobem WRSP, realizacji ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego, gospodarki mieszkaniowej i inwestycji oraz nadzoru właścicielskiego oraz zadania związane z ewidencją i analizą danych dotyczących zagospodarowania mienia zasobu oraz enumeratywnie wymienia zadania należące do Sekcji Gospodarowania Zasobem.

Instrukcja obiegu dokumentów i kontroli dokumentów OT ANR w G. z dnia 12.08.2013 roku w par. II.1 – II.5 stanowi o organizacji i funkcjonowaniu wewnętrznej kontroli zarządczej. Działalnością Oddziału Terenowego ANR kieruje i reprezentuje go na zewnątrz Dyrektor Oddziału. Dyrektor oddziału sprawuje osobisty ogólny nadzór nad skutecznością działania systemu kontroli wewnętrznej, jak również prawidłowością wykorzystania danych wyjściowych z tego procesu.

Nadzór nad zawieraniem umów z firmami zewnętrznymi należał do zakresu obowiązków radców prawnych oraz Kierownika Sekcji Organizacyjno-Prawnej.

Istniała potrzeba zawierania umów z firmami zewnętrznymi, pomimo, iż przedmiot umów był tożsamy z zakresem czynności pracowników zatrudnionych w Sekcji Gospodarowania Zasobem, która wynikała z obciążenia pracowników obowiązkami i koniecznością wykonania planu rzeczowego, jak również zwiększoną sprzedażą nieruchomości pod koniec 2015 roku. Wydatki te mieściły się w limitach z funduszu bezosobowego przyznawanego przez Prezesa Agencji. Potrzebę zawierania umów zgłaszali kierownicy poszczególnych sekcji i była ona analizowana.

W pozwanej obowiązywał Regulamin udzielania zamówień, których wartość netto wyrażona w złotych nie przekracza równowartości kwoty 30 000,00 euro. Załącznik nr 2 do tego regulaminu określa ramowe procedury udzielania zamówień poniżej tej kwoty, a środkowa tabela tego załącznika dotyczy grupy od 20 000,00 zł do 80 000,00 zł netto wskazując jako ramową procedurę rozeznanie rynku, sporządzenie notatki służbowej, złożenie zapotrzebowania, wskazuje również jakie przypadki nie wymagają przeprowadzenia rozeznania rynku.

Z raportu cząstkowego z audytu w zakresie umów z PHU (...) B. Ł. Centrum Doradztwa D. O., Centrum Doradztwa i Usług A. R. wynika, iż w skontrolowanych umowach stwierdzono szereg nieprawidłowości, począwszy od drobnych naruszeń wewnętrznych regulacji Oddziału (brak podpisu radcy prawnego lub kierownika sekcji odpowiedzialnej za zakup), przez średnie - naruszenie wewnętrznych procedur udzielania zamówień. Nie wskazano jakie konkretnie zaistniały naruszenia, w jakich umowach z PHU (...) B. Ł. Centrum Doradztwa D. O. Centrum Doradztwa i Usług A. R. nie wskazano na czym konkretnie miałyby polegać naruszenie regulaminu udzielania zamówień – w szczególności w zakresie środkowej tabeli na którą się powołano, stanowiącej załącznik nr. 2 do regulaminu. W zestawieniu tabelarycznym dołączonym do tego audytu w kolumnie zatytułowanej jako opis zauważonych nieprawidłowości wskazano: zakres obowiązków jak pracowników sekcji gospodarowania zasobem; do odrębnej analizy, czy zawarcie umowy nie stanowi obejścia regulacji dotyczących wskaźników zatrudniania i obowiązkowych konkursów na wolne stanowiska oraz zapisów Instrukcji regulującej sprawę pracownicze poprzez zastosowanie procedury zakupów; wartość zamówienia powyżej 20 000,00 zł netto, co obligowało do zastosowania procedury zamówień o wartości pomiędzy 20 000,00 zł a 80 000,00 zł netto. W podpisywanych umowach zdarzały się pojedyncze braki parafek osób do tego zobowiązanych bądź podpisy bez wskazania daty. W raporcie cząstkowym z audytu w zakresie umowy z dnia 2.01.2010 roku z Przedsiębiorstwem Produkcyjno Usługowo Handlowym (...) M. wskazano, iż wymaga ona wypowiedzenia i przeprowadzenia postępowania na sprzętanie zgodnie z wewnętrznymi regulacjami. Wskazano, iż aneks nr 4 z dnia 30.04.2013 roku i aneks nr 5 z dnia 16.01.2014 roku są niezgodne z ustawą Prawo Zamówień Publicznych oraz w zakresie aneksu nr 5 wskazano, iż nie ma on podpisu radcy prawnego i podpisu zapotrzebowania sekcji prowadzącej. Natomiast na aneksie nr 4 z dnia 30.04.2013 roku jest podpis zapotrzebowania sekcji prowadzącej a w rubryce dotyczącej podpisu radcy prawnego wskazano N.D., co znaczy: „nie dotyczy”.

Umowa z dnia 29.12.2015 roku została zawarta niezgodnie z ustawą Prawo Zamówień Publicznych, gdyż jej wartość winna być ustalona w oparciu o art. 34 ust. 3 p.1 tej ustawy tj. po przemnożeniu przez 48 miesięcy, co daje kwotę 342 624,00 zł netto (7 138,00zł netto x 48 miesięcy) i zawarcie takiej umowy z pominięciem ustawy, co stanowi naruszenie art. 3 w zw. z art. 4 p. 8 tej ustawy. W audycie odnośnie umowy z dnia 29.12.2015 roku wskazano, iż podlega ona unieważnieniu w związku z czym należy dążyć do jej jak najszybszego rozwiązania, najlepiej za porozumieniem stron, a w przypadku sprzeciwu kontrahenta - z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ta umowa, przygotowana przez sekcję organizacyjno-prawną, została podpisana przez radcę prawnego. Zarówno ta sekcja jak i radcowie prawni przeoczyli wartość umowy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop na stanowisku głównego specjalisty wynosiło 12 415,74 zł, zaś na stanowisku dyrektora 20 692,90 zł brutto.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo okazało się zasadne częściowo.

