

Sygn. akt IV Pa 24/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2013 roku

Sąd Okręgowy w Nowym Sączu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący SSO Tadeusz Piesowicz ( sprawozdawca )**

**Sędzia SO Anna Miazga**

**Sędzia SO Cezary Wieczorek**

Protokolant st. sekr. sąd. Beata Zięba

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2013 roku w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko Zakładowi (...) w C.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda B. P. oraz strony pozwanej Zakładu (...) w C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Nowym Sączu Wydział IV Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 20 lutego 2013 roku sygn. akt IV P 670/12

***I. z m i e n i a zaskarżony wyrok w ten sposób, że w pkt I kwotę 4500,00 zł ( cztery tysiące pięćset złotych) zastępuje kwotą 5400,00 zł ( pięć tysięcy czterysta złotych), natomiast w pkt III kwotę 1500,00 zł (tysiąc pięćset złotych) zastępuje kwotą 1800,00 zł ( tysiąc osiemset złotych), eliminując z sentencji orzeczenia pkt II;***

***II. oddala apelację strony pozwanej.***

Sygn. akt IV U 24/13

## UZASADNIENIE

***wyroku z dnia 25 września 2013 roku***

Wyrokiem z dnia 20 lutego 2013 r., sygn. akt IV P 670/12 Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, Wydział IV Sąd Pracy, w sprawie z powództwa B. P. przeciwko Zakładowi (...) w C. o odszkodowanie, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.500 zł tytułem niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę, w pozostałym zakresie oddalając powództwo. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.500 zł.

***Powyższe orzeczenie zapadło na tle następujących ustaleń faktycznych:***

Powód B. P. pracował w Zakładzie (...) w C. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kierowcy samochodu dostawczego, robotnika gospodarczego. Pierwszą umowę o pracę strony zawarły na okres od 21 kwietnia 2012 r. do 30 czerwca 2012 r. Kolejną umowę o pracę strony zawarły na okres od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. Aneksem z dnia 1 października 2012 r. wymiar czasu pracy powoda został zmieniony na pełny etat. Wynagrodzenie ustalono na kwotę 1500 zł brutto.

Pismem z dnia 30 listopada 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy powodowi było podyktowane okolicznościami nie związanymi z wykonywaniem mandatu radnego. Strona pozwana wiedziała, że powód jest członkiem rady gminy.

Sąd Rejonowy powołał się na art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym, który stanowi, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której jest członkiem. Rada gminy odmówiła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Intencją ustawodawcy formułującego art. 25 ust. 2 u.s.g. było zapewnienie ochrony radnemu przed sytuacją, w której zostaje z nim rozwiązany stosunek pracy z powodów jego działalności związanej z pełnieniem przez niego funkcji radnego.

W ocenie Sądu Rejonowego jeżeli pracodawca wiedział, że pracownik jest radnym i pomimo tego w ogóle nie zwrócił się do rady gminy o wyrażenie zgody to wypowiedzenie umowy jest wadliwe, nawet jeśli było uzasadnione okolicznościami niezwiązanymi z wykonywaniem mandatu radnego. Sąd I instancji powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13.06.2007 r. (II PK 329/06) OSNP 2008/15-16/216: i stwierdził, że: (...) pracodawca w celu zachowania prawidłowego trybu rozwiązania stosunku pracy ze swoim pracownikiem sprawującym mandat radnego gminy musi uzyskać uprzednią zgodę rady gminy, do której został wybrany pracownik (...). Pozwany nie wystąpił do rady gminy o udzielenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było prawnie wadliwe, gdyż naruszało bezwzględnie obowiązujący przepis ustawy o samorządzie gminnym.

