

Sygn. akt IV Pa 31/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Alicja Romanowska

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2017r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództw K. M. (1), A. W., D. B. i J. G.

przeciwko (...) w S.

o przywrócenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji wniesionych przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 5 kwietnia 2017r., sygn. akt IV P 222/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od pierwszego do trzeciego w ten sposób, że:

- a) zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki K. M. (1) kwotę 4.860 zł (cztery tysiące osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- b) oddala powództwo K. M. (1) w pozostałej części;
- c) znosi wzajemnie koszty procesu za pierwszą instancję między powódką K. M. (1) i pozwanym;

II. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od piątego do siódmego w ten sposób, że:

- a) zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki A. W. kwotę 10.413,30 zł (dziesięć tysięcy czterysta trzynaście złotych i trzydzieści groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- b) oddala powództwo A. W. w pozostałej części;
- c) znosi wzajemnie koszty procesu za pierwszą instancję między powódką A. W. i pozwanym;

III. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od dziewiątego do jedenastego w ten sposób, że:

- a) zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powódki D. B. kwotę 11.592,57 zł (jedenaście tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt dwa złote i pięćdziesiąt siedem groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

b) oddala powództwo D. B. w pozostałej części;

c) znosi wzajemnie koszty procesu za pierwszą instancję między powódką D. B. i pozwanym;

IV. zmienia zaskarżony wyrok w punktach od trzynastego do piętnastego w ten sposób, że:

a) zasądza od pozwanego (...) w S. na rzecz powoda J. G. kwotę 12.065,97 zł (dwanaście tysięcy sześćdziesiąt pięć złotych i dziewięćdziesiąt siedem groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

b) oddala powództwo J. G. w pozostałej części;

c) znosi wzajemnie koszty procesu za pierwszą instancję między powodem J. G. i pozwanym;

V. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie siedemnastym w ten sposób, że nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 1.344 zł (tysiąc trzysta czterdzieści cztery złote) tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których zwolnione były powódki, w tym 243 zł w sprawie K. M. (1), 521 zł w sprawie A. W. i 580 zł w sprawie D. B.;

VI. odrzuca zawarte w apelacjach zażalenia na rozstrzygnięcia co do nadania rygoru natychmiastowej wykonalności z punktów czwartego, ósmego, dwunastego i szesnastego zaskarżonego wyroku;

VII. oddala apelacje w pozostałym zakresie;

VIII. znosi wzajemnie koszty procesu za instancję odwoławczą między powódkami i pozwanym;

IX. zasądza od powoda J. G. na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Alicja Romanowska	SSO Renata Żywicka	SSO Tomasz Koronowski
-----------------------	--------------------	-----------------------

Sygn. akt IV Pa 31/17

## UZASADNIENIE

Powodowie K. M. (1), J. G., A. W. i D. B. złożyli pozwy przeciwko (...) w S. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem (...), zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniach pozwów wskazano na łączący strony dotąd stosunek pracy z przywołaniem przebiegu zatrudnienia i wyjaśniono, że z dniem 6 października 2015r. dyrektor pozwanej powziął wiadomość, jakoby zaistniały nieprawidłowości w rozdzielaniu funduszy socjalnych w (...) w S. za 2015 rok przez komisję socjalną, w skład której wchodził powodowie. Następnie (...) B. przeprowadziła audyt, który miał za zadanie zbadanie prawidłowości w zakresie dysponowania zakładowymi funduszami świadczeń socjalnych w (...) w S. za 2015 rok. Audyt zakończył się początkiem października 2015r. Jego wynik potwierdził nieprawidłowości w rozdzielaniu funduszy socjalnych. Wobec powyższego, pozwany rozwiązał z powodami umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazując, iż nie dopełnili oni obowiązków pracowniczych w zakresie objętym kontrolą. W ocenie powodów K. M. (1), J. G. i A. W. rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło po upływie okresu 1 miesiąca, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, gdyż dyrektor pozwanej informację o powyższym powziął już 8 października 2015r. A zatem rozwiązanie umowy o pracę z dniem (...) nastąpiło po przekroczeniu ustawowego terminu. Wskazano ponadto, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę

są nieprawdziwe, gdyż udział powodów w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych był dobrowolny, oraz że przyczyna wskazana przez pozwanego jako utrata zaufania jest nieprecyzyjna. Powódka K. M. (1), powołując się na art. 52 § 1 pkt 2 kp, podniosła ponadto, że w okresie zatrudnienia nie popełniła przestępstwa. Z kolei D. B. wskazała, że pismem z dnia (...) pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela. D. B. wywodziła, że przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy mają charakter zupełny i wyczerpująco określają przyczyny i sposoby rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy, co wyklucza możliwość rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczyciela na podstawie innych regulacji prawnych, w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 kp. W konsekwencji stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 kp w przypadku wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem ciężko naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze do nauczyciela nie jest objęte odesłaniem z art. 91c Karty Nauczyciela, który tylko w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela dopuszcza stosowanie przepisów kodeksu pracy. Tymczasem nauczyciele za uchybienia godności zawodu lub naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciela podlegają tylko odpowiedzialności dyscyplinarnej. Powódka zakwestionowała ponadto przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany (...) w S. wniósł o oddalenie powództw oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniach odpowiedzi na pozew podniesiono, że pozwany nie przekroczył miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp. Wskazano, że Komisja Rewizyjna wydała opinię i zakończyła czynności kontrolne w dniu 23 listopada 2015r., a z powódką rozwiązano umowę o pracę pismem z dnia (...), zatem termin miesięczny został zachowany. Wskazał, że w dniach 13-26 października 2015r. przeprowadzono w pozwanej audyt wewnętrzny w przedmiocie dysponowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w (...) w S.. Następnie w dniach 13-25 listopada 2015r. (...) w B. przeprowadziła kontrolę w przedmiocie zbadania prawidłowości w zakresie dysponowania Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych. Wskutek przeprowadzonych czynności audytor oraz Komisja Rewizyjna stwierdziły nieprawidłowości w ww. zakresie. W toku czynności ustalono, że w dniach (...) odbyła się wycieczka szkolna na trasie B. – S., na uczestnictwo w której formalnie osiem osób uzyskało dofinansowanie z ZFŚS na kwotę 5.040 zł. W dokumentacji brak wniosków osób ubiegających się o dofinansowanie do wzięcia udziału w wyjeździe, a po przeprowadzeniu szczegółowych ustaleń okazało się, że trzy osoby spośród ośmiu nie uczestniczyły w ogóle w wycieczce. Sumarycznie dofinansowanie dla trzech wskazanych osób wynosiło 1.900 zł. Komisja socjalna na posiedzeniu w dniu 27 kwietnia 2015r. potwierdziła dotowane kwoty i wykaz osób uprawnionych, mimo braku wniosków o dofinansowanie pochodzących od tych osób. Na skutek powyższego organ gminy zawiadomił o możliwości popełnienia przestępstwa Prokuraturę Rejonową w (...). Pozwany wskazał, że powodowie naruszyli obowiązki pracownicze w sposób ciężki, gdyż narazili pracodawcę na szkodę. Nie ma znaczenia przy tym, że jej udział w komisji socjalnej był dobrowolny. Ponadto, powołując się na treść art. 8 kp, wskazano, że ewentualne przywrócenie powodów do pracy będzie sprzeczne z zasadami współzycia społecznego z uwagi na naganność zachowania powódki w takim stopniu, że jej powrót do pracy mógłby wywołać zgorszenie innych zatrudnionych.

Sąd Rejonowy w Ostródzie połączył wszystkie sprawy do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygnaturą IV P 222/15. Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2017r. Sąd I instancji przywrócił powodów do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (punkty 1., 5., 9. i 13. wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powodów kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (punkty 2., 6., 10. i 14. wyroku), zasądził od pozwanego na rzecz powodów koszty procesu (punkty 3., 7., 11. i 15. wyroku), nadał wyrokowi w punktach 2., 6., 10. i 14. rygor natychmiastowej wykonalności do kwot równych miesięcznemu wynagrodzeniu (punkty 4., 8., 12. i 16. wyroku) oraz nakazał ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kosztów sądowych, od których uiszczenia powodowie byli zwolnieni.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powódka K. M. (1) zatrudniona była w (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia (...), na stanowisku sekretarza szkoły, w okresie od (...) do (...). Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1620 zł brutto.

Powód J. G. zatrudniony był w (...) w S. w okresie od (...) do (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela dyplomowanego. Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.021,99 zł.

Powódka A. W. zatrudniona była w (...) w S. w okresie od (...) do (...), na stanowisku nauczyciela mianowanego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.471 zł.

Powódka D. B. zatrudniona była w (...) w S. w okresie od (...) do (...), na stanowisku nauczyciela mianowanego. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.864,19 zł.

Zarządzeniem Wójta Gminy B. z dnia (...) Nr (...) powstał (...) w S., w skład którego wchodzi (...) w S. i (...) w S..

W pozwanym zespole szkół obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który reguluje zasady przyznawania świadczeń oraz ich wysokość w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i zdrowotnej osoby uprawnionej (pkt. VI ppkt. 1 Regulaminu). Decyzje dotyczące przyznawania świadczeń uprawnionym podejmuje dyrektor w porozumieniu z przedstawicielami związków zawodowych. W celu zasięgnięcia opinii w sprawie przyznawania świadczeń z funduszu i określenia ich wysokości Dyrektor powołuje Komisję Socjalną (pkt. VI ppkt. 2 i 3 Regulaminu). Świadczenia z funduszu przydziela się na wniosek osoby uprawnionej, składany każdorazowo w formie pisemnej lub w innej formie, z informacją o wysokości miesięcznych dochodów brutto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający złożenie wniosku – według ustalonego wzoru (pkt. VI ppkt. 5, 6 i 7 Regulaminu). Świadczenia przyznaje się na podstawie tabeli, określonej kwoty dofinansowania na jedną osobę, w zależności od dochodu na osobę w rodzinie. Tabela wysokości dopłat opracowywana jest przez komisję do końca stycznia każdego roku (pkt. VI ppkt. 11 Regulaminu).

W skład komisji socjalnej wchodzi 4 osoby będące przedstawicielami wszystkich pracowników szkoły oraz Związek Zawodowy. Pracą Komisji kieruje przewodniczący. Członkowie Komisji wybierani są na czas nieokreślony. Członkostwo w komisji wygasa z dniem rozwiązania umowy o pracę lub z chwilą złożenia przez członka pisemnej rezygnacji z pełnienia funkcji. Do zadań komisji należy m.in. cykliczne odbywanie posiedzeń zwoływanych przez pracodawcę lub na wniosek każdego z członków komisji, jednak nie rzadziej niż raz na kwartał, rejestracja wniosków, weryfikowanie poprawności składanych wniosków pod względem formalnym, opiniowanie wniosków w oparciu o zapisy Regulaminu ZFŚS, przygotowanie protokołów ze spotkań komisji.

W skład komisji socjalnej Szkoły Podstawowej w S. w 2015r. na zasadzie dobrowolności, nieodpłatnie wchodziły powódki. Przewodniczącym komisji był J. G..

Do dnia 31 sierpnia 2015r. w pozwanej stanowisko dyrektora zajmował J. G.. Od (...). funkcję dyrektora w (...) w S. pełni I. I..

W pozwanym zespole szkół każdego roku organizowane są wycieczki szkolne. Na początku września komisja socjalna zwraca się do biura podróży o przedstawienie propozycji wyjazdów, następnie po otrzymaniu harmonogramu wycieczki, z reguły na początku listopada, na posiedzeniu rady pedagogicznej lub podczas przerwy w szkole zachęca pracowników do wzięcia udziału w wycieczkach. Emerytów informuje o możliwości skorzystania z wyjazdu, telefonicznie lub pocztą. Osoby chętne wpisują się na listę, a w styczniu komisja zgłasza osoby chętne do biura podróży.

W 2015r. pozwany zespół szkół organizował wycieczkę na trasie B. – S..