W pierwszej kolejności Sąd rejonowy ustosunkował się do żądania powoda w zakresie ustalenia prawidłowości złożenia oświadczenia z dnia 15.12.2015 roku i skuteczności uchylenia się od tego oświadczenia oraz przywrócenia do pracy na stanowisko dyrektora. Powód podnosił, że oświadczenie z dnia 15.12.2015 roku złożył pod wpływem podstępnie wywołanego przez jego przełożonego błędu, wobec czego pismem z dnia 17.03.2016 roku na podstawie art. 88 § 1 K.c. złożył on oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych tego oświadczenia. Zgodnie z art. 84 K.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć, ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści. Błąd jest wadą oświadczenia woli polegającą na tym, że składający oświadczenie działa pod wpływem niezgodnego z prawdą wyobrażenia albo też pod wpływem braku takiego wyobrażenia. Kodeks cywilny wymaga jednocześnie by błąd był istotny. Istotność błędu rozumiana jest zaś w ten sposób, że żaden rozsądny człowiek, znający prawdziwy stan rzeczy, nie złożyłby oświadczenia woli tej treści. Zgodnie z art. 86 § 1 i 2 K.c., jeżeli błąd wywoła druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej. Podstęp osoby trzeciej jest jednoznaczny z podstępem strony, jeżeli ta o podstępie wiedziała i nie zawiadomiła o nim drugiej strony albo jeżeli czynność prawna była nieodpłatna. Zgodnie z orzecznictwem SN (wyrok z 13.01.2010r., sygn. akt: II CSK 239/09) działanie podstępne polega na świadomym wywołaniu u drugiej osoby mylnego wyobrażenia o rzeczywistym stanie rzeczy w celu skłonienia jej do złożenia określonego oświadczenia woli. Działanie podstępne jest zawsze, niezależnie od pobudek i skutków działania sprawcy, etycznie naganne, zmierza bowiem do zakłócenia procesu decyzyjnego innej osoby i doprowadzenia jej na podstawie zasugerowanych fałszywych przesłanek rozumowania do złożenia określonego oświadczenia woli. Zeznania powoda w tym zakresie stoją w opozycji do zeznań W. H. który potwierdził, iż odbył rozmowę z powodem w grudniu 2015 roku lecz zeznał, iż „w okresie toczących się wówczas zmian również były poruszane tematy dalszej pracy” i że „przyjął on propozycję przedstawioną przez pana M.”. Wskazał, że „gwarancją była umowa o pracę i kodeks pracy plus ocena wywiązywania się z obowiązków pracownika.” Stanowczo zaprzeczył on by przekazał powodowi nieprawdziwe informacje dotyczące jego dalszego zatrudnienia w ANR i by zamierzał wprowadzić powoda w błąd odnośnie jego dalszego zatrudnienia. Zeznania powoda w zakresie podstępnie wywołanego błędu, są odosobnionymi zeznaniami i nie zasługują na wiarę w tej części. Zeznania powoda twierdzącego, iż „Prezes zapewnił mnie, że nie będzie problemów z dalszą pracą do emerytury, dopóki będzie istniała agencja...” oraz „w zakresie tego, że moje zatrudnienie będzie trwało do końca trwania agencji – to była umowa ustna między mną a prezesem” nie zostały potwierdzone w jakikolwiek inny sposób, co więcej w dalszych zeznaniach powód wskazał, iż „Dlatego w porozumieniu z dnia 15.12.2015 roku nie wyznaczaliśmy żadnej daty trwania stosunku pracy”, co również przeczy twierdzeniom powoda w zakresie czasu trwania jego dalszego zatrudnienia w ANR. Brak jest racjonalnego wyjaśnienia, przez jaki czas powód miałby się spodziewać, że nie zostanie zwolniony, zawierając w pełni świadomie umowę o pracę na czas nieokreślony, która

to umowa podlega przepisom kodeksu pracy. Niespełnienie się oczekiwań osoby dokonującej czynności prawnej co do określonego rozwoju zdarzeń nie daje podstaw do uznania oświadczenia woli za wynik błędu prawnie doniosłego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 2 marca 2015 r. I ACa 585/14). Brak jest prawnych możliwości, uzyskania przez powoda gwarancji ciągłości zatrudnienia, „nieusuwalności”. Decyzja pracodawcy o zatrudnieniu i zwalnianiu pracowników jest jego indywidualnym uprawnieniem określonym przez obowiązujące przepisy prawa pracy i w ramach tych norm może swobodnie podejmować tego typu decyzje. Jak słusznie podnosi pozwany, w takiej sytuacji należałoby zawrzeć umowę na czas określony, tylko bowiem taka forma zatrudnienia rzeczywiście mogłaby gwarantować kontynuację zatrudnienia na określony w umowie czas. Powód podjął decyzję o rezygnacji z funkcji kierowniczej i wystąpił o zmianę stanowiska, co pracodawca zaakceptował. Oświadczenie o uchyleniu się od skutków prawnych oświadczenia z dnia 15.12.2015 roku jest nieskuteczne i nieuzasadnione a żądanie przywrócenia powoda do pracy na warunkach aktu powołania z dnia 4.08.2008 roku, nie zasługuje na uwzględnienie.

W zakresie żądania powoda przywrócenia na stanowisko głównego specjalisty, to zgodnie z art. 27 ust.2 ustawy o samorządzie województwa, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówił zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. Powód w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy wykonywał mandat radnego Sejmiku Województwa (...), co oznaczało, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa i przed złożeniem powodowi oświadczenia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy pracodawca winien uzyskać zgodę tego podmiotu. Poza sporem było, że przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie została uzyskana zgoda Sejmiku Województwa. Naruszono tym samym dyspozycję art. 27 ust. 2 ustawy o samorządzie województwa, a zatem doszło do naruszenia przepisów prawa w rozumieniu art. 56 § 1 K.p. Zgodnie z art. 52 § 1, 2 i 3 K.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Zgodnie zaś 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. Art. 52 § 1 pkt 1 K.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Wskazać należy, iż występujący zwrot „z winy pracownika” mieści w sobie zasadniczo zarówno element subiektywny (wina subiektywna), jak i obiektywny (bezprawność zachowania się pracownika). W art. 52 § 1 pkt 1 K.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest za pomocą zwrotu „ciężkie naruszenie”, natomiast „bezprawność” kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracownika”. Wina umyślna i rażące niedbalstwo stanowią dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej i stanowi rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik przez swoje zachowanie chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Ciężar udowodnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 K.p. spoczywa na pracodawcy.

Odnosząc się do przyczyny pierwszej oświadczenia, to powołanie tej przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło z przekroczeniem miesięcznego terminu z art. 52 § 2 K.p. Zróżnicowanie wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty trwało od kilku lat, strona pozwana miała tego wiedzę i świadomość. OT ANR w G. podlegał co roku kontrolom, również audytowi wewnętrznemu, Prezes ANR, Vice Prezesi, Główna Księgowa, Zastępca Głównego Księgowego i Kierownik Sekcji Organizacyjnej - wszystkie te osoby w W. miały stały aktualny podgląd do bieżących wynagrodzeń pracowników, a każda decyzja dotycząca wynagrodzenia była przekazywana do Prezesa ANR. Nie sposób przyjąć, iż dopiero wyniki audytu przeprowadzonego przez nowego dyrektora S. P. stanowią datę, od której należy liczyć bieg terminu miesięcznego w zakresie tej przyczyny. Do dnia 1.02.2016 roku powód pełnił funkcję dyrektora OT ANR w G., gdzie organem uprawnionym do jego odwołania, jak i przełożonym, pozostawał Prezes ANR. Dopiero od dnia 1.02.2016 roku uprawnienia te przejął S. P., jako nowy

dyrektor OT ANR w G. Niemniej jednak okoliczność ta nie może skutkować przyjęciem, iż dopiero od momentu powzięcia wiedzy w przedmiocie zróżnicowania wynagrodzeń przez S. P. rozpoczął bieg terminu z art. 52 § 2 K.p. W takim szczególnym przypadku zmiany podmiotu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy w toku jego trwania pojęcie organu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy należy traktować szeroko, z uwzględnieniem również podmiotu wcześniej uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy. Skoro wcześniej uprawniony do rozwiązania stosunku pracy organ miał wiedzę w zakresie pierwszej przyczyny wskazanej w oświadczeniu z dnia 14.03.2016 roku i w oparciu o tą przyczynę nie rozwiązał stosunku pracy, to nie sposób przyjąć, iż po zmianie podmiotu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy i powzięciu przez niego informacji w zakresie tej przyczyny rozpoczyna bieg od nowa termin z art. 52 § 2 K.p.