Sąd Rejonowy zgodził się z poglądami przedstawionymi w literaturze i orzecznictwie, że ochrona stosunku pracy radnego, oparta na innych przesłankach niż wskazane w art. 25 ust. 2 zdanie drugie ustawy o samorządzie gminnym, wykracza poza cel tego przepisu i stanowiłaby nadużycie kompetencji rady gminy. Jednak zdaniem sądu o takim nadużyciu ze strony rady gminy można mówić dopiero gdy rada odmówi stosownej zgody. W niniejszej sprawie pracodawca w ogóle nie umożliwił radzie gminy zajęcia stanowiska. Gdyby przyjąć, że pracodawca ma prawo sam oceniać, czy rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione okolicznościami niezwiązanymi z wykonywaniem mandatu radnego (jeśli tak to nie występuje o zgodę do rady gminy) to art. 25 ust. 2 u.s.g. byłby zbędny.

Apelację od powyższego wyroku wywiodły obydwie strony procesu.

Powód B. P. zaskarżył wyrok Sądu I instancji w części oddalającej powództwo, ponad kwotę 4.500 zł zarzucając sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód nie uzasadnił w pozwie, ani nie wykazał należycie w postępowaniu dowodowym wysokości dochodzonego odszkodowania oraz że z umowy o pracę wynikało, że powód pobierał wynagrodzenie miesięczne w kwocie 1.500 zł. Apelujący wniósł o zmianę wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda różnicy pomiędzy kwotą dochodzoną pozwem, a zasądzoną, tj. 900 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie apelującego Sąd Rejonowy bezpodstawnie ustalił, że nie wykazał on dochodzonej pozwem kwoty odszkodowania na poziomie 5400 zł, bowiem do pozwu dołączył umowę, z której wynikało, że oprócz 1500 zł wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał 20 % dodatek stażowy. Pozwany przedłożył do Sądu zaświadczenie pracodawcy, z którego wynikało, że zarabiał 1800 zł miesięcznie.

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu I instancji w całości zarzucając mu dokonanie błędnej interpretacji art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminy przez przyjęcie, że w każdym przypadku rozwiązanie stosunku pracy a radnym pracodawca jest zobligowany zwrócić się do Rady Gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym. Apelujący

wniósł o uchylenie wyroku, względnie o jego zmianę i oddalenie powództwa. Uzasadniając apelację powołał się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2007 roku, II PK 329/09, w którym Sąd Najwyższy przedstawił pogląd, że zgoda rady nie ma charakteru absolutnego. Apelujący zaznaczył, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były okoliczności niezwiązane z wykonywaniem przez niego mandatu radnego, a wyłącznie okoliczności obiektywne, co zostało wykazane w toku postępowania. Wobec tego zwracanie się do rady gminy o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, zdaniem apelującego, w tej sytuacji było zbędne.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powoda jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie. Apelacja strony pozwanej wobec swojej całkowitej bezzasadności podlega oddaleniu.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia dotyczące wszystkich istotnych dla sprawy okoliczności, za wyjątkiem błędnie obliczonej wysokości przysługującego powodowi odszkodowania. Ustalenia te znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym zebranym w sprawie, a ich ocena dokonana została prawidłowo i wszechstronnie. Ocena ta nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego i mieści się w granicach swobodnej oceny dowodów, które to uprawnienie przysługuje wyłącznie Sądowi Rejonowemu. Sąd Okręgowy, poza wysokością należnego powodowi odszkodowania, podziela pozostałe ustalenia Sądu I instancji, przyjmując je za podstawę własnych rozważań.

Na wstępie należy przypomnieć, że przywilej radnego, który wynika z treści art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, związany jest z ochroną trwałości jego stosunku pracy. Ochrona prawna, jakiej ten stosunek podlega, poddana jest ogólnym zasadom prawa pracy z pewnego rodzaju „dodatkową gwarancją”, która oznacza uzależnienie skuteczności rozwiązania stosunku pracy radnego od zgody rady gminy. Zawarta w tym przepisie ochrona stosunku pracy radnego dotyczy wszystkich podstaw jego nawiązania przewidzianych w art. 2 k.p. (umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru czy spółdzielczej umowy o pracę). W konsekwencji nie stosuje się przewidzianej w art. 25 u.s.g. ochrony do przypadków świadczenia pracy przez radnego na podstawie umów cywilnoprawnych. Powołany przepis wskazuje na konieczność uzyskania "uprzedniej" zgody rady w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy radnego. Sąd Okręgowy podziela stanowisko prezentowane zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie, że rozbieżność czasowa pomiędzy uzyskaniem wymaganej zgody, a dokonaniem takiego wypowiedzenia, nie może być zbyt duże, tak by konsultowane z radą przyczyny rozwiązania umowy nie uległy dezaktualizacji. Zgoda na rozwiązanie stosunku pracy z radnym musi mieć charakter indywidualny, tzn. musi dotyczyć konkretnego radnego, a tym samym konkretnego stosunku pracy (szerzej zob. wyrok SN z dnia 15 maja 1997 r., I PKN 148/97, OSNP 1998, nr 7, poz. 210).