W dniu 22 kwietnia 2015r. sporządzony został protokół z posiedzenia komisji socjalnej w (...) w S., z którego wynika, że komisja socjalna postanowiła dofinansować wyjazd na wycieczkę organizowaną przez Biuro (...), która odbędzie się w dniach (...) na trasie B. – S.. W protokole stwierdzono, że dofinansowanie wycieczki otrzymują następujące osoby: M. K., J. G., G. Ś. i B. S. w kwotach po 620 zł oraz Ż. S., M. W. i K. B. w kwotach po 640 zł. Wskazano ponadto, że dofinansowanie do wycieczki w kwocie 5.040 zł zostanie przekazane na konto organizatora po dostarczeniu faktury za wykonaną usługę.

W czasie sporządzania protokołu z posiedzenia komisji socjalnej członkowie komisji wiedzieli, że B. S., M. W. i K. B. (emerytowani pracownicy pozwanej szkoły) nie wezmą udziału w wycieczce. W związku z powyższym J. G., ówczesny dyrektor pozwanego, szukał wśród pracowników osób zainteresowanych wyjazdem na wycieczkę w celu zebrania wymaganej liczby osób. Było to związane z zawartą wcześniej umową z biurem turystycznym i dokonanymi rezerwacjami. W przypadku pozostawienia wolnych miejsc, w dalszym ciągu konieczne byłoby uiszczenie na rzecz biura turystycznego całej kwoty wynikającej z umowy. J. G. nie udało się znaleźć chętnych wśród pracowników, więc zaproponował wyjazd innym osobom, które zobowiązały się wpłacić pieniądze za wycieczkę do końca roku i uczyniły to w listopadzie 2015r. Ostatecznie z trzech osób, które były wpisane na listę, J. G. znalazł dwie chętne osoby w miejsce emerytowanych pracowników, którzy byli uprawnieni do dofinansowania, a nie brali udziału w wycieczce. Jedno miejsce pozostało wolne.

W dniach (...) odbył się wyjazd szkolny na trasie B. – S., w którym osiem osób otrzymało dofinansowanie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na kwotę łączną 5040 zł.

B. S., M. W. i K. B., wskazane jako osoby uczestniczące w wycieczce, nie uczestniczyły w niej ani nie składały wniosków o dofinansowanie w tym zakresie. Dofinansowanie kosztów wycieczki dla wymienionych osób wskazanych w protokole z posiedzenia komisji socjalnej wynosiło 1.900 zł.

W dniu 5 maja 2015r. Biuro (...) za zorganizowanie wycieczki na trasie B. – S. wystawiło (...) w S. fakturę VAT nr (...) na kwotę 5.040 zł. W dniu 7 maja 2015r. zaksięgowano wskazaną kwotę i wypłacono ją organizatorowi z funduszy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W dniach (...) w pozwanym zespole szkół został przeprowadzony audyt wewnętrzny przez audytora E. W. (1). W dniu (...) audytor sporządziła sprawozdanie z przeprowadzonego audytu wewnętrznego prowadzonego w formie czynności doradczych na temat „Dysponowanie środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) w S. (...)”. Stwierdzono w nim nieprawidłowości w zakresie rozwiązań organizacyjnych jednostki i faktycznego podziału świadczeń w ramach funduszu socjalnego. Dyrektor (...) w S. otrzymała powyższe sprawozdanie w dniu 29 października 2015r.

Następnie w dniu (...) (powinno być: 23 listopada 2015r.) (...) B. przeprowadziła w (...) w S. kontrolę w przedmiocie zbadania prawidłowości w zakresie dysponowania środkami ZFŚS za 2015 rok, a w szczególności dysponowania środkami funduszu pod kątem legalności, rzetelności, celowości i gospodarności, prawidłowości stosowania procedur związanych z procesem administrowania funduszem, poprawności działania osób zobowiązanych do dysponowania środkami funduszu, prawidłowości zorganizowanego wyjazdu turystycznego w (...), który był finansowany ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz poprawności związanych z tym wyjazdem rozliczeń z ich uczestnikami oraz osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń przewidzianych w Regulaminie Funduszu.

Na skutek kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

- podział świadczeń wbrew zasadom określonym w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Szkole w S. oraz podejmowanie decyzji niezgodnych z przepisami ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych przez komisję i dyrektora szkoły,
- nierzetelne dokumentowanie podstawy podziału świadczeń z funduszu socjalnego w szkole.
- brak kontroli komisji powołanej do tych czynności,
- brak nadzoru dyrektora szkoły w zakresie spraw objętych kontrolą,
- poświadczenie nieprawdy w dokumentacji świadczeń socjalnych.

Pismami z dnia (...) pozwany rozwiązał z powodami umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu utraty zaufania, spowodowanego przez rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na zawinionym

i bezprawnym zachowaniu, godzącym w podstawowe, ustawowo określone obowiązki, powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Powyższe okoliczności zostały stwierdzone odpowiednio w sprawozdaniu z przeprowadzonego audytu dotyczącego „Zbadania prawidłowości w zakresie dysponowania ZFŚS w (...) w S.- dotycz. 2015” oraz w protokole z dnia 23 listopada 2015r. (przedstawionego na sesji Rady Gminy B. w dniu 26 listopada 2015r.) z przeprowadzonej kontroli przez Komisję Rewizyjną Rady Gminy B.. W oświadczeniach o rozwiązaniu stosunków pracy pozwany stwierdził, że wnioski zawarte we wskazanych wyżej dokumentach wskazują, iż jako członkowie komisji socjalnej nie dopełnili ciążących na nich obowiązków pracowniczych w zakresie objętym kontrolą i zarzucił im:

- podział środków funduszu wbrew zasadom określonym w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz podejmowanie decyzji niezgodnie z przepisami ustawy o Zakładowym Funduszu świadczeń Socjalnych,
- brak kontroli komisji powołanej do tych czynności,
- brak nadzoru dyrektora szkoły w zakresie spraw objętych kontrolą,
- poświadczenie nieprawdy w dokumentacji świadczeń socjalnych przez Komisję o dyrektora szkoły, które skutkuje prawdopodobieństwem popełnienia czynu w związku z art. 271 § 1 kk,
- nierzetelne dokumentowanie podstawy podziału świadczeń z funduszu socjalnego w szkole.

Wskazano także, że wymienione zachowania wypełniają przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 i pkt 2 kp, co należy ocenić jako rażące naruszenie zasady lojalności wobec pracodawcy samorządowego oraz wysoce naganne uchybienie zasadom współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Pismem z dnia (...) Wójt Gminy B. zawiadomił Prokuraturę Rejonową w (...) o możliwości popełnienia przestępstwa z art. 271 § 1 kk i art. 273 kk przez J. G.. Na skutek zawiadomienia, Komenda Powiatowa Policji w (...) wszczęła w dniu (...) dochodzenie w sprawie poświadczenia nieprawdy w dokumentach dotyczących dofinansowani wycieczki na trasie B.-S.-B. w okresie od (...) w miejscowości S., gm. B., województwo (...), tj. o czyn z art. 271 § 1 kk. Postanowieniem z dnia 19 maja 2016r. w sprawie (...) śledztwo w sprawie o przestępstwo z art. 231 § 1 kk, art. 286 § 1 kk i art. 271 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk w zw. z art. 12 kk zostało umorzone wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa (art. 17 § 1 pkt 1 kpk). Postanowieniem z dnia 12 sierpnia 2016r. Sąd Rejonowy w (...) zmienił postanowienie z dnia 19 maja 2016r. o umorzeniu śledztwa wydane w sprawie (...) w ten sposób, że za podstawę prawną umorzenia przyjął art. 17 § 1 pkt 3 kpk w zw. z art. 1 § 2 kpk, a jako przyczynę umorzenia przyjął znikomy stopień społecznej szkodliwości.

Wobec powodów J. G., A. W. i D. B. nie toczyło się postępowanie dyscyplinarne.

Rozważania Sąd Rejonowy rozpoczął od konstatacji, że powództwa zasługiwały na uwzględnienie.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd I instancji ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu Rejonowego w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Sąd I instancji w całości dał wiarę zeznaniom świadków B. S., M. W., K. B. albowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Fakt, że wymienione osoby nie uczestniczyły w wycieczce szkolnej nie był kwestionowany przez strony.

Z zeznań świadka B. S. i M. W. wynika, że nie składały wniosków o dofinansowanie wycieczki na trasie B. – S. z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz, że miały wziąć udział w rzeczonyj wycieczce, czego ostatecznie nie uczyniły. Świadek K. B. również nie uczestniczyła w wycieczce i nie składała wniosku o jej dofinansowanie.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadków J. C. i W. B. - członków (...) B.. Świadczenie potwierdzili okoliczności, w jakich przeprowadzono kontrolę w przedmiocie zbadania prawidłowości w zakresie dysponowania środkami ZFŚS za 2015 rok, wskazali, że w trakcie kontroli nie kontaktowano się z powodami i nie uzyskiwano od nich jakichkolwiek wyjaśnień. Wyjaśnień w trakcie kontroli udzielał Wójt Gminy i Sekretarz Gminy. W pełni podzielone zostały również zeznania świadka E. W. (2), która przeprowadzała audyt w pozwanym (...). Treść zeznań świadka znajduje potwierdzenie w Sprawozdaniu z przeprowadzonego audytu i nie była kwestionowana przez strony.

Zeznania wymienionych wyżej świadków były spójne, logiczne i konsekwentne, a nadto znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym w postaci dokumentów.

Zeznania powodów, jako pochodzących od osób bezpośrednio zainteresowanych konkretnym rozstrzygnięciem, sąd I instancji potraktował z dużą dozą ostrożności, jednakże dał im wiarę, albowiem pokrywały się z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie w postaci dokumentów i zeznań świadków. Wszyscy powodowie zgodnie i konsekwentnie w toku całego procesu wskazywali, że wchodził w skład komisji socjalnej pozwanego zespołu szkół. Zeznali, że w dniu 27 kwietnia 2015r. sporządzili protokół ze spotkania komisji, na którym zatwierdzili dofinansowanie do wycieczki na trasie B. – S., która miała odbyć się w (...) dla wskazanych w protokole osób. Podawali, że na skutek rezygnacji trzech osób zmuszeni byli poszukiwać innych chętnych, aby pozwany nie utracił środków związanych z uczestnictwem osób, które z wyjazdu zrezygnowały. Sąd Rejonowy nie podzielił twierdzenia powodów, że wszystkie trzy osoby zrezygnowały z wycieczki w ostatnim momencie, bowiem nie znajduje to potwierdzenia w treści zeznań świadków B. S., M. W., K. B.. W ocenie sądu I instancji nie ulegało wątpliwości, że w dacie sporządzania protokołu z posiedzenia Komisji Socjalnej wiadomym było, że wymienione osoby, uprawnione do dofinansowania, nie będą uczestniczyły w wycieczce. Sąd Rejonowy podzielił twierdzenia powodów, zgodnie z którymi organizacja wycieczki wiązała się z zawarciem umowy z organizatorem ze znacznym wyprzedzeniem i koniecznością poniesienia przez kosztów związanych z rezerwacjami dla określonej liczby osób. W związku z tym, w przypadku udziału w wycieczce mniejszej liczby osób, pierwotnie uzgodniona cena musiałaby zostać uiszczona na rzecz biura turystycznego organizującego wyjazd.

Odnosząc się do żądań wszystkich powodów oraz argumentacji pozwanego, w pierwszej kolejności zauważono, że w rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż powodowie J. G., D. B. i A. W. byli zatrudnieni w pozwanej szkole na stanowisku nauczycieli mianowanych, z kolei powódka K. M. (1) była sekretarzem pozwanego zespołu szkół.

Do stosunku pracy powodów J. G., D. B. i A. W., stosownie do przepisu art. 5 k.p. i art. 91c KN, przepisy Kodeksu pracy stosuje się tylko w zakresie nieuregulowanym przepisami szczególnymi, jakimi są przepisy ustawy z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. 2014.191 j.t.). Z kolei do rozwiązania stosunku pracy z powódką K. M. (1) zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu pracy.