Co do przyczyny drugiej oświadczenia, to przyczyna ta jest nieprawdziwa.

Instrukcja obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12.08.2013 roku w par. II.1 – II.5 stanowi o organizacji i funkcjonowaniu wewnętrznej kontroli zarządczej, wskazując m.in. iż analizy i oceny w ramach wewnętrznej kontroli zarządczej powinny dotyczyć celowości, gospodarności, rzetelności i legalności działania oraz sprawności organizacji pracy, zaś dyrektor oddziału sprawuje osobisty ogólny nadzór nad skutecznością działania systemu kontroli wewnętrznej, jak również prawidłowością wykorzystania danych wyjściowych z tego procesu. Wewnętrzna kontrola zarządcza obejmuje kontrolę wstępną, bieżącą, następną, a dowodem dokonania kontroli zarządczej dokumentu jest złożenie na nim podpisu wraz z datą. Regulamin organizacyjny OT ANR w G. w § 13 stanowi, iż Sekcja Gospodarowania Zasobem wykonuje zadania w zakresie gospodarowania Zasobem WRSP, realizacji ustawy o kształtowaniu ustroju rolnego, gospodarki mieszkaniowej i inwestycji oraz nadzoru właścicielskiego oraz zadania związane z ewidencją i analizą danych dotyczących zagospodarowania mienia zasobu oraz enumeratywnie wymienia zadania należące do Sekcji Gospodarowania Zasobem.

W toku procesu wyjaśnione zostało, że w istocie była potrzeba zawierania umów z firmami zewnętrznymi, z czego ta potrzeba wynikała, wydatki na te umowy mieściły się w limitach z funduszu bezosobowego przyznawanego przez Prezesa ANR. Potrzebę zawierania umów zgłaszali kierownicy poszczególnych sekcji, potrzeba ta wynikała z konieczności wykonania planu sprzedaży założonego na dany okres. Okoliczność, iż przedmiot umów był tożsamy z zakresem czynności pracowników zatrudnionych w Sekcji Gospodarowania Zasobem, sama przez się nie jest uzasadnieniem dla przyjęcia tezy, że doszło do braku nadzoru ze strony powoda w zakresie zawierania tych umów i że skutkowało to naruszeniem podstawowych reguł gospodarności i celowości oraz nadmiernym wydatkowaniem środków publicznych powodujące szkodę.

Co do przyczyny trzeciej oraz przyczyny czwartej oświadczenia, to ustawy Prawo zamówień publicznych nie stosuje się do zamówień i konkursów, których wartość nie przekracza wyrażonej w złotych równowartości kwoty 30 000,00 euro. W pozwanej obowiązywał Regulamin udzielania zamówień, których wartość netto wyrażona w złotych nie przekracza równowartości tejże kwoty. Załącznik nr 2 do tego regulaminu określa ramowe procedury udzielania zamówień poniżej 30 000,00 Euro, a środkowa tabela tego załącznika dotyczy grupy od 20 000,00zł do 80 000,00 zł netto wskazując jako ramową procedurę rozeznanie rynku, sporządzenie notatki służbowej, złożenie zapotrzebowania, wskazuje również jakie przypadki nie wymagają przeprowadzenia rozeznania rynku. Instrukcja obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12.08.2013 roku w par. II.1 – II.5 stanowi o organizacji i funkcjonowaniu wewnętrznej kontroli zarządczej, w par. VI.1d o zasadach sporządzania, obiegu i kontroli dokumentów związanych ze sprawami pracowniczymi w przypadku umów zlecenia, a w par. X o zasadach obiegu dokumentów w procesie przyjęcia do Zasobu. Z raportu cząstkowego z audytu w zakresie umów wskazano, iż w skontrolowanych umowach stwierdzono szereg nieprawidłowości, począwszy od drobnych naruszeń wewnętrznych regulacji Oddziału (brak podpisu radcy prawnego lub kierownika sekcji odpowiedzialnej za zakup), przez średnie - naruszenie wewnętrznych procedur udzielania zamówień. Wskazano, że jeżeli chodzi o pierwszą kategorię, to można stwierdzić, iż procedura parafowania jest przestrzegana, chociaż parafy nie są opatrywane datami, to w zakresie drugiej kategorii wciąż obowiązują umowy zawarte z naruszeniem wewnętrznych procedur (PHU (...)) B. Ł. Centrum Doradztwa D. O. Centrum Doradztwa i Usług A. R.. Jednak nie wskazano jakie konkretnie zaistniały naruszenia, w jakich umowach z PHU (...) B. Ł. Centrum Doradztwa D. O. Centrum Doradztwa i Usług A. R. i nie wskazano na czym konkretnie

miałoby polegać naruszenie regulaminu udzielania zamówień – w szczególności w zakresie środkowej tabeli na którą się powołano, stanowiącej załącznik nr 2 do regulaminu. W zakresie braku nadzoru polegającego na zawieraniu umów bez wymaganego sprawdzenia i parafowania przez osoby odpowiedzialne z Sekcji Gospodarowania Zasobem oraz Sekcji Organizacyjno-Prawnej, tj. naruszenie w szczególności pkt II.1 - II.5 Instrukcji obiegu dokumentów i kontroli dokumentów ANR OT w G. z dnia 12.08.2013 roku w zw. z § 15 ust. 3 pkt 8 Regulaminu organizacyjnego Agencji Nieruchomości Rolnych Oddziału Terenowego w G. z dnia 17.12.2012 roku”, to sam audytor ocenił te naruszenia jako drobne. Świadkowie zeznający w sprawie wskazali na kwestię pojedynczego braku parafek, co wyjaśnił również powód. Nie wskazano na czym konkretnie miałyby polegać naruszenia w zakresie przyczyny trzeciej, ani nie wykazano tych naruszeń, zaś naruszenia podane w przyczynie czwartej nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym, wobec braku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie tej przyczyny.