Rada nie może wyrazić zgody, jeżeli podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu, np. przeforsowanie przez radnego uchwały naruszającej interes pracodawcy lub nadmierne zaangażowanie w pracę organów samorządowych, kosztem zadań realizowanych przez radnego w zakładzie pracy, w tym także przystąpienie do klubu radnych negatywnie ocenione przez pracodawcę ze względów politycznych (wyrok SN z dnia 17 września 2007 r., III PK 36/07, LEX nr 375679; wyrok NSA z dnia 18 września 2008 r., I OSK 952/08, LEX nr 471653; wyrok NSA z dnia 27 sierpnia 2010 r., II OSK 1074/10, LEX nr 784269; rozstrzygnięcie n. wojewody dolnośląskiego z dnia 4 kwietnia 2011 r., NK-N.4131.143.2011.MW2, LEX nr 785939).

Intencją ustawodawcy formułującego art. 25 ust. 2 u.s.g. było zapewnienie ochrony radnemu przed sytuacją, w której zostaje z nim rozwiązany stosunek pracy z powodów jego działalności związanej z pełnieniem przez niego funkcji radnego (vide: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 22 sierpnia 2008 r., III SA/Wr 249/08, LEX nr 519077).

Z powyższego wynika, że w każdym przypadku zatrudnienia radnego, przy jego zwolnieniu z pracy wymagana jest zgoda rady. Uchybienie temu wymogowi skutkuje naruszeniem przepisów prawa.

Odnosząc się do wywiedzonego w apelacji strony pozwanej zarzutu, że zgoda rady nie ma charakteru absolutnego, wskazać należy, że jest on nietrafny. Według strony pozwanej, wniosek taki wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z

dnia 13 czerwca 2007 r., II PK 329/06, w którym stwierdzono, że żądanie przez pracownika odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem bez zwrócenia się do rady gminy o zgodę wymaganą w art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym może być uznane za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 k.p.), jeżeli pracownik będący radnym nie poinformował o tym pracodawcy, lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, jeżeli wypowiedzenie było uzasadnione okolicznościami niezwiązanymi z wykonywaniem mandatu radnego. W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie, na które powołała się strona pozwana nie jest adekwatne do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Powołany wyrok Sądu Najwyższego dotyczył bowiem sytuacji, w której powód po uzyskaniu mandatu radnego oficjalnie nie powiadomił o tym pracodawcy. Zgodnie z art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie gminnym, rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady gminy, której był członkiem. Według tego przepisu, rada gminy odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. Z powyższej regulacji płyną dwa spostrzeżenia: po pierwsze, pracodawca w celu zachowania prawidłowego trybu rozwiązania stosunku pracy ze swoim pracownikiem sprawującym mandat radnego gminy musi uzyskać uprzednią zgodę rady gminy, do której został wybrany pracownik; po drugie, rada gminy ma obowiązek odmówić udzielenia takiej zgody wówczas, gdy podstawą rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem mandatu radnego przez pracownika. W niniejszej sprawie pozwany nie wystąpił do rady gminy o udzielenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, co oznacza, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem było prawnie wadliwe, gdyż naruszało bezwzględnie obowiązujący przepis ustawy o samorządzie gminnym. Naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy z radnymi jako osobami podlegającymi szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, nie oznacza jednak, że pracownik zawsze (bez względu na okoliczności) może skutecznie dochodzić roszczeń przewidzianych w art. 45 § 1 k.p. Istotne znaczenie z tego punktu widzenia ma zachowanie pracownika wobec pracodawcy w trakcie trwania zatrudnienia. Podkreślenia wymaga, że z art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p. wynika obowiązek współdziałania stron stosunku zobowiązaniowego (także stosunku pracy) przy wykonaniu zobowiązania w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu oraz zasadom współzycia społecznego, a także ustalonym zwyczajom. Przy zatrudnieniu na pewnych stanowiskach zakres praw i obowiązków pracowniczych wynika nie tylko z przepisów, czy poleceń pracodawcy, ale może być kształtowany przez podmioty zewnętrzne względem stron stosunku pracy (państwowe, samorządowe).