Odnosząc się do żądań powodów będących nauczycielami, Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 75 ust. 1 i 2 KN nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6, a za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy. W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają w pierwszej instancji komisje dyscyplinarne przy wojewodach dla nauczycieli wszystkich szkół na terenie województwa (art. 77 KN).

Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar ani co do zakresu ich stosowania. Zaś przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania.

Poza sytuacją rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn dotyczących szkoły, stosunek pracy ulega rozwiązaniu tylko w wypadkach enumeratywnie wymienionych w art. 23 Karty Nauczyciela.

Za zasługujący na akceptację został uznany pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nauczyciel odpowiada w trybie dyscyplinarnym, z wyłączeniem możliwości rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zasady sprawiedliwego osądu a także zasady współzycia społecznego i pracowniczego mogą sprzeciwiać się przywróceniu do pracy nauczyciela, który dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W kontekście powyższego podniesiono, że Kartce Nauczyciela w ogóle nie zostały uregulowane sankcje niezgodnego z prawem rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy, co sprawia, że zwolniony nauczyciel może na podstawie przepisów kodeksu pracy dochodzić wyłącznie roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy (tak: Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2009-01-08. , PK 137/08 publ: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2010, Nr 13-14, poz. 161, str. 551).

W przedmiotowej sprawie pozwany zespół szkół pismami z dnia (...) rozwiązał z powodami J. G., A. W. i D. B. stosunek pracy na podstawie art. 52 kp, powołując w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę rażące naruszenie obowiązków pracowniczych, co zostało stwierdzone odpowiednio w sprawozdaniu z przeprowadzonego audytu dotyczącego „Zbadania prawidłowości w zakresie dysponowania ZFŚS w (...) w S.- dotyczyr. 2015” oraz w protokole z dnia 23 listopada 2015r. (przedstawionego na sesji Rady Gminy B. w dniu 26 listopada 2015r.) z przeprowadzonej kontroli przez Komisję Rewizyjną Rady Gminy B.. Pozwany zastosował do rozwiązania umów o pracę z powodami przepis art. 52 kp, mimo, że nauczyciele za uchybienie godności urzędu odpowiadają dyscyplinarnie przed komisjami dyscyplinarnymi. Postępowań tego rodzaju w stosunku do powodów, pozwany nie zainicjował. W związku z tym, że Karta Nauczyciela reguluje w sposób zupełny zasady rozwiązywania umów o pracę z nauczycielem mianowanym, rozwiązanie umowy z powodami bez wypowiedzenia na podstawie Kodeksu pracy było wadliwe. Karta Nauczyciela nie przewiduje możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy nauczyciela mianowanego, ale reguluje ustanie stosunku pracy z przyczyn, o jakich mowa w art. 52 kp, w postępowaniu dyscyplinarnym. Zatem pozwany zastosował niewłaściwy tryb rozwiązywania umów o pracę w stosunku do J. G., D. B. i A. W., gdyż przepis art. 52 kp nie miał w przedmiotowej sprawie zastosowania. W związku z powyższym Sąd Rejonowy przywrócił tych powodów do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy na stanowiskach nauczycieli mianowanych pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (pkt. 5., 9. i 13. wyroku).

W ocenie sądu I instancji żądanie powodów J. G., D. B. i A. W. przywrócenia do pracy nie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (art. 8 kp). Ponadto pozwany zespół szkół nie wykazał, aby przywrócenie do pracy było niecelowe lub niemożliwe. Do okoliczności przemawiających za niemożliwością lub niecelowością przywrócenia do pracy orzecznictwo Sądu Najwyższego zalicza między innymi brak możliwości prawidłowej współpracy w przyszłości, a przy ocenie celowości przywrócenia do pracy nie można odrzucać oceny zachowań pracownika. Jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie powodowie zdawali sobie sprawę z poświadczenia nieprawdy w protokole komisji socjalnej i przyznania dofinansowania z ZFŚS osobom, które nie uczestniczyły w wycieczce, wskazywali jednak, że podjęli wszelkie działania, aby pozwany zespół szkół z powodu braku udziału wymaganej liczby osób uprawnionych do dofinansowania nie poniósł szkody. Powyższa okoliczność przemawiała za tym, iż postawa powodów daje gwarancję, że będą oni w sposób należyty wykonywali obowiązki nauczyciela, prezentują właściwą postawę moralną.

Sąd Rejonowy zasądził ponadto na rzecz ww. powodów wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, stosując w tym zakresie art. 57 § 1 kp, który stanowi, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące, i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.



Jak wynika z zaświadczeń wystawionych przez pozwaną (...) i niekwestionowanych przez stronę powodową, wynagrodzenie powódki A. W. liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.471,10 zł, J. G. 4.021,99 zł, natomiast D. B. 3.964,19 zł. Stąd też sąd I instancji zasądził na rzecz A. W. kwotę 10.413,30 zł, na rzecz D. B. 11.592,57 zł i na rzecz J. G. 12.065,97 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości ich trzymiesięcznych wynagrodzeń (pkt. 6., 10. i 14. wyroku).

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 kpc, zasądzając na rzecz powodów koszty zastępstwa procesowego zgodnie z §12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w przypadku powodów D. B. i A. W. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu w przypadku powoda J. G. – jak w pkt. 7., 11. i 15. wyroku.

Stosownie do art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc wyrokowi w punktach 6., 10. i 14. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powodów (pkt. 8., 12. i 16. wyroku).

Co do żądania powódki K. M. (1), Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie - musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998, nr 9, poz. 269).

Powyższy artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999r., sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000r., Nr 20, poz. 746). Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z poglądem ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok z dnia 10 października 2000r., I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001r., Nr 20, poz. 618).

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003r. (I PK 446/02, Wokanda z 2004r., Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 §2 pkt. 2-4 kp).

Istotnym jest, iż rozwiązanie umowy o pracę w tak szczególnym trybie jak rozwiązanie bez wypowiedzenia powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, z należytą starannością po przeprowadzeniu wszechstronnego, wyczerpującego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i zweryfikowaniu wszelkich okoliczności sprawy, a także przeanalizowaniu wszelkich nasuwających się wątpliwości.

W myśl art. 52 § 2 kp 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. Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego trwania stosunku pracy. Termin jednomiesięczny, o którym mowa w tym przepisie, ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Konsekwencją jego niezachowania jest brak możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przekroczenie terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia. Rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu jednomiesięcznego uznać należy za naruszające prawo, co

uzasadnia roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 kp. Odnosi się to również do sytuacji nieznacznego przekroczenia terminu.

W kwestii rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 kp orzecznictwo sądowe jest jednolite. I tak w wyroku z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, (OSNAPiUS 2001/5/155), Sąd Najwyższy przyjął, że o "uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy" można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 listopada 2013 r., II PK 169/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin z art. 52 § 2 kp nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności.

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 kp) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązywania umowy o pracę (art. 3<sup>1</sup> § 1 kp).

Zdaniem sądu I instancji, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wiedzą w zakresie tego, że doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę, strona pozwana dysponowała najpóźniej w dniu 29 października 2015r. (data zapoznania się przez dyrektora (...) w S. ze sprawozdaniem z audytu wewnętrznego). Tymczasem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone w dniu (...) i doręczone powódce (...). W tej sytuacji uznać należało, że strona pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z K. M. (1) nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, w związku z czym orzekł o przywróceniu powódki do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy pod warunkiem podjęcia pracy w terminie 7 dni (pkt. 1. wyroku).

Dodatkowo sąd I instancji wskazał, że przyczyny wskazane przez stronę pozwaną w oświadczeniu rozwiązującym są nieprecyzyjne i niekonkretne. Pozwany wskazał bowiem, że powódka podejmowała decyzje niezgodnie z przepisami ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz dokonywała podziału środków funduszu wbrew zasadom określonym w Regulaminie ZFŚS. Nadto zarzucił brak kontroli komisji nad przyznawaniem świadczeń socjalnych, brak nadzoru dyrektora szkoły w zakresie spraw objętych kontrolą. Wskazać należy, że powódka K. M. (1) nie była dyrektorem szkoły, w związku z czym zarzut braku nadzoru dyrektora w zakresie spraw objętych kontrolą nie dotyczy powódki. Powódka nie posiadała również uprawnień kontrolnych w zakresie przyznawanych świadczeń. Obowiązek tego rodzaju spoczywał na dyrektorze jako przewodniczącym komisji. Nadto udział w komisji socjalnej był dobrowolny. Jedyną prawdziwą przyczyną wskazaną w oświadczeniu rozwiązującym było poświadczenie nieprawdy z dokumentacji świadczeń socjalnych przez komisję i dyrektora szkoły. Na skutek powyższego, Komenda Powiatowa Policji w (...) wszczęła w dniu 8 stycznia 2016r. dochodzenie w sprawie poświadczenia nieprawdy w dokumentach dotyczących dofinansowani wycieczki na trasie B. – S. – B. w okresie od (...) w miejscowości S., gm. B., województwo (...), tj. o czyn z art. 271 § 1 kk. Postanowieniem z dnia 19 maja 2016r. w sprawie (...) śledztwo w sprawie o przestępstwo z art. 231 § 1 kk, art. 286 § 1 kk i art. 271 § 1 kk w zw. z art. 11 § 2 kk w zw. z art. 12 kk zostało umorzone wobec braku danych dostatecznie uzasadniających podejrzenie popełnienia przestępstwa (art. 17 § 1 pkt 1 kpk). Z kolei postanowieniem z dnia 12 sierpnia 2016r. Sąd Rejonowy w (...) zmienił postanowienie z dnia 19 maja 2016r. o umorzeniu śledztwa wydane w sprawie (...) w ten sposób, że za podstawę prawną umorzenia przyjął art. 17 § 1 pkt 3 kpk w zw. z art. 1 § 2 kpk, a jako przyczynę umorzenia przyjął znikomy stopień społecznej szkodliwości. Powódka nie popełniła zatem przestępstwa.

Motywacja, jaką kierowała się powódka, podobnie jak i pozostali członkowie Komisji socjalnej wraz z Dyrektorem jako dysponentem środków z funduszu socjalnego, nie może być uznana za zasługująca na potępienie. Powodowie podejmowali bowiem działania mające na celu doprowadzenie wycieczki do skutku, działając na rzecz pracowników, którzy w sposób uprawniony wzięli w niej udział i do celowego wykorzystania kwoty uzgodnionej z organizatorem wycieczki. Powyższe okoliczności przekonują o braku złej woli powódki i braku zamiaru działania na szkodę pracodawcy, a w konsekwencji nie pozwalają na ustalenie, że K. M. (1) w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Przy uwzględnieniu bowiem działań powódki, zmierzających do zabezpieczenia interesów pracodawcy i zapobieżenia szkodzie, nie można bowiem powódce przypisać znacznego stopnia winy w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze.

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 57 kp. Jak wynika z zaświadczenia wystawionego przez pozwaną (...) i niekwestionowanego przez stronę powodową, wynagrodzenie powódki K. M. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.620 zł. Stąd też sąd I instancji zasądził na jej rzecz kwotę 4.860 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (pkt. 2. wyroku).

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 kpc, zasądzając na rzecz powódki kwotę 630 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z §12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Stosownie do art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc wyrokowi w punkcie 2. nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (pkt 4. wyroku).

Orzeczenie o kosztach sądowych sąd I instancji oparł o treść art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, nie ma obowiązku uiszczać kosztów sądowych z zastrzeżeniem art. 35, który stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową, a także pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia.

Zgodnie z art. 113 powołanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając powyższe na uwadze, w pkt. 3. wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.948 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwów, od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni. Orzeczenie to zgodne jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07 M.P.Pr. 2007/7/368), w której Sąd Najwyższy uznał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Pozwany złożył cztery apelacje od opisanego wyroku, odrębnie w stosunku do każdego z powodów, zaskarżając go w ten sposób łącznie w całości.