Co do przyczyny piątej oświadczenia, to wskazać należy, iż z raportu cząstkowego z audytu w zakresie umów wymienionych w ww. przyczynie wskazano, iż umowa z dnia 2.01.2010 roku z Przedsiębiorstwem Produkcyjno Usługowo Handlowym(...)M. wymaga wypowiedzenia i przeprowadzenia postępowania na sprzątanie zgodnie z wewnętrznymi regulacjami. Z kolei umowa z dnia 29.12.2015 roku z tym samym kontrahentem, podlega unieważnieniu, w związku z czym należy dążyć do jej jak najszybszego rozwiązania, najlepiej za porozumieniem stron, a w przypadku sprzeciwu kontrahenta z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Analiza zestawienia tabelarycznego dołączone do tego audytu wskazuje odnośnie umowy z dnia 2.01.2010 roku wraz z aneksami, że jedynie podpisanie aneksu nr 5 z dnia 1.01.2014 roku może obciążać powoda, gdyż na umowie tej brak jest podpisu radcy prawnego, więc brak jest potwierdzenia kontroli tego aneksu. Natomiast nr 6 z dnia 18.01.2016 roku, wymieniony jako niezgodny z regulaminem zamówień, jest podpisany przez radcę prawnego, tym samym powód miał prawo przypuszczać, że jest zgodny z obowiązującymi procedurami. Zaś aneks nr 4 z dnia 30.04.2013 roku opisany jako niezgodny z ustawą Prawo Zamówień Publicznych, nie ma podpisu radcy prawnego, gdyż jeszcze wówczas nie obowiązywały regulacje w tym zakresie.

Umowa z dnia 29.12.2015 roku została zawarta niezgodnie z ustawą Prawo Zamówień Publicznych, gdyż jej wartość winna być ustalona w oparciu o art. 34 ust. 3 p.1 tj ustawy, tj. po przemnożeniu przez 48 miesięcy, co daje kwotę 342 624,00 zł netto (7 138,00 zł netto x 48 miesięcy) i zawarcie takiej umowy z pominięciem ustawy stanowi naruszenie art. 3 w zw. z art. 4 p. 8 tej ustawy. Niemniej jednak to również i ta umowa została podpisana przez radcę prawnego, i podobnie jak wyżej, powód miał prawo przypuszczać, że jest zgodna z obowiązującymi przepisami. W zakresie przyczyny piątej wskazanej w oświadczeniu w istocie doszło do naruszenia przepisów, ale powoda może obciążać jedynie to naruszenie, gdzie doszło do podpisania dokumentu przez powoda wcześniej niepodpisanego przez radcę prawnego, pomimo takiego obowiązku, tj. aneksu nr 4 z dnia 30.04.2013 roku. Skala tego naruszenia nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Stwierdzić należy zatem, iż uchybienie po stronie powoda w zakresie realizacji przez niego zakresu obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyny piątej rzeczywiście zaistniało, jednakże uwzględniając okoliczności przedmiotowej sprawy, Sąd uznał, iż zaniechania powoda w tym zakresie nie noszą znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ponadto nie sposób powodowi przypisać winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa w tym zakresie.

Zgodnie z art. 56 § 1 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 przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Zgodnie z art. 56 § 2 K.p., przepisy art. 45 § 2 i 3 K.p. stosuje się odpowiednio. Zgodnie z art. 45 § 2 K.p., sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. Zgodnie zaś z art. 45 § 3 K.p., przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 K.p. oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (...).

Powództwo co do zasady zasługuje na uwzględnienie, niemniej jednak nie w zakresie żądania przywrócenia do pracy, lecz w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd zasądził odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy, ponieważ nie zostało dowiedzione w toku sprawy, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem związane było z wykonywaniem przez niego mandatu radnego Sejmiku Województwa. Powód nie udowodnił w toku procesu takiego związku, a pozwana wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę na szereg okoliczności, niezwiązanych z pełnieniem funkcji radnego, które w ocenie pozwanej uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy.

Ponadto, o ile przyczyna pierwsza rozwiązania umowy o pracę z powodem nie podlegała ocenie przy ocenie prawidłowości rozwiązania stosunku pracy z uwagi na treść art. 52 § 2 K.p., to jednak w tym miejscu winna zostać poddana ocenie. Gdyby nie okoliczność przekroczenia terminu do powołania się na tą przyczynę, to uzasadniałaby ona rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym, gdyż merytorycznie w znacznej części była uzasadniona i prawdziwa i z pewnością nie była przyczyną związaną z pełnieniem funkcji radnego przez powoda. W raporcie cząstkowym z audytu z dnia 3.03.2016 roku wskazano, iż w obrębie grupy głównych specjalistów stwierdzono znaczące odchylenia pomiędzy wynagrodzeniami poszczególnych pracowników w stosunku do wyliczonej średniej i mogło dojść do naruszenia art. 18^(3c) K.p. - zasady równego traktowania w zakresie wynagradzania. Płace we wskazanych przypadkach są znacząco wyższe nawet w odniesieniu do wynagrodzeń średniego szczebla zarządzającego oddziałem a na poziomie wyższej kadry zarządzającej. Przypadki zróżnicowanego wynagrodzenia zgodne były z regulaminem wynagradzania ANR, jednak w toku procesu nie zostało wykazane by były wynikiem uzasadnionych odmiennych okoliczności faktycznych i prawnych, jakie wpłynęły na ustalenie wysokości tych wynagrodzeń. Powód w żaden sposób nie uargumentował okoliczności uzasadniających taką szeroką rozpiętość wynagrodzeń zwłaszcza w odniesieniu do A. P., M. B., a w roku 2015 również w stosunku do H. A.. Powód nie wyjaśnił co uzasadniało przyznanie tym osobom wynagrodzeń tak znacznie odbiegających od wynagrodzeń innych osób na tych samych stanowiskach. Powód jako dyrektor OT ANR winien był wynagrodzenie pracowników kształtować nie tylko zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie regulacjami wewnętrznymi, ale również w zgodzie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności z zasadą równego traktowania pracowników. Okoliczności na które powoływał się powód typu: ustalony zwyczaj w ANR dotyczący dalszego zatrudniania byłych dyrektorów oddziałów na niższym stanowisku ale z wysokim wynagrodzeniem, ustalenia z Prezesem ANR odnośnie wynagrodzenia A. P., nie mogą zwalniać powoda z odpowiedzialności za prawidłowe, celowe, uzasadnione wydatkowanie środków publicznych. Przyznanie i utrzymywanie rażąco wygórowanych wynagrodzeń dla kilku osób nie może znaleźć akceptacji, ponadto naraża Agencję na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pozostałych głównych specjalistów w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Co do przyczyn wskazanych w pkt 4-5 oświadczenia to choć nie uzasadniały one rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym, to jednak wobec wystąpienia naruszeń z pewnością mogłyby uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z powodem za wypowiedzeniem i z pewnością nie były przyczynami związanymi z pełnieniem funkcji radnego przez powoda. Należy mieć na względzie, iż z dniem 31.08.2017 roku zniesiono ANR i z dniem 1.09.2017 roku utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, Ośrodek ten z dniem 1.09.2017 roku wstąpił z mocy prawa w ogół prac i obowiązków ANR. Powołany przez Ministra właściwego do spraw rozwoju wsi pełnomocnik proponował wybranym pracownikom ANR zatrudnienie w KOWR, natomiast część stosunków pracy pracowników wygasła np. wobec nie zaproponowania im dalszego zatrudnienia. Przywrócenie do pracy powoda w kontekście powyższej reorganizacji i procedury proponowania pracownikom dalszego zatrudnienia i wygaśnięcia części stosunków pracy stałoby w opozycji względem zasad słuszności, jak i możliwości i celowości przywrócenia powoda do pracy. Powództwo co do zasady zasługuje więc na uwzględnienie, lecz nie w zakresie żądania przywrócenia do pracy, a w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę ze stanowiska głównego specjalisty. Takie rozstrzygnięcie uzasadnia uznanie strony powodowej za wygrywającą proces w 50%, co skutkowało obowiązkiem zapłaty od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6 201,00 zł jako 1/2 opłaty sądowej od pozwu, uiszczonej przez powoda,

a koszty zastępstwa procesowego wzajemnie zniesiono. Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do 1-miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelacje od wyroku wniósł powód i pozwany.