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w pkt II wyroku, oddalił apelację strony pozwanej, jako całkowicie bezzasadną.

W pełni uzasadniona okazała się natomiast apelacja powoda, którą Sąd Okręgowy uwzględnił.

Powód zasadnie zarzucił, że w jego przypadku Sąd I instancji niesłusznie nie doliczył do wynagrodzenia w kwocie 1.500 zł miesięcznie dodatku stażowego wynoszącego 20 % tego wynagrodzenia, tj. 300 zł miesięcznie. Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął, że powód nie wykazał należytej wysokości dochodzonego odszkodowania, podając przy tym, że nie jest rolą Sądu ustalanie z urzędu ile wynosiło faktycznie wynagrodzenie powoda.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji, jeżeli rozwiązanie umowy zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 50 § 3 i § 4 k.p.). B. P. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 lipca 2012 r. do 30 czerwca 2014 r. Zgodnie z ustaleniem Sądu I instancji, które Sąd Okręgowy podziela, powodowi przysługiwało zatem odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Wynagrodzenie to oblicza się według reguł obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Reguły te określają przepisy § 14-19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 nr 2, poz. 14, z późn. zm.). Zgodnie z § 15 tego rozporządzenia składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu.

W ocenie Sądu Okręgowego dodatek stażowy należny powodowi w wysokości 20 % miesięcznego wynagrodzenia podlega wliczeniu do kwoty odszkodowania, albowiem jest dodatkiem stałym i wypłacanym co miesiąc. Powód wykazał przed Sądem Rejonowym, że takie wynagrodzenie otrzymywał, ponieważ do pozwu przedłożył aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 29 czerwca 2012 r. (k. 11), którym zmieniono wymiar czasu pracy na cały etat i wynagrodzenie na 1.500 zł. Pozostałe warunki umowy, jak wskazano w aneksie pozostały bez zmian (§ 2 aneksu). W umowie z dnia 29 czerwca 2012 roku (k. 10), której dotyczył aneks jest wskazany dodatek za wysługę lat, na poziomie 20 % wynagrodzenia zasadniczego. Przy połowie etatu i wynagrodzeniu 1.000 zł wynosił on 200 zł, a po zmianie wynagrodzenia na 1.500 zł, dodatek stażowy wyniósł 300 zł. Co więcej, jak słusznie wskazał powód w apelacji, w zaświadczeniu z dnia 18 grudnia 2012 r. (k. 16), które pozwany przedłożył do odpowiedzi na pozew wskazano, że wysokość wynagrodzenia powoda obliczonego jak ekwiwalent wynosiła 1.800 zł. Skoro zatem powód domagał się odszkodowania na poziomie 5.400 zł, to Sąd Rejonowy winien je zweryfikować z dokumentacją przedłożoną przez powoda. Sąd Rejonowy błędnie uznał, że powód nie wykazał, że zasadnie domaga się zapłaty kwoty 5.400 zł, ponieważ wynikała ona z angaży. W tym zakresie apelacja powoda okazała się uzasadniona.

Mając powyższe na względzie, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w pkt I wyroku, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że w pkt I kwotę 4.500 zł zastąpił kwotą 5.400 zł, natomiast w pkt III kwotę 1.500 zł zastąpił kwotą 1.800 zł, eliminując z sentencji orzeczenia pkt II.

Ref. SSR. M. Wójcik