Wyrokowi zarzucono:

1. a) w stosunku do powodów J. G., A. W. i D. B. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt. 1 i pkt. 2 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie oraz art. 75 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela w zw. z art. 91 c Karty Nauczyciela w zw. z art. 5 Kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie - polegające na mylnym przyjęciu, że art. 52 kodeksu pracy nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem gdyż wyłącznym aktem prawnym regulującym odpowiedzialność dyscyplinarną nauczycieli jest Karta Nauczyciela, podczas gdy postępowanie dyscyplinarne na podstawie Karty Nauczyciela jest odrębną instytucją prawną w stosunku do rozwiązania stosunku pracy w powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie Kodeksu pracy, instytucje te są odrębne i niezależne, wbrew stanowisku Sądu nie wykluczają się,

b) w stosunku do powódki K. M. (1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt. 1 i pkt. 2 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię i niezastosowanie polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że sprzeniewierzenie mienia pracodawcy poświadczenie nieprawdy na dokumentach finansowych pracodawcy nie wypełnia ustawowych przesłanek uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem na podstawie w/w artykułu.

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 57 § 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na mylnym przyjęciu, że z chwilą nieprawomocnego uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy wymagalne staje się także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu roszczenie takie staje się wymagalne (i w konsekwencji może zostać zasądzone) po podjęciu przez pracownika pracy, błąd powyższy skutkował uwzględnieniem powództwa przedwczesnego.

3. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52 § 2 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię pojęcia „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” polegającą na mylnym przyjęciu, iż dla rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania stosunku pracy wystarczy jakakolwiek informacja o zachowaniu pracownika skutkującym prawem do rozwiązania z nim stosunku pracy, podczas gdy taka informacja musi być „niewątpliwa” i „pewna”.

4. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 56 § 2 poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że sprzeniewierzenia mienia pracodawcy i poświadczenie nieprawdy nie stanowią okoliczności sprzeciwiającej się przywróceniu pracownika do pracy.

5. błąd w ustaleniach stanu faktycznego mający istotny wpływ na wynik sprawy (sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego) skutkujący błędną oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego tj. naruszeniem art. 233 § 1 kpc, polegający na:

a. błędnym przyjęciu, że pracodawca powziął wiedzę o zaistnieniu okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powodami (w tym w szczególności z K. M. (1)) w dniu 29 października 2015r. podczas gdy niewątpliwą i pewną wiedzę w tym zakresie pracodawca powziął w dniu 26 listopada 2015r. - po przedstawianiu na sesji Rady Gminy w B. protokołu kontroli (...) B., skutkujące błędną oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i błędnym przyjęciem, że pozwany przekroczył miesięczny termin do złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kp,

b. błędnym przyjęciu, że „inne osoby”, którym J. G. zaproponował udział w wycieczce zobowiązały się wpłacić pieniądze za wycieczkę do końca roku 2015 i uczyniły to w listopadzie 2015r., podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (zwłaszcza dowód przelewu) nie pozwala na przyjęcie takich okoliczności za udowodnione,

6. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy:

a. tj. naruszenia art. 54 kpc w zw. z art. 48§ 1 pkt 1 kpc polegające na wydaniu orzeczenia przez Sąd w składzie, w którym zasiadał (...) D. U., podlegająca wyłączeniu od orzekania z mocy prawa - jednocześnie starszy wizytator (...) w O. delegatura w E. i Zastępca (...) nauczycieli w (...) przy Wojewodzie (...), wyznaczona jako wizytator dla

jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina B. (organ prowadzący pozwanego), albowiem wynik sprawy oddziałuje na obowiązki ww. jako zastępcy (...) i członka komisji dyscyplinarnej wobec nauczycieli, który w razie powzięcia wiadomości o delikcie dyscyplinarnym nauczyciela winien podejmować w stosunku do powodów czynności w postępowaniu dyscyplinarnym na podstawie Karty Nauczyciela, ewentualnie na wypadek nieuwzględnienia powyższego zarzutu pozwany podniósł zarzut:

- naruszenia art. 54 kpc w zw. z art. 49 kpc polegające na wydaniu orzeczenia przez Sąd w składzie, w którym zasiadał (...) D. U. - jednocześnie starszy wizytator (...) w O. delegatura w E. i Zastępca (...) nauczycieli w (...) przy Wojewodzie (...), wyznaczona jako wizytator dla jednostek oświatowych, dla których organem prowadzącym jest Gmina B. (organ prowadzący pozwanego), która w roku postępowania przed sądem I instancji jednocześnie osobiście przeprowadzała czynności kontrolne u pozwanego w (...) w B. z ramienia (...), co stanowi okoliczność wywołującą uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności ławnika w danej sprawie, zwłaszcza że (...), posiadając powyższą wiedzę, nie złożyła oświadczenia o wyłączeniu się od orzekania w niniejszym postępowaniu.

b. tj. naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez błędną, niewszechstronną, dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego dokonaną z pominięciem istotnej części materiału dowodowego, w części wykraczającą poza zgromadzony materiał dowodowy lub nie znajdującą poparcia w zgromadzonych dowodach, zaś w części sprzeczną z materiałem dowodowym polegającą na:

- przyznaniu waloru wiarygodności zeznaniom powodów, podczas gdy nie znajdują one oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, a w znacznej części są z nim sprzeczne,

- nieuzasadnionym przyjęciu, że termin do złożenia powodom oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy biegł od dnia 29 października 2015r. podczas gdy zgromadzamy w sprawie materiał dowodowy prowadzi do wniosku, że termin ten biegł od dnia 23 listopada, tj. od dnia powzięcia pewnej i niewątpliwej informacji o ciężkim naruszeniu przez powodów obowiązków pracowniczych,

- błędnym przyjęciu, że motywem działania powodów było dążenie aby „pозwany (Zespół szkolno-przedszkolny) nie utracił środków związanych z uczestnictwem osób, które zrezygnowały z wyjazdu”, podczas gdy z akt sprawy jednoznacznie wynika, iż powodowie z pełną świadomością (tj. widząc, że trzy spośród 8 osób nie składały wniosku o dofinansowanie do wycieczki i na tę wycieczkę nie jadą) poświadczyły nieprawdę, wskazując te osoby jako uczestników wycieczki i doprowadziły do wypłaty dofinansowania ze środków pozwanego na rzekomy wyjazd tych osób, który nigdy nie doszedł do skutku, tzn. doprowadziły do sprzeniewierzenia mienia pracodawcy, działając tym samym na jego szkodę, takie zachowanie należy uznać za moralnie naganne,
- błędnym przyjęciu, że fakt iż „organizacja wycieczki wiązała się z zawarciem umowy z organizatorem ze znacznym wyprzedzeniem i koniecznością poniesienia kosztów związanych z rezerwacją dla określonej liczby osób”, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowody takich twierdzeń nie potwierdza, a nadto
- zawieranie umów z organizatorem wycieczek na niekorzystnych warunkach przy jednoczesnym nieustaleniu na dzień dokonywania rezerwacji pełnej i pewnej liczby uczestników oraz (bardzo późno) przyznanie dofinansowania z funduszu świadczeń socjalnych - jest okolicznością obciążającą, zwłaszcza ówczesnego Dyrektora J. G. świadczy bowiem o rażącym niedbalstwie i niegospodarności,
- nieuzasadnionym przyjęciu, iż przywrócenie powodów do pracy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia oraz nie jest niecelowe ani niemożliwe, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy (zwłaszcza fakt świadomego i zamierzonego sprzeniewierzenia mienia pracodawcy oraz poświadczenia nieprawdy w dokumentach urzędowych) prowadzi do wniosków odmiennych,

b. naruszenie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc poprzez nadanie wyroki w części rygору natychmiastowej wykonalności pomimo braku podstaw do takiego rozstrzygnięcia.

Nadto pozwany wniósł o:

1. dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z:

a. wydruku oficjalnej strony internetowej (...) w O.,

b. kopii raportu z ewaluacji zewnętrznej,

c. kopii książki kontroli (...) w S.,

d. informacji z (...) w O.- którą przedłoży się na rozprawie

e. przesłuchania obecnego Dyrektora (...) w S. G. T.,

f. zobowiązanie (...) D. U. do złożenia oświadczenia, czy w toku postępowania w pierwszej instancji była wizytatorem dla szkół prowadzonych przez Gminę B., w tym dla (...) w S. oraz czy dokonywała czynności kontrolnych (szeroko pojętych) w tych placówkach

na okoliczność wykazania, iż (...) D. U. w toku postępowania przez sądem I instancji jednocześnie jako wizytator dokonywała kontroli u pozwanego oraz winnych placówkach, dla których organem prowadzącym jest Gmina B., a tym samym, iż zachodziły przesłanki budzące uzasadnione wątpliwości co do bezstronności ławnika, o czym (...) wiedziała, a mimo to nie złożyła oświadczenia o wyłączeniu od orzekania w sprawie oraz na okoliczność wykazania, iż z powodu zmiany na stanowisku Dyrektora pozwanego oraz nieuczestniczenia nowego dyrektora G. T. w rozprawach pozwany dopiero po otrzymaniu wyroku sądu I instancji powziął wiedzę o okolicznościach, jakie winny skutkować wyłączeniem ławnika,

g. dowodu z oświadczeń rodziców wychowanków pozwanego oraz rodziców dzieci mieszkających w okresie pozwanego, które winny z mocy prawa uczęszczać do (...) w S. na okoliczność wykazania niecelowości i niemożności przywrócenia powodów do pracy, z uwagi na wyraźny sprzeciw rodziców uczniów i lokalnej społeczności. Dowód ma walor nowego dowodu, albowiem oświadczenia rodziców spłynęły do pozwanego po publikacjach prasowych po wyroku sądu I instancji orzekającego przywrócenie powodów do pracy. Pozwany nie miał możliwości wcześniejszego powołania ww. dowodów.

Na tej podstawie pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a. oddalenie w całości roszczeń każdego z powodów

b. zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych,

c. pozbawienie wyroku rygoru natychmiastowej wykonalności ustalonego na podstawie pkt. 4., 8., 12. i 16. wyroku.

Ewentualnie w przypadku ewentualnego uznania rozwiązania stosunków pracy z powodami za nieuzasadnione pozwany wniósł o nieprzywracanie powodów do pracy.

Pozwany wniósł też ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniach apelacji (co do meritum jednobrzmiących) pozwany wywodził, że orzekająca w niniejszym postępowaniu (...) D. U., jest (i była w toku postępowania pierwszoinstancyjnego) jednocześnie starszym wizytatorem (...) w O. delegatura w E. oraz zastępcą (...) nauczycieli w (...) (...) przy Wojewodzie (...). Z powodu pełnionych funkcji w (...) przy Wojewodzie oraz z powodu pełnienia funkcji zastępcy (...), informacje z niniejszego postępowania dotyczące powodów A. W., D. B. i J. G., tj. nauczycieli podlegających odpowiedzialności dyscyplinarnej przez ww.

komisją, w której oskarżycielem (oraz podmiotem prowadzący wcześniej postępowanie wyjaśniające dyscyplinarne) jest (...) lub jego zastępca - obligowały zastępcę (...) do podjęcia czynności przewidzianych w Karcie Nauczyciela w związku z powzięciem wiedzy o zachowaniu nauczyciela mogącym wypełniać znamiona deliktu dyscyplinarnego. Sama sprawa jak i jej wynik wpływają zatem na obowiązki ławnika D. U. jako członka (...) oraz (...) nauczycieli. W tych okolicznościach (...) powinien zatem podlegać wyłączeniu z mocy prawa. W sytuacji gdy tak się nie dzieje, wyrok wydany w udziałem ww. osoby, jak i całe postępowanie dotknięte jest wadą nieważności.

Z daleko posuniętej ostrożności procesowej, na wypadek ewentualnego nieuwzględnienia ww. zarzutu wskazano, że zachodzą podstawy do wyłączenia ww. (...) również w oparciu o art. 54 kpc w zw. z art. 49 kpc.