Powód zaskarżył wyrok w części tj. w zakresie punktu I, II, IV i V wyroku, zarzucając mu:

1/ naruszenie przepisów prawa materialnego, tj:

a/ naruszenie art. 56 § 1 i 2 K.p. i art. 45 § 2 i 3 K.p., w zw. z art. 27 § 2 ustawy o samorządzie województwa, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co skutkowało nieuwzględnieniem żądania powoda co do przywrócenia do pracy;

b/ naruszenie art. 27 § 2 ustawy o samorządzie województwa, polegające na pominięciu faktu, że pozwany jako pracodawca powoda, nie uzyskał uprzedniej zgody sejmiku województwa na rozwiązanie stosunku pracy;

2/ naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 K.p.c., poprzez ocenę materiału dowodowego w sposób powierzchowny i sprzeczny z zasadami współżycia społecznego, pominięcie okoliczności, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozostają bez znaczenia, zwłaszcza z perspektywy stwierdzenia braku prawidłowości przy rozwiązywaniu umowy o pracę po stronie pracodawcy, a nadto polegające na stwierdzeniu, że obecna sytuacja organizacyjno – prawna pozwanego miałyby uzasadniać nieuwzględnienie żądania powoda w zakresie przywrócenia do pracy.

Powód wniósł o:

1/ zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie do pracy na stanowisku głównego specjalisty;

2/ zasądzenie id pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego przed sądem I i II instancji;

ewentualnie o:

1/ uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie w zakresie kosztów sądowych za postępowanie apelacyjne, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu apelacji powód podał, że w myśl art. 27 § 2 ustawy o samorządzie województwa o rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radnym jest powód. Uregulowanie to stanowi przepis szczególny dotyczący ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, do którego odnosi się art. 45 § 3 K.p. Pozwany pismem z dnia 4.03.2016 roku zwrócił się do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) z wnioskiem o podjęcie uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, jednak uchwała w tym zakresie nie zapadła, bowiem w dniu 25.03.2016 roku dyrektor OT ANR wycofał wniosek. Sąd I instancji pominął art. 45 § 3 K.p., w myśl którego § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i art. 177 oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem, chyba że uwzględnienie żądania pracownika do pracy nie jest możliwe z przyczyn określonych w art. 41⁽¹⁾K.p.; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Tymczasem przepis ten pozwala nie zastosować przepisów ochronnych przed wypowiedzeniem tylko przy ogłaszaniu upadłości lub likwidacji pracodawcy, co w przypadku pozwanej nie miało miejsca. Przeszkodą do przywrócenia powoda do pracy nie są również przepisy wprowadzające ustawę o KOWR, bowiem znajdują one zastosowanie tylko do tych pracowników, którzy pozostali w stosunku pracy w momencie ich wejścia w życie do czasu zniesienia ANR. W momencie wejścia w życie tych przepisów powód nie był już pracownikiem ANR.

Pozwany zaskarżył wyrok w części tj. w zakresie punktu I, III, IV i V, zarzucając mu sprzeczność istotnych ustaleń ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym poprzez przyjęcie, że pozwany nie wykazał istnienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych po stronie powoda uzasadniającego rozwiązanie stosunku pracy bez

wypowiedzenia, podczas gdy pozwany w sposób konkretny wykazał wszystkie przyczyny w odpowiedzi na pozew, które zostały potwierdzone dowodami z dokumentów i przeprowadzonym postępowaniem dowodowym.

Pozwany wniósł o:

1/ oddalenie pozwu w zakresie punktu I;

2/ zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podał, że zmiany jakie nastąpiły na stanowisku dyrektora uzasadniają przyjęcie, że termin miesięczny z art. 52 § 2 K.p. został zachowany. O ile powód miał świadomość o dysproporcjach w wynagrodzeniach, o tyle Prezes ANR takiej świadomości nie posiadał. Powoływanie się przez Sąd I instancji na coroczne kontrole czy audyty wewnętrzne jest nieuzasadnione, bowiem nie były one wykonywane na tę okoliczność a dopiero audyt zlecony przez nowego dyrektora S. P. ujawnił te nieprawidłowości. Nadto, zatrudnienie pracowników do realizacji zadań powierzonych pozwanemu winno odbyć się na podstawie umów o pracę z zachowaniem trybu konkursowego określonego w ustawie o gospodarowaniu nieruchomościami Skarbu Państwa (art. 9a tej ustawy) i instrukcji obiegu dokumentów, lecz ten tryb został całkowicie pominięty przez zawarcie umów zlecenia z konkretnymi osobami. Fakt, że kierownicy działów zgłaszali zapotrzebowanie na pracowników, nie zmienia faktu, że od powoda zależało w jaki sposób będzie to realizowane. Przyjęcie przez Sąd rejonowy, iż trzecia i czwarta przyczyna nie zostały wykazane, jest błędne. Nieprzestrzeganie wewnętrznym procedur, co miało miejsce w OT ANR w G., prowadziło do poważnych uchybień i nie stanowiło jedynie przeoczeń – jak to wskazał Sąd I instancji. Piąta przyczyna została zmarginalizowana przez Sąd rejonowy. Nieprzestrzeganie dyscypliny finansów publicznych i ustawy Prawo zamówień publicznych, stanowi jeden z najważniejszych elementów przejrzystości w funkcjonowaniu jednostek wykorzystujących środki publiczne. To powód ostatecznie podejmował decyzje o zawarciu umowy i to na nim spoczywał ostatecznie ciężar odpowiedzialności za wynikające z tych działań uchybienia.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podał, że Sąd I instancji słusznie wskazał, iż zróżnicowanie wynagrodzeń pracowników zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty trwało od kilku lat, przy pełnej wiedzy i świadomości pozwanego. Pozwany winien więc we własnym zakresie zadbać i kontrolować również aferę wynagrodzeń. Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, iż istniała potrzeba zawierania umów z firmami zewnętrznymi, a wydatki z tym związane mieściły się w limitach funduszu bezosobowego przyznawanego przez Prezesa ANR. W 2015 roku zaistniała u pozwanego potrzeba zwiększenia ilości pracowników w związku z koniecznością wykonania planu rzeczowego. Pracodawca nie wskazał konkretnie jakie naruszenia i w jakich umowach zaistniały, na czym polegało naruszenie regulaminu udzielania zamówień. Zaś w zakresie braku nadzoru polegającego na zawieraniu umów bez sprawdzenia i parafowania przez osoby odpowiedzialne z Sekcji Gospodarowania zasobem oraz Sekcji Organizacyjno – Prawnej naruszenie to przez audytora zostało uznane za drobne. Niemniej jednak powód w chwili rozwiązania umowy o pracę pełnił funkcję radnego sejmiku województwa (...), a w myśl art. 27 § 2 ustawy o samorządzie województwa, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa. Tymczasem pozwany nie podjął się uzyskania stosownej zgody. Zdaniem powoda jedyne rzeczywiste i prawdziwe przyczyny, dla których wypowiedziano mu umowę o pracę miały charakter polityczny.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ, CO NASTĘPUJE:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie, a apelacja pozwanego była bezzasadna.

