

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07.09.2015 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Iwona Iwanek (spr.)

Sędziowie: SO Krystian Nowocień, SO Jacek Pluta

Protokolant: st. sekretarz sądowy Kamila Rakowska

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 07.09.2015 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko U. M. w Z.

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionych przez strony

od wyroku Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich

z dnia 27.04.2015 r. sygn. akt IV P 265/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwa oddala i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej łącznie kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

II. apelację powoda oddala;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 150 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2015r. przywrócił powoda E. K. do pracy u strony pozwanej Urzędu Miejskiego w Z. na poprzednich warunkach zatrudnienia; zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 10 061,60zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia przez powoda pracy w wyniku przywrócenia do pracy; zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120zł tytułem zwrotu kosztów procesu; nakazał stronie pozwanej U. M. w Z. uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 5 119zł tytułem opłat stosunkowych od pozwów, których powód, jako pracownik wnoszący powództwa, nie miał obowiązku uiścić.

Orzeczenie powyższe zapadło w oparciu o następujące ustalenia:

Powód E. K. został zatrudniony U. M. w Z. na umowę o pracę na czas określony na stanowisku (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Z dniem 01 listopada 2009r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W dniu 18 listopada 2014r. do pozwanego U. M. w Z. wpłynęło postanowienie Komisariatu Policji w K. z dnia 11 listopada 2014r. w przedmiocie dowodów rzeczowych. Postanowienie to zostało wydane w prowadzonej sprawie dotyczącej „przekroczenia uprawnień w dniu 19 maja 2014r. w Z. przez funkcjonariusza publicznego (...) polegające na doprowadzeniu w celu osiągnięcia korzyści majątkowej Urzędu Gminy do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w kwocie 70 złotych poprzez przedłożenie rozliczenia kosztów przejazdu i wskazanie użycia pojazdu prywatnego, co nie polegało na prawdzie gdyż w rzeczywistości przejazd odbył się pojazdem innej osoby, i będącego działaniem na szkodę interesu publicznego Gminy Z., tj. o czyn z art. 231 § 1 kk i art. 286 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk.”

Postępowanie to było prowadzone w związku ze złożonym przez członków Komisji Rewizyjnej Gminy Z. zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

W dniu 09 grudnia 2014r., w związku przeziębieniem, powód uzyskał zaświadczenie lekarskie obejmujące okres niezdolności do pracy od dnia 10 grudnia 2014r. do dnia 13 grudnia 2014 r. i ze wskazaniem lekarskim „1”, co oznacza, że chory powinien leżeć.

W dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014r. powód stawiał się do pracy i wykonywał powierzone mu obowiązki pracownicze. Powyższe było spowodowane tym, że powód „czuł się lepiej”, jak również w tym czasie w podległej mu jednostce, komórce organizacyjnej istniały poważne niedobory kadrowe albowiem dwóch pracowników Straży Miejskiej w Z., tj. funkcjonariusze A. B. (1) i S. S., byli nieobecni w pracy, gdyż korzystali ze zwolnień lekarskich. W tym też czasie w pozwanym zakładzie pracy były organizowane spotkania nowo wybranego Burmistrza Gminy Z. z kierownikami podległych mu komórek organizacyjnych i w tej sytuacji powód chciał być obecny, dostępny w miejscu pracy, aby przekazać na tym spotkaniu najważniejsze informacje związane z funkcjonowaniem Straży Miejskiej w Z., której był Komendantem.

W dniu 12 grudnia 2014r. powód został telefonicznie wezwany do stawienia się o godz. 12.00 w gabinecie Burmistrza Gminy Z..

Powód stawiał się w mundurze służbowym na wyznaczone spotkanie.

Podczas spotkania, w którym uczestniczyli: powód – E. K., Burmistrz Gminy Z. – A. B. (2), Zastępca Burmistrza – J. L. i kadrowa – E. Ł., powodowi zostało doręczone pismo pozwanego pracodawcy z dnia 12 grudnia 2014r. dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę.

W piśmie tym pozwany wskazał, iż działając na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy rozwiązuje z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą w dniu 30 października 2009r. z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 31 marca 2015r., zaś jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca podał „brak zaufania do powoda na zajmowanym stanowisku w związku z uzyskaniem informacji o wszczęciu przez Prokuratora Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich przeciwko powodowi postępowania karnego ściganego z oskarżenia publicznego dotyczącego podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 k.k. i art. 273 k.k.”.

Powód zapoznał się z pismem - oświadczeniem woli pozwanego, po czym stwierdził, że aktualnie przebywa na zwolnieniu lekarskim. Ponadto wyjaśnił, że „jest w pracy ponieważ nie ma wszystkich pracowników i musi ich zastępować”, a następnie złożył podpis na piśmie pracodawcy wypowiadającym umowę o pracę i wraz z jednym egzemplarzem tego pisma opuścił gabinet Burmistrza Gminy Z..