D. U. została wyznaczona jako wizytator jednostek oświatowych dla których organem prowadzącym jest Gmina B. (organ prowadzący pozwanego (...) w S.). W roku postępowania przed sądem I instancji D. U. będąc ławnikiem jednocześnie osobiście przeprowadzała czynności kontrolne u pozwanego w (...) w B. z ramienia (...). Nadto w tym samym czasie (...) prowadziła również kontrolę w innych szkołach samorządowych prowadzonych przez organ prowadzący pozwanego, tj. Gminy B.. Powyższe stanowi okoliczność wywołującą uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności ławnika w danej sprawie, albowiem będąc ławnikiem zobowiązanym do bezstronności w toku postępowania, jednocześnie dokonywała kontroli tj. oceny działania pozwanego jako placówki oświatowej i we wnioskach kontrolnych wyrażała swoją opinię w tym zakresie. Przed wydaniem wyroku w sprawie (...) dokonywał już uprzednio oceny działania pozwanego jako wizytator (...), czego dowodem są wydruk z strony internetowej (...) w O., kopia książki kontroli (...) w S. i protokół z ewaluacji zewnętrznej. Posiadając wiedzę w tym zakresie (...) nie złożyła oświadczenia o wyłączeniu jej od orzekania w niniejszym postępowaniu.

Zgodnie z art. 54 kpc w zw. z art. 49 kpc:

Niezależnie od przyczyn wymienionych w art. 48, sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie. Przepisy niniejszego działu stosuje się odpowiednio do wyłączenia referendarza sądowego, ławnika, jak również innych organów sądowych oraz prokuratora.

W orzecznictwie sądowym jak również w doktrynie przyjmuje się, że: „wyłączenie sędziego (ławnika) na jego żądanie lub na wniosek strony możliwe jest na podstawie jakichkolwiek okoliczności mogących wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego (ławnika) w danej sprawie. Oznacza to, że wyłączenie sędziego może uzasadniać także okoliczność niemająca cech stosunku osobistego między sędzią a jedną ze stron. Nie można np. wykluczyć powstania wątpliwości co do bezstronności sędziego (ławnika) ze względu na jego stosunki służbowe ze stroną. Przyjąć również należy, że okoliczność ta nie zawsze będzie się wyrażać w relacji między sędzią a stroną. Może się natomiast opierać w szczególności na powiązaniu sędziego z przedmiotem postępowania (tak A. Jakubecki, Komentarz do Kodeksu postępowania cywilnego).

Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa zarzuty dotyczące wydanego w sprawie orzeczenia przez ławnika, który winien podlegać wyłączeniu w trybie art. 54 w zw. z art. 49 kpc bądź opierające się na naruszeniu przepisów procesowych w toku postępowania uzasadniają wniesienie środka odwoławczego.

Pozwany wywodził następnie, że w części wyroku dotyczącej powodów A. W., D. B. oraz J. G., tj. osób zatrudnionych u pozwanego na stanowiskach nauczycieli, błędna jest ocena Sądu, iż art. 52 kpc nie może stanowić podstawy do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem, w przypadku naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Karta nauczyciela - w art. 75 i dalszych reguluje postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli za naruszenie godności zawodu nauczyciela oraz obowiązków nauczyciela wymienionych w art. 6 KN. Zgodnie z art. 76 KN w wyniku postępowania dyscyplinarnego nauczyciel może zostać ukarany karami równego rodzaju - do nagany aż przez zwolnienie z pracy z zakazem wykonywania zawodu.



Art. 91c KN stanowi, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy.

Karta nauczyciela reguluje „zwykłe” (nie dyscyplinarne) przypadki rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym i dyplomowanym (art. 20 KN, 23 KN - 27 KN) oraz postępowanie dyscyplinarne wobec nauczycieli (w tym katalog różnych kar dyscyplinarnych). Nie reguluje natomiast rozwiązania stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym znajdują zatem zastosowanie przepisy art. 52 kodeksu pracy. Błędna jest zatem wykładnia art. 52 kp oraz przepisów karty nauczyciela dotyczących postępowania dyscyplinarnego, utożsamiająca ze sobą rozwiązanie stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i karę dyscyplinarną rozwiązania stosunku pracy. Wbrew ocenie Sądu są to dwie odrębne i niezależające się instytucje prawne.

Takie stanowisko zostało wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016r. II PK 202/15 „Przy ocenie, czy Karta Nauczyciela (ustawa mająca charakter pragmatyki służbowej) zawiera regulacje wyłączające odpowiednie stosowanie przepisów ogólnych (Kodeksu pracy), należy kierować się zasadą, zgodnie z którą dla uznania, że określona sprawa nie została uregulowana w Karcie Nauczyciela, nie wystarcza jedynie brak stosownej regulacji w tej ustawie, który stanowiłby odpowiednik konkretnego przepisu Kodeksu pracy, ale liczy się przede wszystkim ustalenie, czy treść fragmentarycznego uregulowania zamieszczonego w pragmatyce służbowej, rzeczywiście zastępuje odpowiednie instytucje Kodeksu pracy.”

Pozwany miał zatem prawo do rozwiązania z powodami będącymi nauczycielami stosunku pracy w trybie art. 52.

W ocenie pozwanego nie sposób zgodzić się również z ustaleniami Sądu Rejonowego oraz z dokonaną na ich podstawie oceną, jakoby pozwany, zwłaszcza w stosunku do powódki K. M. (1), miał przekroczyć ustawowy trzydziestodniowy termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Termin ustawowo określony został przez pozwanego dochowany, albowiem oświadczenie zostało złożone w dniu (...), zaś pewną i niewątpliwą informację o podstawach jego złożenia pozwany powziął w dniu 26 listopada 2015r., tj. po przedłożeniu protokołu pokontrolnego (...), a nie jak przyjął Sąd - w dniu 29 października 2015r.

Bieg terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się, jeśli wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy jest odpowiednio skonkretyzowana, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się nagannego zachowania, jak i przedmiotowym, tj. jaki jest stan faktyczny sprawy oraz jakie są jego następstwa dla interesów pracodawcy. Jeżeli oba wskazane faktory nie zachodzą w jednym czasie (np. skutki zaniechania obowiązku pracownika ujawniły się po kilku miesiącach), termin z art. 52 § 2 kp należy liczyć od daty pozyskania informacji późniejszej, gdy pracodawca ma już pełną wiedzę zarówno o aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym zdarzenia.

W tym samym kierunku wypowiedział się SN w wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14, niepubl. Przyjął, że uzyskanie przez pracodawcę przedmiotowej wiadomości może wymagać nie tylko informacji o zachowaniu pracownika, ale także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 14 kwietnia 2015r. II PK 146/14 wskazał, że „Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości, jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne.”

Tego rodzaju okoliczności miały miejsce w przedmiotowej sprawie. Wiedzę pewną tj. co do: osób które dopuściły się naruszeń, rodzaju naruszeń oraz ich skutków - w sferze finansów publicznych, jakimi są środki gminne zabezpieczone w budżecie gminy na funkcjonowanie placówki oświatowej (w tym w ramach funduszu socjalnego) - pracodawca podjął dopiero po przeprowadzeniu czynności kontrolnych przez właściwą w sprawach kontroli finansów (...). Komisja powyższa ustaliła nie tylko sam fakt naruszenia lecz również jego skutki w postaci prawidłowo określonego uszczerbku

finansowego na kwotę 1.900 zł. Ustalenia wcześniej przeprowadzonego audytu wewnętrznego nie dały pracodawcy pewnej i pełnej wiedzy. Albowiem z wniosków audytu wynikało, że udzielono łącznego dofinansowania na wycieczkę w kwocie 5.040 zł. W wnioskach audytowych pojawiła się informacja, że cała ww. kwota jest uszczupleniem środków publicznych. Wniosek taki budził uzasadnione wątpliwości pracodawcy, albowiem z innych ustaleń zawartych w dokumencie audytowym wynikało, że wycieczka doszła do skutku oraz że część osób otrzymała dofinansowanie na udział w niej zgodnie z prawem, a także informacja o uczestnictwie osób niebędących nauczycielami ani nauczycielami emerytami. Brakowało jednak informacji czy osoby te (osoby trzecie) pokryły koszty swojego wyjazdu w całości, w części (nieobjętej dofinansowaniem) czy nie pokryły ich wcale. Celem wyjaśnienia tych istotnych wątpliwości oraz powzięcia wiedzy pewnej i bezspornej czynności kontrolne podjęła (...). Dopiero ten organ doprowadził do podjęcia pewnych i niewątpliwych ustaleń, w tym w szczególności co do skutków popełnionych naruszeń. Wobec powyższego oraz w świetle przywołanych orzeczeń Sądu Najwyższego należy przyjąć, iż trzydziestodniowy termin biegł od dnia 23 listopada (zakończenie prac komisji rewizyjnej), nie zaś jak przyjął to sąd I instancji – od dnia 29 października. Pracodawca zachował zatem termin do złożenia oświadczenia i winno ono być uznane w stosunku do powódki K. M. (1), jak i w stosunku do pozostałych powodów za skuteczne i terminowe.

Pozwany wywodził ponadto, że nie sposób zgodzić się również z oceną sądu I instancji, jakoby wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodami przyczyna była mało konkretna. Z utrwalonej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, w zakresie oceny przesłanki konkretności przyczyny uzasadniającej rozważnie stosunku pracy wynikają następujące konkluzje:

– w wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że „wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 kp). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577);

– SN w wyroku z dnia 19 lipca 2012 r., II PK 312/11, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 171. wyjaśnił że „przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika.. W sprawie, której przedmiotem jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp, analizując jego przyczynę i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały co się za nim kryje.

- wyrok z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663, w którym SN stwierdził, że „brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie (art. 56 § 1 kp), jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną.”

W przedmiotowej sprawie oświadczenia pracodawcy w stosunku do wszystkich powodów spełnia wymóg konkretności wskazania przyczyny. Nad to podkreślić należy, że przyczyny zostały podane powodom konkretnie również w formie ustnej w dniu rozwiązywania z nimi stosunku pracy, co potwierdzają sami powodowie.

Kwestionując istotę orzeczenia Sądu Rejonowego w zakresie stwierdzenia bezskuteczności rozwiązania z powodami stosunku pracy, pozwany wskazał, że wydając zaskarżone orzeczenie sąd I instancji bezzasadnie uznał, iż uwzględniając powództwo winien przywrócić powodów do pracy, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowody prowadzi do wniosków odmiennych. Wadliwość decyzji sądu w tym zakresie wynika w części z dokonania błędnych ustaleń stanu faktycznego oraz błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego oraz z niewłaściwej wykładni art. 43 § 2 Kodeksu pracy. Zgodnie z tym przepisem nie orzeka się przywrócenia pracownika

do pracy, jeżeli przywrócenie byłoby niemożliwe lub niecelowe. Jako przesłanki niecelowości przywrócenia do pracy, w doktrynie prawniczej i orzecznictwie sądowym przyjmuje się m.in. taką utratę zaufania między pracodawcą lub pracownikiem, która uczyni niemożliwą dalszą współpracę lub takie zachowanie pracownika, które naraziło na szkodę mienie pracodawcy, jego dobre imię. W przedmiotowej sprawie zachodzą obie ww. przesłanki. Powodowie poprzez swoje świadome i umyślne działania doprowadzili do sprzeniewierzenia środków z funduszu świadczeń socjalnych. Po pierwsze powodowie przyznali dofinansowanie do wycieczki na rzecz osób, które nie składały wniosku do komisji socjalnej o przyznanie takiego dofinansowania. Żaden z członków komisji ani J. G. - ówczesny dyrektor szkoły nie miał prawa takiego dofinansowania przyznać. Fakt uczestnictwa w wycieczce nie jest uzależniony od przyznania dofinansowania na wyjazd. Jej uczestnicy (ewentualni uczestnicy) winni z zasady finansować wyjazd w całości z własnych środków. Dofinansowanie jest fakultatywną (a nie obligatoryjną) formą wsparcia. Nie każdy uczestnik wycieczki musi z niego korzystać i je otrzymać. Pomimo powyższego dofinansowanie zostało przyznane osobom, które o to nie wnioskowały. Nadto żadna z tych osób nie wzięła udziału w wycieczce, a mimo to środki dofinansowujące ich wyjazd (którego nie było) zostały przelane na rachunek biura podróży. Zostało to uczynione przez powodów z pełną świadomością, albowiem wszyscy powodowie uczestniczyli w wycieczce i mieli świadomość że 3 osoby z listy nie brały w niej udziału ani nie składały wniosków o dofinansowanie. Pozwany podkreślił, że nawet gdyby przyjąć, że ww. osoby deklarowały początkowo udział w wycieczce (czemu stanowczo zaprzecza świadek K. B.), to przecież nie oznacza automatycznego otrzymania dofinansowania z ZFŚS. Do tego potrzebny jest wniosek. Skoro osoby takiego wniosku nie złożyły, to oznacza, że koszt wyjazdu tych osób winien być sfinansowany przez nie w stu procentach. W tych okolicznościach niewiarygodne i nielogiczne są wyjaśnienia powodów, że wypłacili dofinansowanie na tzw. „martwe dusze”, aby uchronić pracodawcę przed stratami finansowymi. To właśnie działania powodów naraziły na uszczerbek finansowy powoda, tj. fundusz świadczeń socjalnych, bowiem to powodowie podjęli decyzję o wypłacie dofinansowanie na podstawie dokumentów poświadczających nieprawdę, sami zresztą te dokumenty tworząc i poświadczając w nich nieprawdę.

Nadto funduszami z środków szkoły został sfinansowany wyjazd córki powódki K. A. M. - oraz jej koleżanki E. N., pomimo że osoby te nie były pracownikami szkoły i nie mogły otrzymać żadnego dofinansowania z (...). Dofinansowywanie wyjazdu osób trzecich ze środków finansowych szkoły nie można uznać za działanie na korzyść pracodawcy. Działanie powodów nosi ewidentne znamiona oszustwa - celem przeznaczenia środków z funduszu świadczeń socjalnych na dofinansowanie wyjazdu nieuprawnionych osób trzecich (osób najbliższych powódki K. M.) powodowie wskazali jako rzekomych beneficjentów dofinansowania pracowników (byłych pracowników) szkoły, którzy o takie dofinansowanie się nie starali, co więcej nie wiedzieli nawet o fakcie organizacji wycieczki. Następnie, po fakcie, powódka K. M. (1) poświadczyła nieprawdę na odwrocie faktury, wpisując jako uczestników wycieczki inne osoby niż te, które faktycznie brały w niej udział, zaś powód J. G. zaakceptował taki dokument do zapłaty (również znając prawdę).

Niewiarygodne są również zeznania powodów jakoby dwie nieuprawnione do dofinansowania osoby miały się zobowiązać do zwrotu środków z dofinansowania do końca roku. Dla stwierdzenia niewiarygodności tych twierdzeń istotne jest prześledzenie chronologii zdarzeń: - rezerwacja wycieczki - styczeń 2015, - 22 kwietnia 2015 - komisja socjalna przyznaje dofinansowanie dla osób, które nie wnoszą o to, 29 kwietnia 2015 - 3 maja 2015 przy uczestnictwie osób nieuprawnionych, 5 maja 2015 - wypłata środków, październik 2015 - pierwsze informacje o nieprawidłowościach, listopad 2015 - kontrola komisji rewizyjnej, - listopad 2015 - zwrot środków na rachunek bankowy szkoły bez wskazania, iż osobą nadawcy mają być A. M. czy E. N.. Fakt, że zwrot środków nastąpił dopiero w listopadzie 2015r., już po ujawnieniu pierwszych informacji o nieprawidłowościach, że przelew nie zawiera nadawcy oraz właściwego tytułu przelewu oraz fakt że ani w toku audytu wewnętrznego ani w toku kontroli nikt z powodów nie wskazywał, że nieuprawnione osoby zobowiązały się do zwrotu środków do końca 2015r., a także okoliczność, że ta wersja zdarzeń została przedstawiona dopiero w postępowaniu przed Sądem Pracy, wskazuje na jej niewiarygodność. Dając w tym względzie wiarę zeznaniom powodów sąd I instancji dokonał dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów. Ten błąd w interpretacji w połączeniu z uznaniem, iż świadome sprzeniewierzenie mienia pracodawcy jest postawą właściwą moralnie, skutkowało błędnym przyjęciem, że zachodzą podstawy do przywrócenia powodów do pracy.

W tej kwestii pozwany zwrócił przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999r. I PKN 361/99:

„1. Zasada swobodnej oceny dowodów zebranych w postępowaniu cywilnym nie może być również w sprawach z zakresu prawa pracy utożsamiana z zasadą in dubio pro reo, obowiązującą w postępowaniu karnym i nakazującą, aby nie dające się usunąć wątpliwości były rozstrzygane na korzyść oskarżonego.

2. Przywłaszczenie mienia pracodawcy jest zawsze ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, niezależnie od tego, czy ze względu na jego wartość stanowi przestępstwo czy wykroczenie.

Wobec powyższego z oceną dokonaną przez sąd pierwszej instancji co do wagi dokonanych przez powodów naruszeń i zasadności ich przywrócenia do pracy nie można się zgodzić.

Przywrócenie powodów do pracy jest zarówno niecelowe jak i niemożliwe. Powodowie A. W., D. B., J. G. są nauczycielami, funkcjonariuszami publicznymi. Jako nauczyciele, tj. osoby, które mają uczyć i wpajać właściwe postawy moralne i społeczne (w tym zasady, że nie wolno kraść, nie wolno oszukiwać) dzieciom, które uczą, powodowie przez swoje zachowanie stracili moralną legitymację do wykonywania zawodu nauczyciela. Nauczyciel, który sam świadomie dopuszcza się poświadczania nieprawdy po to, by doprowadzić do wyjazdu, w którym sam bierze udział, na udział w którym sam przyznał dofinansowanie sobie i bezprawnie innym nieuprawnionym osobom, nie daje rękami wpajania młodym ludziom wartości i właściwych postaw moralnych. Takie zachowanie godzi nie tylko w obowiązki nauczyciela, ale i w godność wykonywania tego zawodu. I bez znaczenia jest tutaj fakt, czy osoby uczestniczyła w komisji socjalnej „społecznie”. Jeśli przyjęły na siebie takie obowiązki (zresztą w ramach stosunku pracy i w czasie pracy, a nie społecznie, jak mylnie to przyjęto), to mają obowiązek wykonywać je rzetelnie, uczciwie i zgodnie z prawem. Bez znaczenia pozostaje również fakt, że postępowanie karne zostało umorzone z powodu znikomej społecznej szkodliwości czynu. Sąd jednoznacznie stwierdził, że powodowie dopuścił się czynu zabronionego. Przed odpowiedzialnością karną uchroniła ich jedynie wysokość kwoty uszczuplenia.

Czym innym jest naganność postępowania na gruncie prawa karnego, a czym innym na gruncie prawa pracy. Jak wynika z przywołanych wyżej wyroków Sądu Najwyższego, uszczuplenie mienia pracodawcy zawsze jest zachowaniem nagannym.

W stosunku do nauczycieli stosuje się szczególnie wysokie normy oceny moralności. Społeczeństwo powierza tym osobom dzieci, aby je kształtowały. Brak kwalifikacji moralnych, jaki ujawnił się w tym postępowaniu, dyskwalifikuje powodów jako nauczycieli. Dali temu wyraz rodzice dzieci zamieszkały w obwodzie (...) w S.. Kiedy po wyroku sądu I instancji media przekazały informacje o przywróceniu powodów do pracy, rodzice dzieci na piśmie zwrócili się do obecnego dyrektora szkoły, wyrażając swój sprzeciw przeciwko powrotowi ww osób.

Osobą szczególnie odpowiedzialną za finanse placówki, prawidłowe rzetelne gospodarne dysponowanie środkami jest dyrektor szkoły. J. G., jako ówczesny dyrektor, naruszył wszystkie obowiązujące w tym aspekcie zasady. Podobnie przypadku sekretarza szkoły - osoby odpowiedzialnej za prawidłowe i rzetelne wystawianie dokumentów, a jako członek komisji socjalnej - za zgodne z prawem dysponowanie środkami. Wszystkie te okoliczności, oraz będący skutkiem postępowania powodów ostry konflikt na linii powodowie - rodzice uczniów, inni nauczyciele oraz nowa dyrekcja szkoły, wskazuje na bezzasadność przywrócenia powodów do pracy.

Nadto przywrócenie powodów do pracy jest również niemożliwe z przyczyn obiektywnych. Po rozwiązaniu z powodami stosunku pracy szkoła musiała zapewnić kadre nauczycielką oraz obsadzić stanowisko sekretarza szkoły. W chwili obecnej szkoła ma pełną obsadę również na nauczanie przedmiotów, których nauczali powodowie. Obowiązujące przepisy prawa nakazują do maja danego roku zakończyć ruch kadrowy w oświacie na następny rok szkolny, rozpoczynający się od września. (...) w S. w arkuszu organizacyjnym na nowy rok szkolny posiada już pełną kadre nauczycielską i administracyjną. Umieszczenie nauczyciela w arkuszu organizacyjnym szkoły jest swoistą gwarancją jego zatrudnienia. W tych warunkach przyjęcie powodów ponownie do pracy jest - z powodu obowiązujących w oświacie regulacji prawnych - niemożliwe.

W końcowej części stanowiska pozwany wskazał, że bezzasadnym jest również uwzględnienie w zaskarżonym wyroku roszczeń powodów o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 57 § 1 kp, wynika z błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania polegającego na mylnym przyjęciu, że z chwilą nieprawomocnego uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy wymagalne staje się także roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, podczas gdy zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu roszczenie takie staje się wymagalne (i w konsekwencji może zostać zasądzone) po podjęciu przez pracownika pracy. Błąd powyższy skutkowało uwzględnieniem powództwa przedwczesnego. Z tych samych powodów bezzasadne było nadanie wyrokowi w tej części rygoru natychmiastowej wykonalności.

W odpowiedziach na apelacje powódki D. B. i A. W. wniosły o ich oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz strony powodowej kosztów zastępstwa adwokackiego w postępowaniu apelacyjnym.

W uzasadnieniu stanowiska powódki podały, że przedmiotowy wyrok jest prawidłowy, a zarzuty w niej podniesione są oczywiście chybione.

W pierwszej kolejności podniesiono, iż Sąd Rejonowy nie dopuścił się zarzucanych wyrokowi naruszeń prawa materialnego. Wbrew przedstawionemu w apelacji pogładowi art. 52 § 1 pkt 1 kp nie ma zastosowania do nauczycieli, gdyż Karta Nauczyciela w sposób pełny w art. 23 reguluje sposoby rozwiązania lub ustania stosunku pracy nauczyciela mianowanego. Na takim samym stanowisku stanął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2009 r. w sprawie o sygn. akt I PK 137/2008, który wskazał, iż powołany przepis Kodeksu pracy nie znajduje zastosowania przy rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy, ponieważ przepisy Karty Nauczyciela o rozwiązywaniu nauczycielskich stosunków pracy (art. 20 ust. 1, art. 23 i art. 27) mają charakter regulacji zupełnych, które wyczerpująco określają przyczyny i sposoby rozwiązania nauczycielskich stosunków pracy (w drodze wypowiedzenia, porozumienia stron lub z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał informację o nieusprawiedliwionym niezgłoszeniu się nauczyciela na badania okresowe lub kontrolne), co wyklucza możliwość rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy nauczyciela na podstawie innych regulacji prawnych, a w szczególności art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W konsekwencji stosowanie tego przepisu Kodeksu pracy w przypadku wystąpienia przyczyn uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem ciężko naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze do nauczyciela nie jest objęte odesłaniem z art. 91c Karty Nauczyciela, który tylko w sprawach nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela dopuszcza stosowanie przepisów Kodeksu pracy. Tymczasem za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub naruszenie podstawowych obowiązków nauczyciele podlegają wyłącznie odpowiedzialności dyscyplinarnej (art. 75 ust. 1 Karty Nauczyciela).

Za bezzasadny należy również uznać zarzut naruszenia art. 57 § 1 kp. Należy tu odwołać się do utrwalonego orzecznictwa, a w szczególności do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 19 lipca 1976 r., I PRN 44/76 (OSNCP 1977 nr 1, poz. 17), według którego treść przepisu art. 47 § 1 i 57 § 1 kp nie wyłącza jednoczesnego dochodzenia roszczeń o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy; zgodnie z art. 280 § 4 k.p. jedynie realizacja zasądzonych w orzeczeniu przywracającym do pracy wynagrodzenia uzależniona jest od podjęcia przez pracownika pracy, gdyż klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się dopiero po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę; zasądzone wynagrodzenie nie może być egzekwowane wcześniej; nie stoi to jednak na przeszkodzie zasądzeniu takiej należności przed podjęciem pracy (por. też uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1986 r., III PZP 11/86, OSNCP 1987 nr 1, poz. 11; OSPiKA 1986 nr 9-10, poz. 172). Podnieść jednak należy przedmiotowa wykładnia oparta była na treści art. 280 § 4 k.p., który został skreślony z dniem 1 lipca 1985 r. ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 20, poz. 85). Jednocześnie jednak ustawą z dnia 18 kwietnia 1985 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 20, poz. 86) nadano nowe brzmienie art. 786 § 2 kpc. Przepis ten stanowi, że jeżeli obowiązek wypłaty wynagrodzenia zasądzonych w orzeczeniu przywracającym do pracy lub ustalonego w ugodzie jest uzależniony od podjęcia przez pracownika pracy, klauzulę wykonalności w części dotyczącej tego wynagrodzenia nadaje się po stwierdzeniu, że pracownik podjął pracę. W aktualnym stanie prawnym z treści tego przepisu wynika w sposób niewątpliwy, że możliwe

jest zasądzenie takiego niewymagalnego jeszcze roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy po przywróceniu do niej.

Ponadto powódki podniosły, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia art. 54 kpc w zw. z art. 48 § 1 kpc ani art. 54 kpc w zw. z art. 49 kpc. Stanowisko strony pozwanej, iż przez pełnienie przez ławnika D. U. funkcji starszego (...) delegatura w E. i Zastępcy (...) w (...) przy Wojewodzie (...) - (...) pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik przedmiotowej sprawy oddziałuje na jej prawa lub obowiązki, jest za daleko idące i nie ma przełożenia na rzeczywistość.

Zarzucając natomiast ławnikowi zasiadającemu w składzie Sądu wydającego brak bezstronności (art. 49 k.p.c.) strona ma obowiązek wykazania, a przynajmniej uprawdopodobnienia, że pomiędzy sędzią, a jedną ze stron tego postępowania istnieje taki stosunek osobisty, który powoduje powstanie wątpliwości co do bezstronności ławnika. O wyłączeniu na tej podstawie decyduje przede wszystkim szczególnie układ stosunków osobistych, który powodowałby trudność w zachowaniu przez ławnika bezstronnej postawy w rozstrzygnięciu sporu dotyczącego tej strony. Stosunek osobisty, o jakim mowa w art. 49 kpc, z natury rzeczy jest stosunkiem emocjonalnym, dotychczasowe orzecznictwo każe rozumieć powyższy przepis dosyć restryktywnie, a więc tak, że nie wszystkie stosunki osobiste ze stroną lub jej przedstawicielem (lub też zależności służbowe) mogą uzasadniać wyłączenie ławnika od rozpatrywania sprawy, lecz tylko takie, które w oparciu o obiektywne okoliczności mogą wywołać wątpliwości co do jego bezstronności.

Jeżeli chodzi o przedstawioną w apelacji ocenę materiału dowodowego to stwierdzić należy, iż jest ona odzwierciedleniem stanowiska procesowego pozwanego i oczekiwanego przez niego wyniku sporu. Dokonana przez Sąd orzekający ocena, ujęta w sposób przewidziany w art. 233 § 1 kpc, odpowiada wymaganiom ustanowionym przez prawo procesowe, a wnioski wyciągnięte z poczynionych ustaleń są powiązane w logiczną całość i odpowiadają zasadom doświadczenia życiowego.

Powódka K. M. (1) na rozprawie wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu za instancję odwoławczą. Z kolei powód J. G. nie ustosunkował się do apelacji.

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

Apelacje musiały skutkować zmianą zaskarżonego wyroku. Wprawdzie Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że rozwiązanie przedmiotowych umów o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, jednak bezpodstawnie przyjął, że przywrócenie powodów do pracy nie jest niecelowe.

Omawianie zarzutów apelacji należy rozpocząć od zarzutu najpoważniejszego – nieważności postępowania. W ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten jest chybiony. Przesłanki wyłączenia ławnika z mocy prawa wymienia art. 48§1 kpc w związku z art. 54 kpc. Przywoływany w apelacjach art. 48§1 pkt 1 kpc stanowi, że sędzia (tu: ławnik) jest wyłączony z mocy ustawy w sprawach, w których jest stroną lub pozostaje z jedną ze stron w takim stosunku prawnym, że wynik sprawy oddziałuje na jego prawa lub obowiązki. Chodzi tu o bezpośrednie oddziaływanie zapadłego wyroku na stosunek prawny istniejący pomiędzy sędzią, a jedną ze stron, których sprawę miałby rozstrzygać (por. np. wyrok SN z 20 stycznia 2009r. w sprawie II CSK 229/08). Stopień bezpośredniości wpływu rozstrzygnięcia na prawa lub obowiązki sędziego (ławnika, biegłego itd.) obrazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego, przykładowo wyrok z dnia 15 czerwca 1999r. w sprawie II UKN 3/99, w którym wyjaśnia się, że nawet pozostawanie sędziego (ławnika) w stosunku pracy z jedną ze stron nie stanowi wystarczającej podstawy do wyłączenia z mocy ustawy, czy uchwała z dnia 21 listopada 2006r. w sprawie III CZP 76/06, gdzie wskazuje się, że biegły sądowy - członek spółdzielni mieszkaniowej - jest z mocy samej ustawy wyłączony w sprawie, w której ta spółdzielnia jest stroną, tylko wtedy, gdy wynik sprawy może bezpośrednio oddziaływać na jego prawa lub obowiązki jako członka spółdzielni. Takiego bezpośredniego działania wyroku na obowiązki D. U. nie ma, jako że to nie wynik rozstrzygnięcia (przywrócenie powodów do pracy lub nie, ewentualnie zasądzenie na ich rzecz wynagrodzenia lub odszkodowania albo odmowa uwzględnienia tego rodzaju roszczeń) mógłby mieć wpływ na obowiązki służbowe D. U. jako wizytatora lub (...), a wpływ taki mogło mieć ujawnienie w toku postępowania okoliczności faktycznych, będących jedynie przesłankami rozstrzygnięcia o przedmiocie procesu, i tylko niejako przy okazji stanowiących jednocześnie podstawę wszczęcia

postępowania dyscyplinarnego w stosunku do powodów będących nauczycielami. Nie zachodziła zatem podstawa nieważności postępowania, wskazana w art. 379 pkt 4 kpc.

Niezasadny jest również zarzut obrazy art. 49 kpc (ponownie w związku z art. 54 kpc), zgodnie z którym niezależnie od przyczyn wymienionych w art. 48, sąd wyłącza sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony, jeżeli istnieje okoliczność tego rodzaju, że mogłaby wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie. Pomijając to, że nie wskazuje się, jaki konkretnie wpływ na rozstrzygnięcie miałyby mieć omawiane naruszenie przepisów prawa procesowego, przede wszystkim należy zauważyć, że pełnomocnik pozwanego, którego działania i zaniechania odnoszą przecież skutek względem pozwanego, był obecny na rozprawach przed sądem I instancji, znał więc skład tego sądu. Pozwany nie był wobec tego pozbawiony możliwości złożenia wniosku z art. 49 kpc w toku postępowania przed Sądem Rejonowym. Omawiany zarzut należy więc rozpatrywać podobnie do wniosku o wyłączenie D. U., jako wniosku spóźnionego w świetle art. 50§2 kpc, skoro z przepisu tego wynika, że w tego rodzaju wniosku strona, która przystąpiła do rozprawy, powinna uprawdopodobnić, iż przyczyna wyłączenia dopiero później powstała lub stała się jej znana. Dodać można, że niezłożenie wniosku o wyłączenie przez D. U. rodzi domniemanie braku takich okoliczności, że mogłyby one wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności ławnika.

Na marginesie zatem pozostaje wyjaśnić, że art. 49 kpc reguluje wyłączenie sędziego z mocy orzeczenia sądu na wniosek strony lub na żądanie samego sędziego. Przesłanką orzeczenia, zgodnie z pierwotną wersją przepisu, jest istnienie stosunku osobistego między sędzią a stroną lub jej przedstawicielem i wynikająca z tego stosunku możliwość powstania wątpliwości co do bezstronności sędziego (*iudex suspectus*). Przez stronę należy rozumieć powoda, pozwanego, interwenienta ubocznego (niezależnie od rodzaju interwencji), wnioskodawcę i uczestnika w postępowaniu nieprocesowym; podstawą wyłączenia jest również stosunek osobisty między sędzią a osobą wchodzącą w skład organu działającego w imieniu osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej będącej stroną. Podstawą wyłączenia mogą być stosunki o charakterze emocjonalnym, lecz także osobiste powiązania gospodarcze, np. powiązania majątkowe, kredytowe (zob. postanowienie SN z dnia 25 sierpnia 1971r., I CZ 212/71, OSNC 1972, nr 3, poz. 55). Na tle dotychczasowego stanu prawnego przyjmowano w szczególności, że nie są stosunkami osobistymi i nie uzasadniają wyłączenia stosunki wyłącznie służbowe, kontakty urzędowe sędziego z innymi osobami (zob. postanowienie SN z dnia 13 grudnia 1984r., II CZ 133/84, LEX nr 8660).

Jak wynika z powyższych rozważań, oba omawiane zarzuty dotyczące udziału w składzie Sądu Rejonowego ławnika D. U. poddawały się ocenie bez konieczności uzupełniania materiału sprawy. Skutkowało to oddaleniem na podstawie art. 217§3 kpc wniosków pozwanego o przesłuchanie obecnego Dyrektora (...) w S. G. T. i o zobowiązanie D. U. do złożenia oświadczenia, czy w toku postępowania w pierwszej instancji była wizytatorem dla szkół prowadzonych przez Gminę B., w tym dla (...) w S. oraz czy dokonywała czynności kontrolnych (szeroko pojętych) w tych placówkach.

Jako w większości niezasadny należy także ocenić zarzut naruszenia art. 233§1 kpc. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Trzeba też zaznaczyć, że niewystarczające do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy jest wskazanie innej, nawet równie uprawnionej, oceny własnej apelanta. Obowiązkiem strony zainteresowanej takim podważeniem jest wykazanie, że kwestionowana przez nią ocena dowodów przejawia się naruszeniem zasad logicznego rozumowania lub jest sprzeczna z doświadczeniem życiowym, czemu pozwany sprostał jedynie co do kwestii rzekomych starań powodów o to, aby pozwany nie utracił środków związanych z uczestnictwem osób, które jakoby zrezygnowały z wyjazdu. Poza tym zagadnieniem (o czym niżej), w ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji dokonał pełnej i rzetelnej oceny zebranych w sprawie dowodów i ustalił przy ich pomocy stan faktyczny w

zakresie wystarczającym dla rozstrzygnięcia. Zarzuty pozwanego w tej kwestii miały charakter wyłącznie polemiczny i były ukierunkowane na przeforsowanie korzystnej dla apelanta oceny dowodów, która nie ma jednak merytorycznego uzasadnienia. W szczególności prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił dzień 29 października 2015r. jako datę uzyskania przez pozwanego wiedzy o naruszeniu przez powodów ich obowiązków jako członków Komisji Socjalnej. W tym zakresie wystarczy zauważyć, że pozwany nie przedstawił żadnego wyjaśnienia, a tym bardziej wyjaśnienia logicznego i wiarygodnego, z jakich przyczyn Dyrektor pozwanego po zapoznaniu się z audytem nie mogłaby podjąć czynności precyzujących wysokość uszczuplenia środków ZFŚS, za które odpowiedzialni byli powodowie. Wystarczająca w tym celu była przecież prosta analiza protokołu posiedzenia Komisji Socjalnej, na którym przyznano dofinansowanie do wycieczki, w powiązaniu z wnioskami o takie dofinansowanie oraz skonfrontowanie zapisów K. M. na odwrocie faktury wystawionej przez biuro turystyczne (listy osób, które jakoby skorzystały z wycieczki) z wyjaśnieniami uczestników wycieczki. Słusznie zatem sąd I instancji przyjął, że dostatecznie pewną informację o naruszeniu przez powodów obowiązków pracowniczych pozwany uzyskał już w dniu zapoznania się przez Dyrektora Zespołu Szkół ze sprawozdaniem z audytu (29 października 2015r.), a nie dopiero z ustaleniami (...) B., czyli prawie miesiąc później (25 listopada 2015r.).

Jak zaznaczono wyżej, zarzut naruszenia art. 233§1 kpc okazał się trafny co do rzekomych starań powodów o to, aby pozwany nie utracił środków związanych z uczestnictwem osób, które miały zrezygnować z wyjazdu. Taki wniosek sądu I instancji nie znajduje usprawiedliwionych podstaw w materiale dowodowym. Słusznie pozwany zwrócił w tej kwestii uwagę na chronologię zdarzeń, z której wynika, że wprawdzie ostatecznie kwota uszczuplenia została pozwanemu zwrócona, jednak nie wiadomo, od kogo pochodziła wpłata, tak więc twierdzenie, aby wynikało to ze starań powodów, leży w sferze deklaracji, a nie udowodnionych faktów. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczność przyznania dofinansowania osobom, które o to nie wnioskowały, a następnie umieszczenie przez K. M. na odwrocie faktury za wycieczkę listy jej uczestników, zawierającej nazwiska m.in. osób w niej nieuczestniczących, bez jednocześnie jakichkolwiek dokumentów wyjaśniających, dlaczego A. M. i E. N. (osoby nieuprawnione do świadczeń z ZFŚS pozwanego) miałyby koszty niedrożej wycieczki pokryć w odległym (bo około półrocznym) terminie po skorzystaniu z imprezy, wskazuje jednoznacznie na to, że do czasu wykrycia przedmiotowego nadużycia powodowie nie mieli zamiaru dopilnowania prawidłowego rozliczenia kosztów wycieczki, tj. takiego, aby dofinansowanie z ZFŚS pozwanego trafiło tylko do osób do niego uprawnionych. Dowód okoliczności przeciwnej obciążał zgodnie z art. 6 kc powodów, któremu to obowiązkowi powodowie nie sprostali, w szczególności nie doprowadzili do przesłuchania w charakterze świadków nieuprawnionych do dofinansowania uczestniczek wycieczki A. M. i E. N..

Zarzut naruszenia art. 233§1 kpc przez nieuzasadnione przyjęcie, że przywrócenie powodów do pracy nie jest niecelowe, to w rzeczywistości zarzut naruszenia prawa materialnego, który zostanie omówiony niżej.

Co do zarzutów naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52§1 pkt 1 i 2 kp oraz art. 75 ust. 1 i 2 KN w związku z art. 91 c KN, to zarzuty te są bezzasadne. Naruszenie przez pozwanego w pismach z dnia (...) terminu miesięcznego na rozwiązanie umowy o pracę, wynikającego z art. 52§1 kp, jest oczywiste w świetle nieuzasadnionych twierdzeń apelanta, jakoby termin ten rozpoczął bieg nie w dniu 29 października 2015r., a dopiero w dniu 25 listopada 2015r. Odnośnie art. 75 ust. 1 i 2 KN należy zgodzić się z Sądem Rejonowym co do tego, że regulacja zawarta w tych przepisach ma charakter wyczerpujący i nie pozwalała pozwanemu na stosowanie względem J. G., D. B. i A. W. (nauczycieli) art. 52§1 kp. Niezrozumiałe jest powoływanie się przez pozwanego w tej kwestii na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 sierpnia 2016r. w sprawie II PK 202/15, skoro w tamtej sprawie art. 75 ust. 1 i 2 KN (jak i art. 76 ust. 1 KN, określający kary dyscyplinarne, w tym wydalenie z zawodu nauczyciela) nie miał zastosowania. W konsekwencji Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że roszczenia powodów o przywrócenie do pracy należy rozpatrywać w świetle art. 56 kp, gdyż przy poddanych ocenie w niniejszej sprawie rozwiązaniach umów o pracę doszło do naruszenia przepisów prawa. Wobec takiej konstatacji aktualizuje się konieczność oceny, czy przywrócenie powodów do pracy nie jest niecelowe, a więc czy obowiązkiem Sądu Rejonowego nie było zastosowanie art. 45§2 kp w związku z art. 56§2 kp.

Zauważyć należy, że przepis art. 45§2 kp należy interpretować ściśle. Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45§2 kp. Jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena ta nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich okoliczności, jak rodzaj



przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) - wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571. Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość (art. 45 § 2 kp) wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416).

Wskazać jednak należy, że zastosowanie art. 45§2 kp wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, OSNP 2004, Nr 13, poz. 225). Za niewydaniem orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany (wyr. SN z 10.1.2003 r., I PK 144/02, Pr. Pracy 2003, Nr 12, poz. 32).

Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2008 r. (III PK 5/08) wniosek o niecelowości uwzględnienia żądania przywrócenia do pracy może wynikać z ustalenia utraty zaufania pracodawcy w stosunku do powoda nawet z przyczyn przez niego zawinionych.

W niniejszej sprawie, choć doszło do naruszenia przepisów związanych z rozwiązywaniem umów o pracę, to jednak błędy pozwanego miały charakter omówionych wyżej usterek formalnych, natomiast sama przyczyna rozwiązania umów o pracę w postaci uchybień w pracy powodów jako członków Komisji Socjalnej, była prawdziwa i istotna. Z uwagi na pozwanego pracodawcę, którym jest instytucja edukacyjna, jak również sposób i okoliczności naruszenia obowiązków pracowniczych – umyślne sprzeniewierzenie publicznych środków finansowych, w małym środowisku, w którym w zasadzie wszyscy się znają – w ocenie Sądu Okręgowego nie można spodziewać się prawidłowego funkcjonowania stosunków pracy w razie ich restytuowania, tj. właściwego wypełniania przez powodów ról edukacyjnych, a w szczególności odzyskania zaufania pracodawcy i uczniów. Zagrożenia związane z ewentualnym przywróceniem powodów do pracy zostały szczegółowo opisane w apelacjach i wyżej przytoczone, nie ma zatem potrzeby ich powtarzania. Dodać można, że wprawdzie powodowie reprezentowani na rozprawie odwoławczej twierdzili, iż sprzeciwiające się przywróceniu powodów do pracy oświadczenia rodziców dołączone do apelacji (k.697, 698) mają charakter wybiórczy, mimo to nie podjęli próby przedstawienia choćby jednego głosu społeczności szkolnej, który popierałby starania powodów powrotu do pracy w pozwanym (...).

Wobec powyższego, mając jednocześnie na uwadze bezsporną w istocie okoliczność, że w miejsce powodów pozwany zatrudnił inne osoby (por. też dotyczące tej kwestii dokumenty, złożone na rozprawie odwoławczej k.874-885), Sąd Okręgowy stwierdził, że pozwany wykazał, iż przywrócenie powodów do pracy jest niecelowe w rozumieniu art. 45§2 kp w związku z art. 56§2 kp. Skutkowało to zmianą zaskarżonego wyroku na podstawie art. 386§1 kpc poprzez zasądzenie na rzecz każdego z powodów odszkodowania z art. 47<sup>1</sup> kp w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę (warto przypomnieć, że wysokość tego wynagrodzenia była bezsporna) oraz oddaleniem powództw w pozostałej części (o przywrócenie do pracy i – w konsekwencji – o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, gdyż przesłanka przysługiwania takiego wynagrodzenia w postaci podjęcia pracy w wyniku przywrócenia do pracy się nie ziści, co wynika z art. 47 kp).

W świetle dotychczasowych rozważań ocena pozostałych zarzutów apelacji okazała się zbędna. Warto jedynie zaznaczyć, że nie jest zrozumiałym zarzut naruszenia art. 8 kp, skoro sam apelant nie wywodził, aby powodowie – w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę – nie mieli prawa do odszkodowania. Trzeba zaznaczyć, że całkowita odmowa zasądzenia na rzecz pracownika, z którym nieprawidłowo rozwiązano umowę o pracę, odszkodowania z art. 45§2 kp, jest wprawdzie dopuszczalna z powołaniem się na nadużycie prawa, ale może to dotyczyć tylko przypadków wyjątkowo dużego nasilenia złej woli po stronie pracownika, a taka sytuacja nie występowała w rozpatrywanej sprawie.

O kosztach procesu za I instancję (jak i za instancję odwoławczą w stosunku do powódek), rozstrzygnięto w oparciu o art. 100 kpc w związku z art. 108§1 kpc, co wynika z faktu, że każda ze stron uległa co do jednego z rozpatrywanych roszczeń.

Rozstrzygnięcie z punktu 17. zaskarżonego wyroku wymagało korekty przez wyeliminowanie z kwoty ściąganych od pozwanego kosztów sądowych opłaty od pozwu J. G., gdyż powód, z uwagi na wartość przedmiotu sporu przekraczającą 50.000 zł, nie korzystał z ustawowego zwolnienia od tych kosztów. Sama podstawa tej części rozstrzygnięcia została przez Sąd Rejonowy przywołana prawidłowo.

Zawarte w apelacjach zażalenia na rozstrzygnięcia co do nadania rygoru natychmiastowej wykonalności (por. art. 394§1 pkt 4 kpc) były spóźnione. Apelacje złożone zostały ostatniego dnia dwutygodniowego terminu, liczonego od dnia doręczenia odpisu zaskarżonego wyroku z uzasadnieniem, podczas gdy termin na złożenie zażalenia jest tygodniowy, co wynika z art. 394§2 kpc. Należy dodać, że reguły zaskarżania rygoru natychmiastowej wykonalności w przypadku skarżenia rozstrzygnięcia również co do istoty sprawy nie są tożsame z tymi, które dotyczą kosztów procesu (art. 394§1 pkt 9 kpc). Spóźnione zażalenia podlegały odrzuceniu na podstawie art. 370 kpc w związku z art. 397§2 kpc.

W pozostałym zakresie, tj. co do żądania oddalenia powództw w całości, bezzasadne apelacje podlegały oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach procesu za instancję odwoławczą pomiędzy powodem J. G. i pozwanym rozstrzygnięto na podstawie art. 98 kpc, tj. z zastosowaniem zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Wynika to stąd, że apelacja została w części uwzględniona, a powód nie zajął stanowiska co do apelacji, w tym nie domagał się zasądzenia kosztów procesu za instancję odwoławczą. Zasądzona kwota 1.350 zł to stawka minimalna wynagrodzenia pełnomocnika w zakresie oddalonych przez Sąd Okręgowy powództwa o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, wynikająca z §10 ust. 1 pkt 1 w związku z §9 ust. 1 pkt 2 i w związku z §4 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zmianami – w wersji obowiązującej w dacie złożenia apelacji, tj. 18 maja 2017r.).

SSO Alicja Romanowska SSO Renata Żywicka SSO Tomasz Koronowski