Obowiązujący w polskim prawie cywilnym system apelacji pełnej polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie. Oznacza to, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane po raz kolejny,

a prowadzona przez sąd odwoławczy rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym celem postępowania apelacyjnego jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej, jak i faktycznej, popełnionych zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez strony procesowe. Apelacja pełna, oderwana od podstaw, a więc od reglamentowanej przez prawodawcę listy możliwych zarzutów, nie krępuje zatem sądu drugiej instancji, dzięki czemu zachowuje on w zasadzie nieograniczone kompetencje rozpoznawcze. Skoro apelacja pełna polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, czyli jeszcze raz bada sprawę rozstrzygniętą przez Sąd pierwszej instancji, to tym samym postępowanie apelacyjne - choć odwoławcze - ma charakter rozpoznawczy (merytoryczny), a z punktu widzenia metodologicznego stanowi dalszy ciąg postępowania przeprowadzonego w pierwszej instancji.

W orzecnictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że postępowanie apelacyjne prowadzone przez sąd drugiej instancji - pozostając postępowaniem odwoławczym i kontrolnym - zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego, o czym najlepiej świadczy sformułowanie, że sąd drugiej instancji rozpoznaje "sprawę" a nie "apelację" (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004 Nr 1, poz. 7, a przede wszystkim uzasadnienie uchwały siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008 Nr 6, poz. 55). Sąd odwoławczy jako instancja nie tylko kontrolna, ale także merytoryczna, powinien zbadać sprawę niezależnie od zarzutów apelacji dotyczących naruszeń prawa materialnego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może, a jeżeli je dostrzeże - powinien, naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia. Sąd odwoławczy ma nie tylko uprawnienie, ale obowiązek rozważenia na nowo całego zabranego w sprawie materiału oraz jego własnej oceny (art. 382 k.p.c.), przy uwzględnieniu zasad wynikających z art. 233 § 1 k.p.c. (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 93). Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma z jednej strony pełną swobodę jurysdykcyjną (bo rozpoznaje "sprawę"), z drugiej natomiast ciąży na nim obowiązek rozważenia wszystkich zarzutów i wniosków podniesionych w apelacji oraz zgłoszonych w pismach procesowych składanych w toku postępowania apelacyjnego. Pogląd ten, wynikający z samej istoty instytucji apelacji, ukształtowany pod rządem art. 378 § 1 k.p.c., w jego brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 lipca 2000 r., został wzmocniony po zmianie tego przepisu dokonanej ustawą z dnia 24 maja 2000 r. (Dz. U. Nr 48, poz. 554).

Instytucja apelacji pełnej ma odzwierciedlenie również w treści art. 382 k.p.c., zgodnie z którym Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Nakaz orzekania w postępowaniu apelacyjnym na podstawie całego materiału zebranego w postępowaniu toczącym się w obu instancjach nie jest ograniczony jedynie do obowiązku rozważenia całego materiału dowodowego sprawy. Pojęcie "materiału", użyte w art. 382 k.p.c., należy rozumieć szerzej, jako "materiał procesowy", a więc - poza przeprowadzonymi dowodami (materiałem dowodowym) - także pozostały materiał procesowy, na który składają się twierdzenia i oświadczenia stron, zarzuty przez nie podnoszone i składane wnioski. Przez pominięcie zebranego materiału należy zaś rozumieć niezajęcie co do niego stanowiska przez sąd (pominięcie przy dokonywaniu ustaleń oraz nieuwzględnienie w ramach dokonywanych rozważań). Nie jest jednak pominięciem zebranego materiału niepodzielenie przez sąd twierdzeń strony lub nieuwzględnienie zgłoszonych przez nią wniosków, jeżeli sąd - obojętnie, z jakich powodów i czy pogląd ten jest merytorycznie trafny - uzasadnił swoje stanowisko w tym względzie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 sierpnia 2000 r., IV CKN 1137/00, LEX nr 530702 oraz z dnia 21 lutego 2007 r., I CSK 446/06, LEX nr 253393).

Sąd Okręgowy uznał za zasadne zarzuty zawarte w apelacji powoda, obejmujące naruszenie prawa materialnego jak i naruszenie prawa procesowego.

Sąd Okręgowy podziela co do zasady ustalenia faktyczne sądu I instancji i przyjmuje je za własne. Z prawidłowych ustaleń Sąd ten wyprowadził jednak częściowo nieprawidłowe wnioski w szczególności, że sytuacja organizacyjno - prawna pozwanego uzasadniała nieuwzględnienie żądania powoda o przywrócenie do pracy na stanowisku głównego specjalisty.

Zgodnie z art. 56 § 1 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 przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. § 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 K.p. stosuje się odpowiednio.

Art. 45 § 2 K.p. stanowi zaś, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. § 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177 K.p., oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ K.p.; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Sąd nie jest związany żądaniem pozwu i uznając słuszność odwołania pracownika może zasądzić odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Jednak, na gruncie art. 45 § 3 K.p., w stosunku do pracowników takie działanie sądu jest co do zasady niedopuszczalne. Powód, jako radny sejmiku województwa (...), objęty był ochroną, na podstawie art. 27 § 2 ustawy z dnia 5.06.1998 roku o samorządzie województwa (Dz.U.2018 poz. 913), zgodnie z którym rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody sejmiku województwa, którego radny jest członkiem. Sejmik województwa odmówił zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu przez tego radnego. Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek wystąpienia do sejmiku o podjęcie stosownej uchwały, zanim wypowie radnemu umowę o pracę. W uchwale 7 Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.11.1992 roku (I PZP 55/92, Legalis), jasno wskazano, iż pracownikowi – radnemu odwołanemu ze stanowiska ze skutkiem równoznacznym z wypowiedzeniem umowy o pracę bez uprzedniej zgody rady gminy (sejmiku województwa), przysługują odpowiednio roszczenia przewidziane w art. 45 K.p. Analiza treści komentowanego przepisu nie pozostawia wątpliwości, że pracodawca nie może rozwiązać z radnym stosunku pracy bez uzyskania zgody sejmiku wyrażonej w postaci uchwały. Zestawienie ze sobą treści obydwu zdań przytoczonego przepisu prowadzi do konkluzji, że w przypadku, gdy rozwiązanie stosunku pracy z radnym następuje w związku z wykonywaniem przez niego mandatu - to Sejmik ma obowiązek odmówić zgody na takie rozwiązanie stosunku pracy (zdanie drugie art. 27 ust. 2). W pozostałych zaś przypadkach Sejmik ma prawo uzależnić swoją decyzję od okoliczności danej sprawy, ma bowiem w takich przypadkach daleko idącą swobodę w ocenie, czy wyrazić zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z radnym (por. wyrok WSA w Krakowie z dn. 20.05.2008 roku, III SA/Kr 210/08, Legalis).