Tego samego dnia około godziny 13.30 powód już w swoim ubraniu cywilnym ponownie przybył do U. M. w Z. i przedłożył zwolnienie lekarskie z dnia 09 grudnia 2014r.

Od dnia 15 grudnia 2014r. powód był nieobecny w pracy albowiem korzystał z dalszego zwolnienia lekarskiego.

W dniu 19 grudnia 2014r. powodowi zostało doręczone drogą pocztową pismo pozwanego z dnia 15 grudnia 2014r. dotyczące rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na tym, że do dnia 12 grudnia 2014r. powód nie powiadomił pracodawcy o uzyskaniu zwolnienia lekarskiego w dniu 9 grudnia 2014 r., a ponadto, że w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r. powód przebywał w miejscu pracy i wykonywał czynności zawodowe mimo wskazania lekarza o konieczności leżenia, co zostało zaznaczone na zwolnieniu lekarskim symbolem choroby „1”.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwa są zasadne. W szczególności w zakresie wypowiedzenia umowy o pracę Sąd I instancji wskazał, że przeciwko powodowi nie toczyło się żadne postępowanie karne. Przywołane przez stronę pozwaną postępowanie prokuratorskie było prowadzone w sprawie (ad rem), a nie przeciwko powodowi (ad personam), a nadto powodowi w tym postępowaniu nie przedstawiono żadnych zarzutów. Ponadto ostatecznie postępowanie w sprawie zostało umorzone prawomocnym postanowieniem prokuratora wobec braku znamion czynu zabronionego. Sąd Rejonowy uznał zatem, że nie istniały żadne uzasadnione, racjonalne, rzeczywiste i obiektywne przesłanki powołane przez pracodawcę w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, a skutkujące utratą zaufania do osoby powoda, w wyniku czego roszczenie powoda dotyczące przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach podlegało na podstawie art. 45 § 1 k.p. uwzględnieniu.

Sąd Rejonowy jako wadliwe uznał także rozwiązanie umowy o pracę z powodem dokonane w okresie wypowiedzenia. Powołując się na orzecznictwo sądów Sąd I instancji podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, a ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Uwzględniając powyższe Sąd Rejonowy uznał, że wprawdzie powód nie zastosował się do uzyskanego zaświadczenia lekarskiego z dnia 09 grudnia 2014r. i świadczył na rzecz pozwanego pracę, to jednak takie postępowanie powoda nie było wyrazem jego złej woli, rażącego niedbalstwa czy też ignorowania obowiązków, lecz wręcz przeciwnie - było spowodowane przede wszystkim troską, odpowiedzialnością i dbałością powoda o prawidłowe wykonywanie powierzonych mu obowiązków kierowniczych oraz dążeniem do właściwego, sprawnego funkcjonowania podległej mu Straży Miejskiej w Z.. Powód przyszedł do pracy wobec niedoborów kadrowych, a ponadto chciał być obecny na spotkaniach z nowo wybranym Burmistrzem Gminy Z..

W tej kwestii Sąd I instancji dał powodowi co do wykazywanych przez niego przyczyn stawiennictwa w pracy w dniach 10, 11 i 12 grudnia 2014 r., zwłaszcza, że relację powoda odnośnie takiej jego motywacji i absencji chorobowych funkcjonariuszy straży miejskiej potwierdziła również przesłuchana w sprawie w charakterze reprezentanta strony pozwanej Zastępca Burmistrza Z. – J. L., jak również okoliczność ta wynika wprost z treści sporządzonej notatki służbowej z dnia 12 grudnia 2014 r.

Sąd wskazał, iż w tak ustalonym stanie faktycznym sprawy nie sposób zatem przyjąć, iż zarzucone powodowi postępowanie cechowało się znacznym stopniem winy, nasilenia złej woli pracownika i aby w konsekwencji stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w tzw. trybie dyscyplinarnym. Zachowanie powoda było bowiem motywowane dążeniem do zapewnienia prawidłowego funkcjonowania , działalności kierowanej przez niego Straży Miejskiej w Z., a nie chęcią wyrządzenia szkody pracodawcy, czy też zagrożenia jego istotnym, ważnym interesom.

Przyjmując zatem wadliwość obydwu zdarzeń w postaci wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, dokonanego w okresie wypowiedzenia, powodowi przysługiwały uprawnienia przewidziane w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z treścią przepisów art. 45 § 1 k.p. oraz 47 k.p. Z tego względu przywracając powoda do pracy na poprzednich warunkach, Sąd Rejonowy

zasądził wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wymiarze 2 – miesięcznego wynagrodzenia za pracę – pod warunkiem podjęcia pracy.