Poza sporem w sprawie było, iż T. M. w chwili rozwiązania umowy o pracę w dniu 22.03.2016 roku pełnił funkcję radnego województwa (...), a pozwany nie uzyskał zgody tego organu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Bez znaczenia jest fakt, że w piśmie z dnia 4.03.2016 roku pracodawca zwrócił się do Przewodniczącego Sejmiku Województwa (...) z wnioskiem o podjęcie uchwały w przedmiocie wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem, skoro ostatecznie ten wniosek wycofał w dniu 25.03.2016 roku. Skoro pozwany nie uzyskał zgody wymaganego organu na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, to w świetle powyższego, naruszył przepisy prawa. Powołana wyżej regulacja stanowi bowiem wyraz szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy z pracownikiem (por., wyrok Sądu Najwyższego z 6.10.2005 roku, II PK 361/04, Legalis). Ochronę w nim przewidzianą dla wszystkich pracowników, w tym także tych, którzy stali się pracownikami w następstwie powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 25.02.2015 roku, II PK 101/14, Legalis).

Pozwany - wbrew wnioskowi Sądu I instancji - nie wykazał niecelowości przywrócenia powoda do pracy na stanowisko głównego specjalisty. Tym samym Sąd rejonowy wadliwie zastosował art. 45 § 2 K.p. Przepis ten zawiera tzw. klauzulę generalną opartą na niedookreślonym zwrocie „niecelowości”. Ustawodawca stosuje tego rodzaju zabieg po to, ażeby umożliwić sądowi wydanie rozstrzygnięcia w oparciu o okoliczności, które nie są objęte wyraźną hipotezą przepisu. Niecelowość przywrócenia do pracy może wynikać już z tych samych faktów, do których nawiązywało nieuzasadnione, bądź niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. Jest tak np. wówczas gdy pracodawca błędnie przyjmuje, że upłynął okres tymczasowego aresztowania pracownika, skutkujący wygaśnięciem stosunku pracy jednak zarzut postawiony pracownikowi w postępowaniu karnym nie licuje z możliwością jego dalszego zatrudnienia. W wyroku

z dnia 29.11.2005 roku (II PK 101/05, Legalis) Sąd Najwyższy stwierdził, że sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli tylko miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, o której pracodawca wspominał w przyczynie wypowiedzenia. W każdym z tych przypadków niecelowość przywrócenia do pracy pozostaje jednak poza sferą normatywnych kryteriów oceny rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy, albowiem ocena taka następuje albo w oparciu o inną klauzulę generalną, ogólnie odwołującą się do bezzasadności wypowiedzenia, bądź też w oparciu o wyraźny przepis prawa.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji bezzasadnie powiązał niecelowość przywrócenia do pracy powoda z reorganizacją zakładu pracy powoda. Poza sporem jest, iż z dniem 31.08.2017 roku zniesiona została Agencja Nieruchomości Rolnych, a w jej miejsce utworzono Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, przy czym podmiot nowopowstały wstąpił w ogół prac i obowiązków zniesionej Agencji. Przyjęcie przez Sąd rejonowy, iż nie ma pewności czy wówczas zaproponowano by powodowi stanowisko głównego specjalisty jest zabiegiem niedopuszczalnym na gruncie art. 45 § 2 K.p. albowiem niecelowość przywrócenia do pracy nie może wynikać z hipotetycznych przesłanek, lecz winna być implikacją faktów. Tym bardziej, że pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia pozbawił się możliwości zaproponowania mu jakiegokolwiek oferty zatrudnienia. Na podstawie art. 46 przepisów wprowadzających ustawę o Krajowym Ośrodku Wsparcia Rolnictwa z dnia 10.02.2017 roku (Dz.U.2017, poz. 624) Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa z dniem 1.09.2017 roku z mocy prawa wstąpił w ogół praw i obowiązków znoszonej Agencji Nieruchomości Rolnych. Zgodnie zaś z art. 51 ust. 4 tej ustawy, Prezes Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w terminie do dnia 31.05.2017 roku proponuje, na piśmie, zatrudnienie w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, określając warunki pracy i płacy, w tym miejsce zatrudnienia, pracownikom Agencji Rynku Rolnego. Powód, jako radny sejmiku województwa, niewątpliwie podlegał szczególnej ochronie stosunku pracy. Zgodnie z art. 45 § 3 K.p., przepisu art. 45 § 2 K.p. nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41⁽¹⁾ K.p.; w takim przypadku sąd orzeka o odszkodowaniu. Tymczasem art. 41⁽¹⁾ K.p. dopuszcza niestosowanie przepisów o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy tylko przy ogłoszeniu upadłości lub likwidacji zakładu pracy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

W odniesieniu do pracowników podlegających ochronie szczególnej przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę sąd może zasądzić odszkodowanie jedynie w razie niemożliwości przywrócenia pracownika do pracy z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy. Jeśli taka przyczyna nie zachodzi to pracownik powinien zostać przywrócony do pracy w każdym przypadku gdy jest to możliwe, choćby na jeden dzień (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12.01.2016 roku, I PK 15/15, Legalis). Przepis art. 45 § 3 K.p. jest szczególną regulacją o prawie bezwzględny przywróceniu do pracy. To co stanowi więc o korzystaniu z prawa, nie może być jednocześnie stawiane za nadużycie. Nie można pominąć, że jest to regulacja konkretna i szczególna, co nie jest bez znaczenia w konfrontacji z klauzulą generalną z art. 8 K.p., która może mieć zastosowanie nie bezpośrednio, lecz tylko poprzez art. 477⁽¹⁾ K.p.c. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 11.09.2012 roku, II PK 97/12, Legalis). I tak, za sprzeczną ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa przywrócenia do pracy można uznać próbę uczynienia z tego prawa użytku, w sytuacji gdy zainteresowany nie może ze względów zdrowotnych wykonywać obowiązków na zajmowanym stanowisku (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2012 roku, II PK 132/11, Legalis), a taka sytuacja w sprawie nie zachodzi. Sprzecznosc żądania pracownika (objętego szczególną ochroną) o przywrócenie do pracy z zasadami współżycia społecznego może wystąpić również wówczas, gdy przyczyną rozwiązania stosunku pracy było rażące naruszenie obowiązków pracowniczych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21.04.2005 roku, I PK 279/04, Legalis). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził aby powód dopuścił się takiego naruszenia obowiązków służbowych. Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanego (w 2008 roku został powołany na stanowisko Dyrektora Oddziału Terenowego Agencji Nieruchomości Rolnych w G.), wielokrotnie otrzymywał nagrody i premie za wyniki w pracy. Pozwany nie wykazał aby uchybienia, których dopuścił się powód miały charakter rażących. Zastosowanie art. 8 K.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, po wykazaniu wyjątkowych okoliczności, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo naganne lub szczególnie rażące. Ocena czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie art. 8 K.p. mieści

się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.02.2016 roku, I PK 110/15, Lex 2015129).