Od wyroku tego powód wniósł apelację zaskarżając wyrok w pkt. II i zarzucając temu orzeczeniu naruszenie art. 57 k.p. poprzez nieuwzględnienie przez Sąd I instancji, że powodowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i powołując się na ten zarzut wniósł o zmianę wyroku w pkt. II i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda dalszej kwoty 5 030,80 zł tytułem trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm określonych prawem. W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że podstawą prawną roszczeń powoda jest art. 57 k.p., nie zaś – jak to uczynił Sąd rejonowy – przepis art. 47 k.p

Apelację od powyższego wyroku wniosła także strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu :

1. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt.1k.p. przez przyjęcie, że wykonywanie przez pracownika samorządowego zatrudnionego na kierowniczym stanowisku Komendanta Straży Miejskiej w czasie zwolnienia chorobowego pracy, która jest sprzeczna z zaleceniami lekarskimi nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art.52 § 1 pkt 1 kp poprzez stwierdzenie, że podjęcie przez Komendanta Straży Miejskiej niezdolnego do pracy wskutek choroby, czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniem lekarskimi, jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca o tym nie wiedział ani nie wyraził na to zgody,

3. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art.30 § 4 k.p. poprzez przyjęcie, że w oświadczeniach pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano właściwej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie oraz rozwiązanie umowy o pracę

4. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.c. przez przyjęcie, iż wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego wówczas gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego- jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy- przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy i możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie pracownika nie jest kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

5. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu art. 60 k.p. przez zasądzenie pracownikowi odszkodowania oraz przywrócenie go do pracy, mimo iż wymieniony przepis stanowi wyłącznie o odszkodowaniu .

6. naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności przepisu 45 § 1 kp przez przyjęcie, że roszczenie pracownika oparte na tym przepisie jest uzasadnione, mimo wskazania przez pozwanego pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę.

7. Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art.45 § 2 k.p. poprzez nie rozważenie należyście żądania powoda, iż przywrócenie do pracy powoda jest niecelowe lub niemożliwe

8. Naruszenie prawa procesowego polegające na pozbawieniu pozwanego możliwości obrony jego praw poprzez pominięcie z części wniosków dowodowych zgłoszonych przez pozwanego w momencie , gdy powstała potrzeba powołania nowych dowodów wobec odmiennych zeznań powoda podczas przesłuchiwania go w charakterze strony

9. Naruszenie prawa procesowego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na całkowicie dowolnej ocenie materiału dowodowego skutkujące przyjęciem, że oba powództwa zasługują na uwzględnienie.

Powołując się na podniesione zarzuty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Urzędu Miejskiego w Z. kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji strona pozwana podkreśliła w szczególności, że nieracjonalne jest zachowanie powoda, który do dnia wręczenia mu wypowiedzenia ukrywał przed pracodawcą fakt posiadania druku zwolnienia lekarskiego i wykonywał w sposób normalny swoje obowiązki, a po wręczeniu wypowiedzenia, w czasie kolejnej niezdolności do pracy, zaprzestał wykonywania obowiązków, mimo, że braki kadrowe oraz sytuacja w straży Miejskiej nie uległy zmianie.

W odpowiedziach na apelacje strony wzajemnie wnosiły o oddalenie wniesionej przez stronę przeciwną apelacji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja strony pozwanej jest zasadna, w zakresie zarzutów dotyczących naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przyjęcia w konsekwencji przez Sąd Rejonowy, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pierwszej jednak kolejności podkreślenia wymaga, że zarówno ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, ocena prawna jak i wyprowadzone wnioski co do dokonanej przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i przyjmuje je jako własne, nie dostrzegając potrzeby ich ponownego przytaczania.

Zaznaczyć jedynie należy, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego utrata zaufania może być wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jednak nie tyle jest istotna sama utrata zaufania ile przyczyny, które ją spowodowały (por. wyrok SN z dnia 31.03.2009r. II PK 251/08). Strona pozwana wskazała, że przyczynę te miało stanowić postępowanie prokuratorskie związane z niewłaściwym rozliczeniem przez powoda delegacji i chęcią przysporzenia sobie z tego tytułu korzyści majątkowej. Podkreślić jednak należy, że okoliczności związane z tym faktem były już wyjaśniane przez poprzedniego Burmistrza Gminy, a należność przez powoda zwrócona z przyjętym przez pracodawcę oświadczeniem powoda, że doszło do tego na skutek omyłki powoda. Powyższe miało miejsce w maju 2014r., a uregulowanie należności w lipcu 2014r. Skoro strona pozwana miałaby utracić do powoda zaufanie, to z pewnością nastąpiłoby to jeśli nie natychmiast, to w rozsądnym czasie po ujawnieniu niewłaściwego rozliczenia delegacji, a nie w kilka miesięcy po tym fakcie. Wszczęcie postępowania przygotowawczego nie mogło stanowić przyczyny utraty zaufania. Skoro strona pozwana dokonała - mimo wcześniejszego wyjaśnienia sprawy przez ustępującego Burmistrza – zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, to było oczywiste, że organ ten musiał wszcząć śledztwo aby doprowadzić do stwierdzenia, czy doszło do popełnienia przestępstwa. Strona pozwana zatem mogłaby mieć podstawy do utraty zaufania jeśli powodowi przedstawiony by został zarzut popełnienia przestępstwa, a nie tylko samo wszczęcie postępowania w sprawie, będące oczywistym skutkiem dokonanej przez stronę pozwaną zgłoszenia.

Sąd Okręgowy nie podziela natomiast dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego pod kątem zgodności z prawem dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego pod kątem zgodności z prawem dokonanej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji przyjął działania powoda jako wręcz zmierzające do ochrony interesów pracodawcy, u którego występowały braki kadrowe. Sąd ten uznał, że nie można przypisać powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych bo choć nie zastosował się on do zaleceń zaświadczenia lekarskiego, to nie było to wyrazem złej woli, rażącego niedbalstwa czy ignorowania obowiązków.

Stanowisko takie jest sprzeczne z wykładnią przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 2014r. poz 1632).

Orzecznictwo sądów w zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych dotyczących korzystania ze zwolnień lekarskich czy nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego wskazuje m.in., że jeżeli w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik nie stosuje się do zaleceń lekarza i podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, prowadzące w efekcie do przedłużenia się nieobecności w pracy, godzi wówczas w dobro pracodawcy, co odpowiada naruszeniu podstawowego obowiązku pracownika wynikającego z treści przepisu art. 100 § 1 pkt 4 k.p. Wreszcie też nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Materiał dowodowy w sprawie w sposób jednoznaczny wykazał, że powód posiadający zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z zaleceniem „chory powinien leżeć”, ukrył ten fakt przed pracodawcą i wykonywał obowiązki służbowe, narażając tym samym pracodawcę na ewentualne negatywne konsekwencje w przypadku nagłego, dalszego pogorszenia stanu zdrowia, także na terenie zakładu pracy. Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie zwolnienia lekarskiego było ze strony powoda świadome gdyż nie poinformował pracodawcy o posiadanym zaświadczeniu lekarskim, nie podawał, że czuje się źle ale mimo to chce pracować bo istnieją braki kadrowe. Powód nie informował pracodawcy o zakłóceniach w działaniu Straży Miejskiej z uwagi na braki kadrowe. Wskazać wreszcie należy, że nawet gdyby przyjąć, że powód faktycznie, natychmiast po uzyskaniu zwolnienia poczuł się lepiej i uznał, że nie musi z niego korzystać, to konsekwentnie nie ujawniałby tego faktu w ogóle, a następnie nie rozpocząłby już rzeczywistego korzystania z dalszego zwolnienia po wręczeniu mu pisma wypowiadającego umowę o pracę. Tymczasem powód przedstawił swój „atut” w postaci zwolnienia lekarskiego dopiero z chwilą, kiedy pracodawca wręczył pismo wypowiadające umowę o pracę z zachowaniem właściwego okresu wypowiedzenia.

Zważyć przy tym trzeba, że wynagrodzenie powoda za okres czasowej niezdolności do pracy winno stanowić odpowiednio 80% wynagrodzenia.

Takie zachowanie powoda bardziej przemawiało za chęcią uzyskania przez powoda zabezpieczenia przed ewentualnym zwolnieniem go z pracy po objęciu urzędu przez nowego Burmistrza, niż za ochroną interesów pracodawcy.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. dokonany w okresie wypowiedzenia odpowiadało prawu i zawierało prawdziwą, rzeczywistą przyczynę, a zatem nie istniały podstawy do skorzystania przez powoda z możliwości roszczenia o przywrócenie do pracy czy odszkodowanie, mimo niezasadnego wypowiedzenia umowy o pracę.

Stanowisko takie skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego w oparciu o przepis art. 386 § 1 k.p.c. przez oddalenie powództwa i orzeczeniem o kosztach procesu za I instancję stosownie do treści przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 11 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu tj. Dz.U z 2013 r. poz.490).

Konsekwencją przyjęcia powyższego, apelacja powoda o zasądzenie dalszego odszkodowania nie miała podstaw, a zatem oddalono ją na podstawie przepisu art. 385 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu za instancję odwoławczą oparto o przepis § 12 pkt 1 w zw. z § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. 2013 poz. 490).