Art. 52 § 1 pkt 1 K.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W użytych w tym przepisie pojęciu: „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy: 1/ bezprawność zachowania pracownika, 2/ naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, 3/ zawinienie obejmujące winę umyślną jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w tym trybie. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wszystkich przesłanek składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22.03.2016 roku, I PK 94/15, Legalis). Omawiany przepis ma charakter klauzuli generalnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 4.03.2003 roku, I PK 393/02, Legalis). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest zatem wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Warunkiem zastosowania tego przepisu powinien być stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązków o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy. Wyrządzenie szkody nie stanowi jeszcze warunku sine qua non zwolnienia dyscyplinarnego. Jej wyrządzenie będzie elementem oceny konkretnego stanu faktycznego. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Należy jednak jej dokonać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla sprawdzenia stosunku pracownika do obowiązków służbowych, a nie jednorazowego zachowania. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27.10.2010 roku, III PK 21/10, Legalis). Różnice w wynagradzaniu pracowników zatrudnionych na stanowiskach głównych specjalistów były pracodawcy wiadome, a stan ten trwał od kilku lat. Oddział Tereny ANR w G. podlegał corocznym kontrolom oraz audytowi wewnętrznemu. Osoby nadzorujące stan finansowy jednostki: Prezes Agencji Nieruchomości Rolnych w W., jego zastępcy, główna księgowa i jej zastępcy, kierownik sekcji organizacyjnej, mieli możliwość stałego nadzorowania bieżących wynagrodzeń pracowników OT ANR w G. Każda decyzja w zakresie wysokości ustalonego wynagrodzenia pracownika OT ANR w G. była przekazywana do Prezesa ANR w W., a wysokość wynagrodzenia A. P. była nawet indywidualnie uzgadniania z Prezesem ANR. Brak tym samym jakichkolwiek przesłanek do twierdzenia, że dopiero przeprowadzenie audytu przez kolejnego dyrektora OT ANR w G. wykazało okoliczności, które nie były znane wcześniej organom nadzorującym i świadczyć mogą o naruszeniu równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie wynagradzania pracowników. Tym bardziej wyniki tego audytu nie mogą stanowić daty granicznej, od której liczyć należy bieg terminu wynikającego z art. 52 § 2 K.p. Sąd w pełni zgadza się ze stanowiskiem wyrażonym przez Sąd I instancji, iż personalna zmiana podmiotu uprawnionego do rozwiązania stosunku pracy nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu z art. 52 § 2 K.p. Słuszne są rozważania Sądu rejonowego, że pojęcie organu uprawnionego należy rozumieć w sposób szerszy niż czyni to pozwany zaś stanowisko odmienne prowadziłoby do nieuprawnionego wielokrotnego rozpoczynania biegu terminu wynikającego z treści cytowanego przepisu, za każdym razem wystąpienia zmiany personalnej na stanowisku dyrektora oddziału. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie pozwolił na ustalenie, że istniała rzeczywista potrzeba zawierania umów z firmami zewnętrznymi zaś wydatki na te umowy mieściły się w limitach funduszu przyznawanego przez Prezesa ANR w W.. W 2015 roku w istocie występowała wzmożona sprzedaż nieruchomości i wysokie plany sprzedażowe, co generowało zwiększoną ilość zadań pracowników merytorycznych. W celu odciążenia pracowników

merytorycznych, by mogli oni skupić się przede wszystkim na realizacji planu sprzedaży nieruchomości, zawierano umowy z podmiotami zewnętrznymi. Pozwany nie zdołał wykazać aby doszło do braku nadzoru ze strony powoda w zakresie zawierania umów, co miałyby skutkować naruszeniem reguł gospodarności i celowości oraz nadmiernym wydatkowaniem środków publicznych, powodując szkodę. W sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.1997 roku, I PKN 68/96, Legalis). Takich zaś okoliczności pozwany nie udowodnił. Pozwany nie wykazał aby działania powoda narażały pracodawcę na stratę majątkową. Przyczyna druga wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę była zatem nieprawdziwa. Co do przyczyn kolejnych, sam podmiot nadzorujący - audytor określił te naruszenia jako drobne, zaś Sąd w okolicznościach niniejszej sprawy również nie dopatrył się w tych uchybieniach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda. Takie stanowisko pozwanego, jakoby wskazane przez pracodawcę uchybienia stanowiły wystarczającą przesłankę do uznania, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, są przejawem jedynie subiektywnej oceny pozwanego, której to nie podziela Sąd w niniejszej sprawie. Na pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W tym zakresie obowiązuje zatem ogólna reguła dowodowa z art. 6 K.c. w zw. z art. 300 K.p. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 5.02.1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 48). Zaoferowany przez pozwanego materiał dowodowy nie pozwolił na poczynienie ustaleń uzasadniających wypowiedzenie powodowi umowy o pracę z winy pracownika.

Mając powyższe na względzie, Sąd uwzględnił apelację powoda na podstawie art. 386 § 1 K.p.c., o czym orzekł w punkcie I.1 wyroku. W pozostałym zakresie powództwo podlegało oddaleniu - wobec zakresu zaskarżenia przez powoda, który żąda już przywrócenia do pracy na stanowisko głównego specjalisty, rozstrzygnięcie o oddaleniu żądania przywrócenia na stanowisko dyrektora jest już prawomocne. Redakcyjne w wyroku powtórzono więc treść rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego.

Konsekwencją zmiany orzeczenia była modyfikacja rozstrzygnięcia o kosztach procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Powód wygrał sprawę w 60 %, a zatem zgodnie z art. 98 K.p.c. zw. z art. 100 K.p.c., należał mu się zwrot kosztów procesu w kwocie 7 513,20 zł, proporcjonalnie do wygranej w sprawie. Na koszty te składają się: opłata od pozwu i koszty zastępstwa procesowego, których wysokość ustalono w oparciu o § 2 pkt 7 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804), o czym Sąd orzekł w punkcie I. 3/ wyroku.

W punkcie III wyroku Sąd, na podstawie art. 385 K.p.c., oddalił apelację pozwanego z przyczyn wyżej wskazanych.

Powód wygrał apelację, a zatem należy mu się zwrot kosztów za postępowanie apelacyjne w łącznej wysokości 7 562,00 zł, w skład której wchodzi: opłata od apelacji i wynagrodzenie pełnomocnika powoda. Wobec tego o kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie art. 98 K.p.c. w zw. z art. 99 K.p.c., w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1-2, w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 roku (Dz.U. z 2018 roku, poz. 265).

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń