

Sygnatura akt IV Pa 48/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2020 r.

**Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:**

Przewodniczący: sędzia Tomasz Koronowski

Sędziowie: Renata Żywicka

Agnieszka Walkowiak (del.)

Protokolant: st. sekretarz sądowy Łukasz Szramke

**po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2020 r. w Elblągu na rozprawie**

**sprawy z powództwa B. B. (1)**

**przeciwko Urzędowi Gminy w D.**

**o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę**

**na skutek apelacji pozwanego**

**od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie**

**z dnia 15 października 2019 r., sygn. akt IV P 50/19**

I. zmienia pkt 4 (czwarty) zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce kwoty 522 zł nakazuje ściągnąć od pozwanego Urzędu Gminy w D. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych,

II. oddala apelację w pozostałej części,

III. zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w D. na rzecz powódki B. B. (1) kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

sędzia Agnieszka Walkowiak sędzia Tomasz Koronowski sędzia Renata Żywicka

Sygn. akt IV Pa 48/19

## UZASADNIENIE

Powódka B. B. (2) domagała się w pozwie złożonym do Sądu Rejonowego w Ostródzie w dniu 4 lutego 2019r. zasądzenia od pozwanego Urzędu Gminy w D. kwoty 10.444 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Ponadto powódka żądała zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 16 stycznia 2016r. na czas określony od 18 stycznia 2016r. do 17 lipca 2016r., następnie z dnia 18 lipca 2016r. na czas nieokreślony. Powódka podała, że była zatrudniona na stanowisku podinspektora ds. oświaty i kultury. Powódka wskazała, że w

dniu 14 stycznia 2019r. po długotrwałym zwolnieniu lekarskim otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu przez niego umowy o pracę, w którym zarzucono jej nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych związanych z wydawaniem decyzji w przedmiocie pomocy materialnej o charakterze socjalnym – stypendiów szkolnych na okres od 1 września 2018r. do 30 czerwca 2019r. Według powódki przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest pozorna, a prawdziwą przyczyną jest jej choroba i niepełnosprawność oraz chęć zatrudnienia innej osoby, co pozwany oświadczył podczas rozmowy z powódką. Powódka wskazała, że przez znaczny okres przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z przebytą chorobą i operacją, tj. guzem mózgu (od dnia 22 października 2017r. do 28 marca 2018r.). Powódka podała, że choroba skutkowałą afazją, która w chwili obecnej nie w pełni ustąpiła, jednakże powróciła do pracy z obawy przed utratą pracy. Kolejno powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 12 października 2018r. do 10 stycznia 2019r., kiedy to dokonano kontroli wniosków stypendialnych i decyzji bez jej udziału. Powódka wskazała, że kontrola zakończyła się po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego w dniu, kiedy wręczono jej wypowiedzenie, a protokół kontroli otrzymała godzinę przed wypowiedzeniem. Powódka podała, że przyczyny wypowiedzenia nie zostały jej wyjaśnione, a pozwany nie miał wcześniej żadnych zastrzeżeń do jej pracy. Ponadto powódka wskazała, że posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym, które zostało dostarczonej pozwanemu w grudniu 2018r. Powódka podała, że wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę decyzje jak również jej praca nie były obarczone błędami, które zarzuca pozwany. Powódka wskazała, że przygotowywała jedynie projekty decyzji, które aprobował pozwany. W ocenie powódki, jeśli były błędy w tych decyzjach, to pozwany miał obowiązek ich korygowania. Zdaniem powódki, przedmiotowe błędy stanowiły zazwyczaj omyłki pisarskie. Powódka wskazała również, że projektów tych decyzji było około 180, wydanych w bardzo krótkim okresie czasu (zasadniczo w ciągu 14 dni). Według wiedzy powódki żadna z tych decyzji nie została zaskarżona, uchylona czy też nie stwierdzono jej nieważności. W ocenie powódki decyzje te nie były obarczone błędami i wydane zostały w czasie, tym samym zdaniem powódki przyczyny wskazane przez pozwanego były bezpodstawne. Powódka wskazała również, że nie bez znaczenia może być okoliczność polegająca na tym, iż mąż powódki startował w ostatnich wyborach samorządowych na stanowisko wójta konkurując z aktualnym wójtem. Powódka podała, że wręczone jej wypowiedzenie nie zostało podpisane przez Wójta Gminy D., lecz powódka traktuje je jako dokonane. W ocenie powódki pozwany dokonał wypowiedzenia umowy o pracę powódki, przyjmując do rażąco niesprawiedliwej oceny krótki czas, pomijając całokształt pracy powódki.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jego rzecz od powódki zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska pozwany wskazał, że przyznaje, że powódka jest zatrudniona w Urzędzie Gminy w D. na stanowisku podinspektora ds. oświaty. Pozwany podał, że do podstawowych obowiązków powódki należało sumienne i staranne wykonywanie powierzonych obowiązków, czemu w ocenie pozwanej powódka nie sprostała. Pozwany zaprzeczył, aby rozwiązanie umowy o pracę miało inne przyczyny, niż wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę, w szczególności nie miało to związku ze stanem zdrowia powódki lub faktem, iż jej mąż startował w wyborach samorządowych na stanowisko Wójta Gminy D.. W ocenie pozwanego twierdzenia te są gołosłowne i nieprawdziwe. Pozwany wskazał, że od lat zatrudnia osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności i nie są w żaden sposób dyskryminowane, co zdaje się sugerować powódka. Pozwany wskazał, że na skutek powzięcia informacji o nieprawidłowościach przy wydawaniu decyzji stypendialnych dla uczniów z terenu gminy D., została zlecona kontrola zarządcza przez wójta. Pozwany podał, że kontrolę przeprowadziła upoważniona G. H. – sekretarz Gminy D.. Pozwany wskazał, że w wyniku kontroli stwierdzono liczne nieprawidłowości, takie jak: niekompletność wniosków w dacie przyznawania stypendiów – wydawania decyzji, wydawanie decyzji przed zgromadzeniem wszystkich niezbędnych dokumentów, wydawanie decyzji przed wpływem wniosku do urzędu, nanoszenie poprawek na dokumentach niezgodnie z zasadami, uniemożliwiający odczyt poprzednich zapisów i ustalenie poprawnie faktów, dołączanie do akt sprawy zaświadczeń wystawionych po zakończeniu postępowania, nieprzestrzeganie przepisów kpa i ustawy o systemie oświaty, dokonywanie poprawek (zmiany) daty wpływu wniosku do urzędu, brak staranności przy analizowaniu dokumentów i nieprzestrzeganie przepisów w zakresie uzupełnienia braków formalnych w dokumentacji. Pozwany wskazał, że powódka zapoznała się treścią protokołu i co do zasady nie zgłaszała do niego zastrzeżeń. Zatem w ocenie pozwanego przyczyny zakończenia stosunku pracy są konkretne i prawdziwe,

a nie, jak wskazuje powódka, pozorne. W ocenie pozwanego argument, że ostatecznie wójt zatwierdzał wszystkie decyzje, dyskwalifikuje powódkę jako pracownika w administracji publicznej i świadczy o lekceważącym podejściu do powierzonych obowiązków. Pozwany zakwestionował to, że powódka była dobrym pracownikiem i sumiennie wykonywała swoje obowiązki. Z ostrożności procesowej pozwany zgłosił zarzut potrącenia. Przy czym wskazał, że powódka jako pracownik na skutek własnych zaniedbań doprowadziła do powstania szkody w majątku Gminy w wysokości 33 281,22 zł. Jak podał pozwany, spowodowane to było tym, że powódka zbyt późno przygotowała i wysłała wniosek o zwiększenie części oświatowej subwencji ogólnej na 2016r. z 0,4% rezerwy ustawowej z tytułu odpraw dla zwalnianych nauczycieli. Pozwany wskazał, że wniosek ten został wysłany w dniu 7 października 2016r. i wpłynął do Ministerstwa Edukacji w dniu 11 października 2016r., podczas gdy termin na wpływ upłynął w dniu 10 października 2016r., co skutkowało niepozywaniem środków z owej subwencji. Pozwany również podał, że podważa etyczne zachowanie powódki, bowiem w momencie zatrudnienia zataiła fakt zatrudnienia w sklepie (...) w S.. Pozwany podał, że powódka nie przedstawiła świadectwa pracy, z którego wynika, że została zwolniona dyscyplinarnie, co nie byłoby bez znaczenia przy zatrudnianiu powódki. Pozwany wskazał, że następnie powódka po zatrudnieniu przedłożyła świadectwo pracy, dzięki czemu uzyskała wyższy dodatek stażowy. Pozwany zakwestionował zasadność żądania także pod kątem jego sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Pozwany wskazał, że zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy, a od kilku tygodni powódka jest ona zatrudniona w KPP w O., zatem przed upływem okresu wypowiedzenia. Ponadto powódka nabyła uprawnienie do trzymiesięcznego wypowiedzenia tuż przed otrzymaniem wypowiedzenia.

Wyrokiem wydanym dnia 15 października 2019r., sygn. akt IV P 50/19, Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.440 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 lutego 2019r. do dnia zapłaty (pkt 1.), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2.), zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt 3.) nakazał ściąganie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwoty 522 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których była zwolniona powódka (pkt 4.) i wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.480 zł (pkt 5.). Sąd ten oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 16 stycznia 2016r. na czas określony od 18 stycznia 2016r. do 17 lipca 2016r., następnie z dnia 18 lipca 2016r. na czas nieokreślony. Powódka była zatrudniona na stanowisku podinspektora ds. oświaty i kultury. Wynagrodzenie powódki wynosiło 3.480 zł brutto.

Następnie Sąd Rejonowy zacytował zakres obowiązków pracowniczych powódki, jak również wskazał na jej uprawnienia, które – w zakresie podpisywania pism – sprowadzały się do podpisywania takich pism, wyjaśnień i informacji, które nie przesądzały o ostatecznym załatwieniu sprawy z zakresu działania zajmowanego stanowiska.

Sąd I instancji ustalił także, że praca powódki odbywała się bez zastrzeżeń, wykonywane przez nią obowiązki oceniano na poziomie bardzo dobrym. Powódka była nagradzana, nie prowadzono wobec niej postępowania dyscyplinarnego.

U powódki został stwierdzony guz w postaci oponiaka w szczycie bruzdy bocznej lewej – nowotwór złośliwy płata czołowego mózgu. Z tego też powodu powódka miała w dniu 28 października 2017r. zabieg operacyjny, który został przeprowadzony bez powikłań.

W dniu 6 grudnia 2018r. (...) ds. Orzekania o Niepełnosprawności w O. wydał orzeczenie wobec powódki o stopniu niepełnosprawności umiarkowanym od dnia 1 grudnia 2018r. na okres do 31 grudnia 2019r..

W dniach od 22 października 2017r. do 28 marca 2018r. oraz w okresie od 12 października 2018r. do 9 stycznia 2019r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po czym w dniach od 10 do 14 stycznia przebywała na urlopie.

W okresie od dnia 9 stycznia 2019r. do 14 stycznia 2019r. Sekretarz Gminy G. H. na podstawie upoważnienia Wójta Gminy D. przeprowadziła kontrolę pod kątem poprawności stosowania przepisów i procedur przy wydawaniu decyzji przyznających uczniom pomoc materialną o charakterze socjalnym – stypendia szkolne na okres od 1 września 2018r. do 30 czerwca 2019r., za które odpowiedzialna była powódka. Stwierdzono podczas kontroli, że na okres od dnia 1

września 2018r. do 30 czerwca 2019r. wydano 180. Według protokołu weryfikacji i kontroli poprawności poddano wydawanie 31 decyzji, co stanowi 17% wszystkich wydanych decyzji na przedmiotowy okres. W rzeczywistości kontroli podlegało 15 postępowań z czego 1 było w całości poprawne. Ponadto objęto kontrolą wyłącznie wnioski z datą wpływu z okresu od 10 września 2018r. do 13 września 2018r. W uwagach końcowych w protokole kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości:

niekompletność wniosków w dacie przyznawania stypendium i wydania decyzji; wydanie decyzji przed wpływem wniosku do urzędu, nanoszenie poprawek na dokumentach niezgodnie z zasadnymi, w sposób uniemożliwiający odczyt poprzednich zapisów i ustalenie poprawnie faktów, dołączenie do akt sprawy zaświadczeń wystawionych po zakończeniu postępowania (wydaniu decyzji), nieprzestrzeganie kpa w zakresie procedury postępowania administracyjnego i ustawy o systemie oświaty w części dotyczącej stypendiów, dokonywanie poprawek (zmian) w dacie wpływu wniosku do urzędu, brak staranności przy analizowaniu dokumentów i nie przestrzeganie przepisów w zakresie uzupełnienia braków formalnych w dokumentacji.

W rzeczywistości uchybienia te polegały na umieszczaniu w projektach decyzji błędnych określeń stron postępowania, na błędnym określaniu daty wydania decyzji lub niewskazaniu jej w ogóle, niewszczywania procedury naprawczej poprzez wezwanie do usunięcia braków formalnych pism oraz dokonywania poprawek nie zachowując przy tym odpowiednich zasad. Skontrolowane decyzje stały się ostateczne i wykonane.

W dniu 14 stycznia 2019r. Wójt Gminy D. P. Z. w obecności sekretarza Gminy G. H. i Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego N. O. wręczyli powódce wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 30 kwietnia 2019r. połączone ze zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. Przed wręczeniem wypowiedzenia Wójt Gminy D. przeczytał je w całości, łącznie z pouczeniem o możliwości odwołania. Wójt jeden egzemplarza wypowiedzenia wręczył powódce, która go przyjęła, co potwierdziła własnoręcznym podpisem. Oświadczenie wręczone powódce nie zawierało podpisu pracodawcy, jak również nie zawierało pieczęci pracodawcy.

W wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jako przyczynę wypowiedzenia wskazano naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z art. 24 ust. 1 i 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych oraz zakresu czynności tj. niewłaściwe wykonywanie ciężących na powódce jako pracownika samorządowym obowiązków pracowniczych, w tym brak dbałości o wykonywanie zadań publicznych, jak również wykonywanie zadań niesumienne, niestarannie i nieterminowo w zakresie stosownych przepisów i procesów przy wydawaniu decyzji przyznającej pomoc materialną o charakterze socjalnym – stypendium szkolne w okresie od 1 września 2018r. do 30 czerwca 2019r., tj. :

1. niekompletność wniosków w dacie przyznawania stypendium, wydania decyzji;
2. wydania decyzji przed zgromadzeniem wszystkich niezbędnych dokumentów,
3. wydanie decyzji przed wpływem wniosku do urzędu,
4. nanoszenie poprawek na dokumentach niezgodnie z zasadnymi, uniemożliwiając odczyt poprzednich zapisów i ustalenie poprawnie faktów,
5. dołączenie do akt sprawy zaświadczeń wystawionych po zakończeniu postępowania (wydania decyzji),
6. nieprzestrzegania kpa w zakresie procedury postępowania administracyjnego i ustawy o systemie oświaty w części dotyczącej stypendiów,
7. dokonywanie poprawek (zmian) w dacie wpływu wniosku do urzędu,
8. brak staranności przy analizowaniu dokumentów i nieprzestrzeganie przepisów w zakresie uzupełnienia braków formalnych w dokumentacji.

W wypowiedzeniu zamieszczono ponadto odniesienie, że szczegółowy zakres nieprawidłowości został wskazany w protokole kontroli nr SG. (...).3.2019 z dnia 14 stycznia 2019r. Pozwany wskazał, również w wypowiedzeniu, że do obowiązków powódki należało prowadzenie spraw związanych z udzieleniem pomocy o charakterze socjalnym oraz spraw związanych z przyznaniem stypendiów za wybitne osiągnięcia w nauce i sporcie uczniom, w tym przygotowywanie projektów decyzji uchwał w zakresie prowadzonych spraw. Ponadto podano, że wskazane przyczyny stanowią naruszenie obowiązków pracowniczych, o których mowa w ustawie o pracownikach samorządowych, albowiem wskazują brak dbałości o wykonywanie zadań publicznych oraz środków publicznych z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów prawa, w szczególności k.p.a., ustawy o systemie oświaty i ustawy pomocy społecznej i przepisy wykonawcze do tych ustaw. A ponadto stanowią naruszenie pkt IV zakresu czynności polegających na nieprawidłowej organizacji pracy przez powódkę – niezgodnie z zakresem czynności, a także świadczą o nieprzestrzeganiu obowiązujących przepisów prawa oraz niesumienne i nieterminowym wykonywaniu zadań. Pozwany również wskazał, że powodem wypowiedzenia jest również utrata zaufania pracodawcy do powódki, spowodowana ww. uchybieniami w wykonywaniu obowiązków.

Powódka przygotowała i wysłała wniosek do Ministerstwa Edukacji Narodowej o zwiększenie części oświatowej subwencji ogólnej na 2016r. z 0,4% rezerwy ustawowej z tytułu odpraw dla zwalnianych nauczycieli wyłącznie na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela. Wniosek ten został wysłany w dniu 7 października 2016r. i wpłynął do Ministerstwa Edukacji w dniu 11 października 2016r., podczas gdy termin na wpływ upłynął w dniu 10 października 2016r., co skutkowało nierozpoznaniem wniosku. Powyższe dofinansowanie z tytułu dofinansowania kosztów związanych z wypłatą odpraw dla nauczycieli miało przysługiwać samorządom, które zobowiązane są do wypłacenia odpraw nauczycielom zwalnianym w wyniku całkowitej likwidacji szkoły, częściowej likwidacji albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć lub przechodzącym na emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela w zw. z art. 20. Ponadto złożenie powyższego wniosku nie wynikało z polecenia przełożonego czy zakresu czynności powódki, lecz było to podyktowane wyłącznie jej własną inicjatywą.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny w niniejszej sprawie na podstawie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego oraz w oparciu o bezsporne twierdzenia stron. Sąd ten dokonał ustaleń również na podstawie dokumentów prywatnych i urzędowych, złożonych przez strony zgodnie z art. 244 i 245 kpc. Zaoferowane dokumenty nie zawierały treści kwestionowanych przez strony, a jedynie poddawane były przez strony własnej, odmiennej ocenie.

Poczynione ustalenia faktyczne Sąd I instancji oparł na kserokopiach dokumentów załączonych do akt sprawy, w tym akt osobowych powoda, które nie zostały zakwestionowane przez strony. Sąd Rejonowy uznał, że przedstawione dokumenty były wiarygodnym dowodem, a ich treść nie budziła wątpliwości sądu, co do ich prawidłowości i autentyczności. Nie było też żadnych wątpliwości, co do zgodności kserokopii zawartych w aktach sprawy z oryginałami dokumentów, z uwagi na ich w większości poświadczenie przez występujących pełnomocników w osobach radców prawnych i adwokatów zgodnie z art. 129 kpc. oraz przedstawienia oryginałów tych dokumentów.

Ponadto Sąd I instancji oparł swoje ustalenia na zeznaniach świadków J. P. – kadrowego u pozwanego, I. W. – byłego pracownika pozwanego – pracownika BOI i D. S. – zastępcy Wójta Gminy D.. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanych świadków zasługują na wiarę, bowiem są jasne, spójne i nie pozostają w sprzeczności z pozostałymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie. Świadkowie byli obcy dla strony powodowej, a Sąd I instancji nie dostrzegł w ich zeznaniach cech wyuczenia.

Sąd Rejonowy częściowo uznał za wiarygodne zeznań świadka G. H. – sekretarza Gminy D., mianowicie w zakresie czynności przeprowadzonych w ramach kontroli zleconej przez wójta. W tym zakresie okoliczności przedstawione przez strony nie były kwestionowane przez strony. Sąd I instancji nie podzielił natomiast zeznań świadka w zakresie, w jakim przedstawiła ona przedstawiła ona negatywną ocenę pracy powódki, bowiem w tej części wypowiedzi świadka stanowiły powtórzenie zarzutów zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zarzuty te nie zostały przez

pracodawcę w żaden sposób zweryfikowane. Oparto się jedynie na ustaleniach świadka G. H., które, w ocenie Sądu Rejonowego, były nierzetelne, bowiem nie uwzględniały wszystkich okoliczności, w tym możliwości popełnienia zwykłych omyłek pisarskich. Ostatecznie, w toku przesłuchania, świadek przyznała, że stwierdzone przez nią błędy mogły wynikać z omyłek pisarskich, jednak okoliczność ta nie została sprawdzona przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę zawartej z powódtką.

Oceniając dowód z przesłuchania powódki B. B. (1), Sąd I instancji miał na uwadze, że była ona zainteresowana przedstawieniem okoliczności faktycznych w sposób korzystny dla siebie, z uwagi na swoją rolę procesową. Analiza treści zeznań powódki w powiązaniu z pozostałymi dowodami, uznanymi przez Sąd Rejonowy za wiarygodne, prowadzi do wniosku, że polegają one na prawdzie. Strona pozwana, na której spoczywał ciężar dowodu nie wykazała zasadności przypisania powódce uchybień wymienionych w oświadczeniu o wypowiedzeniu jej umowy o pracę. Z tego też względu Sąd I instancji nie znalazł powodów, by odmówić powódce wiarygodności.

Dowód z zeznań strony pozwanej został pominięty ze względu na niemożność jego przeprowadzenia, z uwagi na niestawienie się Wójta Gminy D. – P. Z. w wyznaczonym terminie.

Zdaniem Sądu Rejonowego powództwo zasadniczo w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ten wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, jednakże prawo pracodawcy doboru pracowników i samodzielnej oceny ich kwalifikacji nie jest prawem bezwzględnym. Zgodnie z art. 45 § 1 kp w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Podkreślenia wymaga, że wypowiedzenie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracownika lub pracodawcy, powodującym ustanie stosunku pracy z upływem jego okresu. Rozpoczyna swój bieg z chwilą powiadomienia drugiej strony w taki sposób, żeby mogła się ona zapoznać z jego treścią. Oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 kp). Wymóg formy pisemnej dotyczy zatem wszystkich oświadczeń (czy to pracownika, czy pracodawcy), których celem jest wypowiedzenie bądź rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Przepisy Kodeksu pracy nie wyjaśniają jednak, co oznacza termin „na piśmie”. W związku z tym na podstawie art. 300 kp stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilny, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jak wynika z art. 78 § 1 kc, do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażony w art. 30 § 3 kp obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie” oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 kc (wyrok z 24 sierpnia 2009r., I PK 58/09). Oznacza to, że wypowiedzenie powinno być sporządzone w formie dokumentu własnoręcznie podpisanego przez pracodawcę lub osobę przez niego do tego uprawnioną. Złożenie pracownikowi oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę za pośrednictwem faksu lub poczty e-mail nie spełnia warunku pisemności wynikającego z art. 30 § 3 kp. Nie oznacza to jednak, że nie jest skuteczne prawnie. Aby oświadczenie takie nie naruszało wymogu pisemnej formy wypowiedzenia umowy o pracę, powinno zostać potwierdzone na piśmie.

Ponadto Sąd Najwyższy w uchwale z 2 października 2002r. (III PZP 17/02, OSNP 2003/20/481) orzekł, że doręczenie pracownikowi za pomocą faksu (lub e-maila) pisma pracodawcy wypowiadającego umowę o pracę jest skuteczne i powoduje rozpoczęcie biegu terminu przewidzianego w art. 264 § 1 kp, ale stanowi naruszenie art. 30 § 3 kp. Z kolei w wyroku z 18 stycznia 2007r. (II PK 178/06, OSNP 2008/5-6/59) Sąd uznał, że sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika

wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie wynikającego z art. 30 § 3 kp.

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę może być wyrażone przez każde zachowanie, ujawniające wolę w sposób dostateczny, a więc także w sposób dorozumiany, mimo jego formalnej wadliwości (art. 30 § 3 kp). Oświadczenie w takiej formie (ustnej, w rozmowie telefonicznej) nie powoduje nieważności dokonanej czynności prawnej, aczkolwiek upoważnia pracownika do wystąpienia na drogę sądową z odpowiednim roszczeniem przewidzianym przepisami prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2016r., II UK 280/15, LEX nr 2052408).

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji doszedł do wniosku, że niezachowanie formy pisemnej wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę nie skutkuje nieważnością dokonanej czynności prawnej, jest natomiast równoznaczne z jej wadliwością (niezgodnością z prawem), narusza przepisy o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów o pracę. Wadliwe wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony daje natomiast pracownikowi podstawę do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniami o: uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie pracownika do pracy lub zasądzenie odszkodowania na jego rzecz – art. 45 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie o wypowiedzeniu powodce umowy o pracę, jakkolwiek skuteczne, nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu umowy o pracę. W związku z tym na tej samej podstawie faktycznej i prawnej pracodawca ponosi ujemne skutki, określone w art. 45 § 1 kp.

Ponadto w myśl art 30 § 4 kp. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC z 1985r., z. 11, poz. 164). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 kp). Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010, II PK 306/09). Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 10 listopada 1998r. w sprawie I PKN 423/98, że pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny po wniesieniu powództwa (OSNP 1999, nr 24, poz. 789), zaś w sytuacji kwestionowania przyczyn wypowiedzenia przez pracownika, zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar dowodu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia spoczywa na pracodawcy.

Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiała pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 czerwca 2012r., II PK 315/11, LEX nr 1164441).

Odnosnie do wymogu wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy (wyrok z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, str. 27). W wyroku z dnia 2 października 2002r. (I PKN 586/01, LEX nr 577447) Sąd Najwyższy wyraził stanowisko, iż obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest rozumiany w orzecznictwie

jako powinność podania przyczyny skonkretyzowanej, nie ograniczającej się do powtórzenia wyrażen ustawowych lub przytoczenia ogólnikowych zwrotów (tak w szczególności uzasadnienie tezy III uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 maja 1978r., V PZP 6/77, OSNCP 1978 z. 8 poz. 127). Zaznaczył, że wprawdzie w judykaturze przyjmuje się także, iż badanie konkretności wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę podlega ocenie z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę, ale nie uzasadnia to kreowania przez pracodawcę nowych zarzutów przeciwko pracownikowi dopiero w postępowaniu sądowym.

Ponadto Sąd I instancji podkreślił, że w myśl art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten jednoznacznie więc odróżnia naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych przy dokonywaniu wypowiedzenia od jego zasadności. Przepisem o wypowiedzaniu umów o pracę jest niewątpliwie art. 30 § 4 kp, zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zakresem tej regulacji objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która ma wypowiedzenie to uzasadniać, a jej celem jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Z tego właśnie względu wskazanie przyczyny wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej granicach. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 kp, to wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Przepis ten pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 kp, jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i w tym znaczeniu pozorna. W związku z tym, pomimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ocena ta powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 kp.

Zatem zasadność przyczyny wypowiedzenia nie podlega weryfikacji w ramach badania warunków formalnych przewidzianych w art. 30 § 4 kp. Zasadność wypowiedzenia jest przesłanką materialną analizowaną w ramach art. 45 § 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2019r., I PK 20/18, LEX nr 2647590).

Powyższe stanowiska wyrażone w ww. orzeczeniach Sąd Rejonowy w pełni podzielił i przyjął za własne w niniejszej sprawie.

Co do meritum sprawy, zdaniem Sądu I instancji postępowanie dowodowe, które zostało przeprowadzone w tej sprawie, wskazywało, że oświadczenie o wypowiedzeniu nie zawierało przyczyn, które usprawiedliwiałyby i uzasadniałyby taką decyzję pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego, sposób sformułowania tych przyczyn wskazuje na rażące zaniedbania po stronie powódki, które wskazywały wręcz na celowe i świadome działania powódki w sposób niezgodny z procedurami i z prawem.

Strona pozwana, na której ciążył ciężar dowodu w tym zakresie, nie wykazała prawdziwości tych twierdzeń, wręcz przeciwnie, postępowanie dowodowe, które zostało przeprowadzone, w tym oparciu o zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwanego wskazało, że uchybienia, które zostały stwierdzone wynikały tak naprawdę z



omyłek pisarskich, które się każdej osobie pracującej z dokumentami zdarzają. Co więcej, stwierdzenie świadka G. H. jakoby spośród sprawdzonych decyzji tylko jedna była prawidłowa, wskazuje na dążenie do przedstawienia tylko części rzeczywistości. Należy wskazać, że kontrolą objęto tylko mały fragment obowiązków powódki. Powódka nie została oceniona przez całokształt wykonywanych obowiązków. Powódka w spornym okresie sporządziła 180 projektów decyzji i podając kompletną oraz rzetelną ocenę powódki, należałoby przeprowadzić kontrole wśród 180 decyzji. Pozwany stwierdził uchybienia w 16 decyzjach na 17 sprawdzonych. Powyższe, zdaniem Sądu I instancji, przedstawia nieprawidłowy obraz rzeczywistości. Wszystkie te argumenty, powody rozwiązania umowy o pracę były przedmiotem wnikliwej analizy w toku postępowania dowodowego i w ocenie Sądu Rejonowego żadna z tych okoliczności nie została potwierdzona w takim kształcie, w jakim przyjęła to strona pozwana jako podstawę rozwiązania stosunku pracy. Twierdzenia pozwanego, że powódka dokonała poprawek w treści wniosku o przyznanie stypendium, nie polega na prawdzie. Należy wskazać, że wniosek jest sporządzany przez wnioskodawcę, a nie przez powódkę. Strona pozwana nie wykonała żadnych działań sprawdzających w celu zweryfikowania, kto naniósł poprawki w treści wniosku, przypisując te działania powódce. Podobnie, zarzucono powódce zmianę daty wpływu dokumentów do urzędu, podczas gdy to nie powódka zajmowała się przyjmowaniem dokumentów i nanoszeniem prezentaty (daty wpływu), tylko inny pracownik urzędu. Pracodawca również w tym przypadku nie zweryfikował powyższych okoliczności, przypisując powyższe działania powódce. Ponadto w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nie wskazano wprost, których dokumentów dotyczą rzekome modyfikacje. Powódka nie miała zatem możliwości zweryfikowania, których dokumentów dotyczą

zastrzeżenia sformułowane przez pracodawcę. Czas między przedstawieniem powódce wyników kontroli jej pracy w zakresie decyzji stypendialnych a wręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy był bardzo krótki, liczący niespełna godzinę. Dopiero w toku postępowania powódka miała możliwość zapoznania się z dokumentacją, przy sporządzaniu której miała dopuścić się uchybień. Pracodawca nie umożliwił powódce sprostowania stwierdzonych omyłek pisarskich twierdząc, że nie było takiej możliwości, ponieważ powódka otrzymała wypowiedzenie. W ocenie Sądu I instancji, pracodawca nie zmierzał do usunięcia uchybień, które były nieznaczonej wagi, lecz tylko do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Powódka nie miała możliwości ustosunkowania się do stawianych jej zarzutów dotyczących jej pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, rzeczą absolutnie normalną w pracy z dokumentami jest to, że osoba, która sporządziła dokument i dopuściła się omyłki pisarskiej, ma możliwość sprostowania tej omyłki. Twierdzenie strony pozwanej, że powódka wydawała decyzje przed wpływem wniosku, jest całkowicie nieprawdziwe. Przede wszystkim należy podkreślić, że powódka sporządzała projekty decyzji, które były wydawane przez Wójta Gminy, a decyzja wydawana była z momentem jej podpisania. Po drugie powódka jasno wskazała, że korzystała z wzorów, co przy natłoku obowiązków zwiększa ryzyko omyłek pisarskich. Ponadto nie jest możliwe, by powódka sporządzała projekty decyzji, nie mając żadnych dokumentów, w tym wniosku i danych o sytuacji finansowej wnioskodawcy. Takie twierdzenie wskazywałoby na potrzebę rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę z pracownikiem. W toku rozprawy świadek G. H. przyznała, że daty widniejące na sporządzonych przez powódkę projektach decyzji, chronologicznie wyprzedzające terminy złożenia wniosków o przyznanie pomocy, mogły stanowić omyłki pisarskie, wynikające z posługiwania się przez powódkę wzorem decyzji, na którym widniała określona data. W tych okolicznościach twierdzenie strony pozwanej, jakoby powódka w istocie przygotowywała projekty decyzji przed złożeniem wniosków przez zainteresowane osoby, jest całkowicie bezpodstawne.

Sąd Rejonowy zauważył również, że istotną okolicznością, która powinna być wzięta pod uwagę przez pracodawcę przy ocenie sposobu wykonywania obowiązków przez powódkę, jest przebycie przez nią poważnej operacji mózgu. Przedstawiciel pozwanego wiedział, z jakiego powodu powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka wróciła do pracy po uzyskaniu zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy, wystawionego 28 marca 2018r., przy czym uzyskała również orzeczenie o stopniu niepełnosprawności. Pracodawca miał zatem świadomość, że sprawność powódki nie jest taka sama jak wcześniej. Powódka, mimo ograniczeń zdrowotnych, wkładała duży wysiłek i zaangażowanie w wykonywanie swoich obowiązków. Pracodawca, znając powyższe okoliczności, zastosował wobec powódki surowsze kryteria oceny, niż wobec pracowników w pełni sprawnych, przypisując jej celowe działanie w sytuacji, gdy stwierdzone uchybienia wynikały jedynie z omyłek pisarskich. Co więcej, omyłki te nie zostały zauważone przez Wójta, który w całości zaakceptował projekty decyzji przygotowane przez powódkę.

Przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę nie spełnia zatem wymogu podania prawdziwej przyczyny wypowiedzenia. Skoro powódka, otrzymując wypowiedzenie umowy o pracę nie знаła rzeczywistej przyczyny, to, w ocenie Sądu Rejonowego, należało uznać, że wypowiedzenie umowy o pracę było wadliwe i tym samym również nieuzasadnione. Skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania, tj. wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 kp (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007/5/27, Lex).

Następnie Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pozwany mógłby dokonać potrącenia, gdyby wiarygodność była istniejąca i wymagalna. Pozwany nie wykazał, aby to jedynie powódka swoim postępowaniem i zaniechaniem obowiązków przyczyniła się do sytuacji powstania strat, a zatem jest zobowiązana uiszczyć na jego rzecz wskazaną kwotę. Pozwany nie przedstawił dowodu, aby na powódce ciążyła odpowiedzialność za ww. stratę. W świetle zgromadzonego materiału dowodowego nie może się ostać zarzut potrącenia, gdyż z pism Ministerstwa Edukacji Narodowej wynika, że dofinansowanie z tytułu kosztów związanych z wypłatą odpraw dla nauczycieli przysługiwało samorządom, które zobowiązane były do wypłacenia odpraw nauczycielom zwalnianym w wyniku całkowitej likwidacji szkoły, częściowej likwidacji albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć lub przechodzącym na emeryturę na podstawie art. 88 Karty Nauczyciela w zw. z art. 20. Pozwany nie wykazał, by powyższe przesłanki do uzyskania dofinansowania zostały spełnione i bo doszło do rzeczywistej utraty korzyści. W tych okolicznościach pozwany nie wykazał samego istnienia szkody, a tym bardziej odpowiedzialności powódki za jej spowodowanie. Tym samym zarzutu potrącenia pozwanego nie zasługiwał na uwzględnienie.

Bezzasadny był, zdaniem Sądu I instancji, również zarzut pozwanego dotyczący nieetycznego zachowania powódki w trakcie rekrutacji do zatrudnienia, z uwagi, że przyczyna taka nie została wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Ponadto Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne twierdzenia pozwanego dotyczące sprzeczności żądania powódki w zakresie odszkodowania stanowiącego trzykrotność wynagrodzenia z zasadami współżycia społecznego. Pozwany nie wskazał, jaka konkretnie zasada współżycia społecznego została naruszona przez powódkę. Sąd I instancji również nie dopatrzył się jakiegokolwiek naruszenia art. 8 kp.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy ustalił, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, tj. art. 30 § 3 kp, a nadto w świetle art. 30 § 4 w zw. z 45 § 1 kp było niezasadne. W konsekwencji, zgodnie z art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47<sup>1</sup> kp, Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.440 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia następnego pod dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 47<sup>1</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Bezsporne w niniejszej sprawie było to, że wynagrodzenie miesięczne liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosiło 3.480 zł, co potwierdziło przedłożone przez pracodawcę zaświadczenie. Odsetki w przedmiotowej sprawie należało liczyć od dnia następnego po otrzymaniu przez stronę pozwaną odpisu pozwu przyjmując, że jest to data, od której można liczyć skutecznie wezwanie do zapłaty, w przypadku, kiedy termin wykonania nie wynika z czynności prawnej ani z umowy. Z uwagi na odebranie odpisu pozwu w dniu 22 lutego 2019r. (k. 28a), odsetki ustawowe należą się od dnia 23 lutego 2019r. Dlatego też powództwo zostało oddalone w dalszej części w zakresie odsetek liczonych od dnia wniesienia pozwu.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd I instancji oparł o art. 98 kpc, wyrażający zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie powodowej jako stronie wygrywającej proces, ustalona została na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik

dochodzi na podstawie art. 45 kp, zastosowanie ma stawka z § 9 ust. 1 pkt 1, a nie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 rozporządzenia (postanowienie SN 28 czerwca 2012r. II PZ 12/12, LEX nr 1235832).

Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd I instancji oparł o treść art. 98 kpc w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Powódka, jako pracownik wnoszący powództwo, była zwolniona z kosztów sądowych, zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4, powołanej ustawy. Zgodnie z art. 113 ust. 1 tej 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 obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy nakazał ściągnąć od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 522 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona, zgodnie z art. 28 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Pozwany złożył apelację od opisanego wyroku, zaskarżając go w punktach w części, tj. w punktach 1, 3, 4 i 5. Pozwany zarzucił wyrokowi:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką były pozorne oraz doszło do naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, podczas gdy przyczyny wypowiedzenia odpowiadały rzeczywistości oraz były skonkretyzowane, czytelne i jasne, a także zachowano wymogi formalne w zakresie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;

2. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 kpc, poprzez:

a) błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego, to jest zeznań powódki B. B. (1) polegającą na przyjęciu, że zeznania te są wiarygodne, podczas gdy powódka z uwagi na swą rolę procesową jest zainteresowana złożeniem zeznań korzystnych dla swojej sytuacji, a zatem jej zeznania należało ocenić z dużą dozą ostrożności, czego jednak zabrakło w niniejszej sprawie;

b) uznanie zeznań G. H. za wiarygodne w części, odmawiając im tego waloru w zakresie, w jakim świadek przedstawiła negatywną ocenę pracy powódki, podczas gdy miała ona największą wiedzę na temat pracy powódki oraz występujących w jej toku uchybień, albowiem to świadek przeprowadzała kontrolę dokumentacji powstałej w trakcie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, a nadto zeznania tego świadka są spójne, logiczne i konsekwentne;

co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, że pozwany nie wykazał prawdziwości zarzutów wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzenia;

3. naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 30 § 4 kp poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę, które zostały jej przedstawione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie były prawdziwe, podczas gdy zgodnie z zebrany materiałem dowodowym wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy były rzeczywiste,

b) art. 45 § 1 kp poprzez jego zastosowanie i przyznanie powódce odszkodowania za niezasadne i dokonane z naruszeniem przepisów wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy rozwiązanie z powódką umowy o pracę znajduje uzasadnienie prawne i faktyczne, gdyż podane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i konkretne, a także nie zostały naruszone wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę;

c) art. 498 § 1 i 2 kc poprzez ich niezastosowanie i uznanie zgłoszonego przez pozwanego zarzutu potrącenia za nieskuteczny w sytuacji, gdy wierzytelność przysługująca pozwanemu względem powódki była istniejąca, skonkretyzowana i wymagalna.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części, tj. poprzez oddalenie powództwa w całości, oraz o zasądzenie kosztów procesu za obie instancje. Pozwany wniósł o przeprowadzenie rozprawy.

W uzasadnieniu apelacji pozwany zwrócił uwagę na kilka okoliczności natury ogólnej, o których należy pamiętać przy ocenie żądania powódki, a które nie zostały wzięte pod uwagę przez Sąd Rejonowy przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Po pierwsze wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, nie wymaga zaistnienia szczególnych okoliczności, jak również zawinienia po stronie pracownika. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Co szczególnie istotne, przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.12.1997r., sygn. I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Innymi słowy wypowiedzenie nie stanowi żadnej kary dla pracownika i nie może być w tych kategoriach postrzegane. Stanowi ono normalny sposób rozwiązania łączącej strony więzi pracowniczej, dla zastosowania wypowiedzenia nie jest wymagane zaistnienie jakichś wyjątkowych okoliczności, przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. W takim właśnie trybie, a nie dyscyplinarnym, doszło do rozwiązania umowy z powódką.

Ponadto, przy ocenie relacji pracownik - pracodawca należy uwzględnić specyfikę funkcjonowania pracodawcy oraz słuszny interes nie tylko pracownika, ale również pracodawcy. Odnosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy zauważenia wymaga, że zakład pracy powódki to specyficzny pracodawca. Jest bowiem instytucją wykonującą zadania publiczne, której działania mają wpływ na prawa i obowiązki mieszkańców gminy oraz innych osób. Obowiązkiem każdego pracownika urzędu jest szczególna dbałość o przestrzeganie przepisów i wymogów formalnych w rozpatrywanych sprawach. Należy mieć na względzie, że powódka zatrudniona była w instytucji, w której prawidłowe sporządzanie dokumentów, w tym również przygotowanie projektów decyzji administracyjnych, odgrywa fundamentalną rolę. Instytucja publiczna nie może pozwolić sobie na sytuację, w której w obrocie prawnym funkcjonują decyzje obciążone błędami. Powódka tego obowiązku zdaje się nie dostrzegać. Wypowiedzi powódki mają na celu przedstawienie jej w taki sposób, by przekonać, że występowanie takich decyzji w obrocie prawnym nie ma negatywnych aspektów. Powódka pomija, że wszystkie decyzje stypendialne za wskazany okres obejmowały łączną kwotę aż 218.000 zł. Podobnie, analizując uzasadnienie zaskarżonego wyroku, stwierdzić należy, iż również Sąd I instancji zdaje się bagatelizować wagę uchybień, których w pracy na rzecz pozwanego dopuszczała się powódka, sprowadzając je wyłącznie do omyłek pisarskich. Stanowisko przyjęte przez Sąd Rejonowy w tym zakresie niezasadnie ukierunkowane jest na minimalizowanie, czy też bagatelizowanie całej sytuacji, albowiem pracodawca miał prawo oczekiwać i oczekiwał, że powódka będzie przygotowywała dokumenty w sposób rzetelny. Przy czym zauważenia wymaga, że nawet jeśli mielibyśmy do czynienia wyłącznie z omyłkami pisarskimi, to ich nagminność świadczy o niewłaściwym wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Tym samym przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy z powódką były uzasadnione.

Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie dokonał sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ustaleń faktycznych. Przede wszystkim uznać należy, iż Sąd Rejonowy w sposób błędny przyjął, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką była pozorna, albowiem strona pozwana nie wykazała prawdziwości twierdzeń wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę. Jednocześnie Sąd nie naświetlił, jakie to inne przyczyny, jego zdaniem, miałyby zadecydować o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Zgodnie z dokonanyymi przez Sąd ustaleniami, pracodawca powziął wiedzę o błędach i uchybieniach powódki, świadczących o niskiej jakości pracy, od swego zastępcy i kierownika miejscowego ośrodka pomocy społecznej. Okoliczność tę potwierdziła świadek D. S., pełniący do 2019r. funkcję zastępcy wójta, a prywatnie kuzynka powódki. Pozwany bezpośrednio po stwierdzeniu uchybień w wyniku kontroli uznał je za czynnik, który uzasadniałby

wypowiedzenie umowy o pracę powódce. Podkreślenia wymaga, że pracodawca wskazał powódce określone zarzuty, które w sposób drobiazgowy uzasadnił konkretnymi faktami z postępowań administracyjnych. Bezspornie bowiem prowadząc postępowania administracyjne, powódka popełniła wiele błędów. Podane przyczyny wypowiedzenia odpowiadają rzeczywistości, albowiem sytuacje takie miały miejsce, czemu, co szczególnie istotne, sama powódka nie przeczyła. Odmienna jest jednak ich ocena ze strony powoda i strony pozwanej. Powódka błędy w swoim postępowaniu ocenia jako nieistotne (wszystkie podsumowuje stwierdzeniem, że to omyłki pisarskie, przeoczenia), natomiast w rzeczywistości w znacznej części stanowią one poważne naruszenie przepisów procedury administracyjnej. Sąd Rejonowy w zaskarżonym orzeczeniu powyższych zachowań powódki nie ocenił negatywnie, niezasadnie pomijając ich istotność oraz wagę tych uchybień. Z drugiej jednak strony Sąd potwierdził, że powódka błędnie określała strony postępowań oraz daty decyzji, bądź nie wskazywała daty w ogóle, nie wszczyniała procedury naprawczej polegającej na wezwaniu do usunięcia braków formalnych pism oraz dokonywała poprawek nie zachowując przy tym ustalonych zasad.

Za przyjęciem prawdziwości zarzutów wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzenia przemawia sposób podejścia powódki do swoich obowiązków i ich wykonywania. Świadczy on bowiem o braku rzetelności i naruszaniu zasad postępowania administracyjnego. Ze szczegółowego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz protokołu kontroli, do którego wskazany dokument pracodawcy odsyła, wynika m. in., że błędnie określano strony postępowania, nie wskazywano daty wydania decyzji, bądź poprawiano ją ręcznie. Powyższe narusza przepisy art. 28 i 107 §1 kpa. Nadto, decyzję nr (...). (...).44.2018 wydano w oparciu o niepodpisane oświadczenie o przeznaczeniu otrzymanej pomocy, pomimo że należało na podstawie art. 64 § 2 kpa wezwać wnioskodawcę o uzupełnienie tego braku. W części postępowań dochodziło do sytuacji, że wnioskodawca przedkładał wymagane zaświadczenia już po wydaniu decyzji w sprawie. Powyższe najpewniej wynikało z podejścia powódki, która nie kierowała się w tym zakresie przepisami procedury administracyjnej, a, jak podała na rozprawie w dniu 15 października 2019r., tym, że ufa ludziom i zna to środowisko. W protokole kontroli dokładnie podano, jakich dokumentów w danym postępowaniu dotyczą omawiane naruszenia. Błędy popełnione przez powódkę znajdują odzwierciedlenie w załączonej do akt sprawy dokumentacji stypendialnej. Bezspornym jest więc fakt, że miało miejsce nierzetelne prowadzenie dokumentacji, nie mające wyłącznie charakteru omyłek pisarskich. Takie zachowanie powódki charakteryzowało się brakiem fachowości, które to uchybienie naraża na utratę dobrego imienia pracodawcę oraz mogły narazić gminę na realne straty. Powódka do zleconego zadania podeszła pobieżnie, nie starając się wykonać go z właściwą sumiennością i odpowiedzialnością urzędnika. Takie niedbałe i nieodpowiedzialne zachowanie powódki skutkowało ujawnieniem błędów pisarskich i merytorycznych. Uchybienia ta, omówione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę stanowią zatem prawdziwe przyczyny rozwiązania z powódką stosunku pracy. Jedynie na marginesie wspomnieć wypada, że w toku sprawy nie zostało nawet uprawdopodobnione, jakie to inne przyczyny miałyby zadecydować o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką. Stąd też stanowisko przyjęte przez Sąd a quo jawi się jako nieuzasadnione.

Nadto, Sąd Rejonowy niezasadnie uznał, że praca powódki odbywała się bez zastrzeżeń. Już w odpowiedzi na pozew wskazano, że powódka podczas procesu rekrutacji do urzędu zataiła fakt ostatniego zatrudnienia, z którego została zwolniona dyscyplinarnie. Natomiast po uzyskaniu pracy w urzędzie przedłożyła owe świadectwo pracy celem uzyskania wyższego dodatku. Powyższe spotkało się z zastrzeżeniami ze strony pracodawcy, a więc nie sposób uznać, że praca B. B. (1) odbywała się bez zastrzeżeń. Wskazać również należy, że nie ma żadnych podstaw, tak jak to czyni Sąd I instancji, do ustalenia, że pozwany stosował względem powódki surowsze kryteria oceny aniżeli wobec innych pracowników (str. 20 uzasadnienia). Sąd Rejonowy wskazał także, że pracodawca powinien przy ocenie wykonywania obowiązków przez powódkę wziąć pod uwagę przebytą przez nią operację. Na tej płaszczyźnie nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że powódka sama skróciła swoje zwolnienie lekarskie, nadto uzyskała zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy i w rezultacie wróciła do pracy. Tym samym przyjęć należy, że czuła się ona gotowa do wypełniania należycie swoich obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął również, że powódka miała natłok obowiązków, co w ocenie tego Sądu zwiększało ryzyko omyłek. Brak jest dowodów pozwalających na poczynienie tego typu ustaleń. Należy je zatem uznać za dowolne i będące nieuzasadnionym usprawiedliwianiem nierzetelnej pracy powódki.

Nie sposób podzielić stanowiska Sądu I instancji w kwestii ustalenia, że pozwany w odniesieniu do powódki przedstawił jedynie część rzeczywistości, albowiem kontrolą objęto tylko mały fragment obowiązków powódki. Dalej Sąd ten podaje, że ocena pracy powódki byłaby rzetelna, gdyby poddano kontroli wszystkie 180 projektów decyzji stypendialnych, zaś pozwany stwierdził uchybienia w 16 decyzjach na 17 sprawdzonych. Powyższe, zdaniem Sądu Rejonowego przedstawia nieprawidłowy obraz rzeczywistości. Ten fragment pisemnych motywów zaskarżonego wyroku stoi w opozycji z ustaleniami poczynionymi przez ten Sąd I instancji na str. 8 uzasadnienia, gdzie Sąd ten wskazał, iż kontroli poddano 31 decyzji na 180, co stanowi 17% wszystkich wydanych w tym czasie decyzji stypendialnych. Ta ostatnia informacja znajduje potwierdzenie w protokole kontroli. Jest to okoliczność bezsporna i jako taką potraktował ją Sąd. Kontroli poddano zatem miarodajną część wszystkich decyzji, która pozwoliła na poczynienie prawidłowych ustaleń pokontrolnych.

Pozwany wywodził dalej, że brak jest podstaw do przyjęcia, że pozwany powinien skontrolować wszystkie decyzje. Zauważenia wymaga, że skoro w poddanych kontroli decyzjach ujawniono szereg nieprawidłowości uzasadniających rozwiązanie z powódką umowy o pracę, dalsze czynności kontrolne były zbędne. Pracodawca uznał bowiem, że dostrzeżone już uchybienia uzasadniają rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Podkreślenia również wymaga, że powódka na żadnym etapie postępowania nie wskazywała przykładowo, że poddane kontroli decyzje nie zostały wybrane losowo, nie kwestionowała doboru decyzji poddanych kontroli. Nie zgłaszała w tym zakresie żadnych zastrzeżeń. Powyższe pozwala przypuszczać, że również pozostałe postępowania administracyjne prowadzone przez powódkę, a dotyczące wskazanej materii, mogą być obarczone błędami.

Pomijając kwestie przepisów prawa administracyjnego i wewnętrznych procedur, w realiach niniejszej sprawy, można odwołać się do zwykłej przyzwoitości i rzetelności pracowniczej. Jeśli powódka chciała przygotowywać projekty decyzji bazując na wzorach, powinna zwrócić szczególną uwagę na dane o charakterze zmiennym występujące w decyzjach (takie jak: data wydania, oznaczenie stron, itp.). Powódka zaś niechlujnie sporządzała projekty decyzji w toku postępowania administracyjnego, nie sprawdzając czy widniejące we wzorach informacje są adekwatne do stanu faktycznego danej sprawy. Per analogiam można to odnieść do akt sądowych - trudno akceptować sytuację, gdy sekretarz sądowy tworzy dokumenty w oparciu o wzory nie weryfikując następnie poprawności ich danych, a następnie są one doręczane stronom postępowania. Zupełnie niezrozumiałym są twierdzenia powódki oraz Sądu I instancji co do tego, że powódka przygotowywała jedynie projekty decyzji dla swojego pracodawcy, a nie wydawała samych decyzji. Wskazać należy, iż pracodawca, w sytuacji, gdy, jak w tym wypadku, miał do podpisania kilkaset egzemplarzy decyzji (protokół rozprawy w dniu 04 lipca 2019r.), ma prawo oczekiwać, że będą one przygotowane przez wyznaczonego do tego pracownika starannie. Jak wskazał Wójt oraz świadkowie G. H. i D. S., stanowisko zajmowane przez powódkę było jednoosobowe, to ona odpowiadała za sporządzanie wskazanych dokumentów, a zatem konieczne było zaufanie w tym zakresie pracodawcy względem pracownika. Tymczasem dostrzeżone uchybienia w pracy powódki niewątpliwie mogły skutkować utratą zaufania pracodawcy do niej, co również zostało wskazane jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę. Choć dowód z przesłuchania strony pozwanej został pominięty, to nie sposób zignorować okoliczności podawanych przez Wójta Gminy D. w toku obszernego informacyjnego wysłuchania.

Ponadto wskazywanie, że żadna z decyzji nie została zaskarżona, uchylona, czy też nie stwierdzono jej nieważności, nie ma znaczenia dla oceny niedbałego wykonywania obowiązków przez powódkę, albowiem nie można tracić z pola widzenia okoliczności, że w każdej chwili może być zlecona np. kontrola zewnętrzna. Wójt oraz urząd gminy jako instytucja publiczna, nie mogą akceptować sytuacji, gdy podejmuje się działania, które mogą podważać zaufanie do nich.

Zarówno powódka, jak i Sąd I instancji w pisemnych motywach swego wyroku, wskazują, że błędy popełniane przez powódkę to zwykle omyłki pisarskie. Tymczasem, abstrahując nawet od faktu, że znaczna część zaniedbań, jakich dopuściła się powódka, to również błędy merytoryczne, naruszające chociażby przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego, to podkreślenia wymaga, iż owe omyłki, to nie jednostkowy błąd pisarski, ale notoryczne, niestaranne pozostawianie błędnych danych w treści dokumentu. W skontrolowanych 31 decyzjach, aż w 24 błędnie wskazano datę, w 2 decyzjach w ogóle jej nie umieszczono, a w jednej ręcznie ją poprawiono. Zatem jedynie w

4 decyzjach wskazano datę wydania decyzji prawidłowo. Dla każdego jest oczywistym, że taką sytuację trudno aprobować.

Przedstawione powyżej sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego materiału dowodowego wiążą się z naruszeniem przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania. Wątpliwości budzi bowiem ocena dowodu z zeznań powódki, przekraczająca ramy swobodnej oceny dowodów zgodnej z art. 233 § 1 kpc. Wskazane naruszenie przepisów prawa procesowego doprowadziło do nieprawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy w zakresie dotyczącym ustalenia przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę. Sąd Rejonowy dał bowiem pełną i bezkrytyczną wiarę powódce, która z uwagi na swą rolę procesową jest zainteresowana złożeniem zeznań korzystnych dla swojej sytuacji. Jej zeznania należało ocenić z dużą dozą ostrożności, czego jednak zabrakło w niniejszej sprawie.

Jako naruszające dyrektywy wynikające z art. 233 § 1 kpc należy potraktować uznanie zeznań świadka G. H. za częściowo niewiarygodne, tj. w zakresie w jakim przedstawiła ona negatywną ocenę pracy powódki (str. 12 uzasadnienia). Tymczasem zeznania te są spójne, logiczne i przede wszystkim korespondują z dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy, czyli dokumentacją stypendialną, którą zajmowała się powódka. Przede wszystkim należy przypomnieć, że G. H. miała największą wiedzę na temat pracy powódki oraz występujących w niej uchybień, albowiem to ona przeprowadzała kontrolę dokumentacji powstałej w toku wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji błędnie ustalił, że dopiero w toku przesłuchania świadek dopuściła możliwość, że stwierdzone błędy to omyłki pisarskie, jednakże ta okoliczność nie została zweryfikowana przed rozwiązaniem z powódką umowy o pracę, co zdaniem Sądu dowodzi nierzetelności ustaleń G. H.. Po pierwsze przypomnieć wypada, że część stwierdzonych w toku kontroli uchybień w żaden sposób nie może zostać zakwalifikowana do grupy zwykłych omyłek pisarskich. Mają one bowiem zdecydowanie poważniejszy charakter. Po drugie, nawet uznając, że część uchybień to pomyłki pisarskie, nie świadczy to o nierzetelności wyników kontroli, bowiem ilość tego rodzaju błędów dowodzi wyjątkowej niestaranności przy tworzeniu dokumentów. Co więcej, w odniesieniu do owych omyłek przypomnieć wypada, że powódka nie została zwolniona dyscyplinarnie, a za wypowiedzeniem, a przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani zawinieniem pracownika. Przy ocenie dowodu z zeznań G. H. nie można tracić z pola widzenia, że świadek w protokole kontroli wskazała wszelkie dostrzeżone przez nią błędy przy prowadzeniu przez powódkę przedmiotowych postępowań administracyjnych. Oceniając dowód z zeznań świadka G. H., nie sposób również przypisać jej jakiegokolwiek interesu w negatywnym przedstawianiu pracy powódki w odniesieniu do pracy poddanej kontroli. Niezrozumiałym jest dyskredytowanie zeznań świadka z tego powodu, że jej wypowiedzi stanowiły powtórzenie zarzutów zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Bezspornym w niniejszej sprawie jest fakt, iż w wyniku przeprowadzonej przez świadka kontroli pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z pracownicą stosunku pracy, a zatem oczywistym jest, że okoliczności podawane przez świadka, który przeprowadzał kontrolę i zawarte w oświadczeniu pracodawcy wydanym w rezultacie kontroli, są zbieżne.

Reasumując, zdaniem pozwanego należy uznać, że przyczyna wypowiedzenia wskazana w piśmie pracodawcy była rzeczywista i uzasadniała rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Celem zatrudnienia pracownika na danym stanowisku jest to, by rzetelnie realizował on zadania, jakie przypisane są do tego stanowiska, taka jest przyczyna prawna i ekonomiczna nawiązania stosunku pracy. Powódka tych obowiązków nie wypełniła należyście, co znalazło odzwierciedlenie w złożonym jej przez pracodawcę oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

Odnosząc się do spełnienia warunków formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazać wypada, iż z ustalonego stanu faktycznego wynika, że pomiędzy ustnym oświadczeniem o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, a doręczeniem powódce pisma

zawierającego to oświadczenie istnieje ścisły związek czasowy i miejscowy. Uznaje się, iż jest zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, gdy pracodawca informuje o tym fakcie pracownika jednocześnie doręczając pismo zawierające takie oświadczenie. Nie można rozdzielać ustnego oświadczenia od doręczenia pisma, gdy następuje to w tym samym czasie i miejscu. Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy czyniło zadość stawianym wobec niego wymogom formalnym. Powództwo w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę winno zatem zostać oddalone.

W rezultacie powyższych naruszeń, Sąd uchybił także przepisom prawa materialnego, tj. art. 30 § 4 kp oraz art. 45 § 1 kp, poprzez ich błędne zastosowanie. Sąd I instancji przyznał powódce odszkodowanie za niezasadne i dokonane z naruszeniem przepisów wypowiedzenie umowy o pracę, podczas gdy rozwiązanie z powódką umowy o pracę znajduje uzasadnienie prawne i faktyczne. Przywołane powyżej argumenty świadczą o tym, że podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste. Nadto, nie zostały naruszone wymogi formalne wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany zwrócił ponadto uwagę na naruszenie przez Sąd a quo również art. 498 § 1 i 2 kc poprzez niezastosowanie przywołanych przepisów, w sytuacji gdy wierzytelność przysługująca pozwanemu względem powódki jest istniejąca, skonkretyzowana i wymagalna. Jak wskazywali świadkowie, stanowisko zajmowane przez powódkę było jednoosobowe, zajmowała się ona całą oświatą w Gminie, a zatem do jej obowiązków należało dbanie o wszelkie kwestie oświatowe, w tym także inicjowanie postępowania o wypłatę subwencji oświatowej z budżetu. Zresztą podkreślić należy, że sama powódka nie kwestionowała, że składanie wniosku o subwencję ogólną na 2016r. należało do jej obowiązków. Niezrozumiałymi są więc twierdzenia Sądu I instancji, że złożenie wniosku o subwencję nie wynikało z polecenia przełożonego, zakresu czynności powódki, a odbyło się z jej własnej inicjatywy. Powódka powinna w terminie złożyć przedmiotowy wniosek, tym bardziej że dopuszczalna była forma przesłania wniosku faksem. Przekroczenie terminu złożenia wniosku było poważnym zaniedbaniem powódki. Tym samym zachowanie powódki doprowadziło do nieuzyskania środków z subwencji ogólnej i w rezultacie powstania szkody w majątku Gminy w wysokości 33.281,22 zł. W niniejszej sprawie zostały zatem spełnione warunki z art. 498 § 1 kc (tj. dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, przedmiotem obu wierzytelności są pieniądze lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku, obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub innym organem państwowym). Podniesiony zatem zarzut potrącenia uznać należało za skuteczny.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania za drugą instancję.

W uzasadnieniu stanowiska powódka twierdziła, że pracodawca, przygotowując oświadczenie o wypowiedzeniu, powinien podać dokładnie, jakie okoliczności były podstawą decyzji pracodawcy, tak aby uniknąć później zarzutu braku konkretności wypowiedzenia. Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z treści art. 30 kp wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna i konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Nie należy przy tym tracić z pola widzenia, że podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie. Opis tej przyczyny musi umożliwiać jej weryfikację w miejscu i czasie.

Przenosząc to na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że pozwany w toku procesu nie wyjaśnił i nie udowodnił w sposób dostateczny przyczyn złożonego powódce oświadczenia. Godzi się także w tym miejscu wskazać na główne motywy orzeczenia wydanego w tej sprawie przez sąd pierwszej instancji. Przede wszystkim Sąd zwrócił uwagę na okoliczności, w jakich dokonano powódce wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka bowiem wróciła do pracy po poważnej chorobie nowotworowej, a mimo to podjęła się obowiązków pracowniczych i realizowała je sumiennie. Nie sposób także pominąć postawy Wójta, który nie podjął żadnych czynności mających na celu wsparcie jej osoby w powrocie do pracy i wdrożeniu do normalnego toku pracy. Nie sposób także pominąć już samych okoliczności wręczenia powódce wypowiedzenia, które, po przedstawieniu jej raportu sporządzonego przez G. H., odbyło się wręcz natychmiastowo, bez jakiegokolwiek możliwości odniesienia się do przedmiotowego raportu i zawartych w nim zarzutów dotyczących pracy powódki.

Odnosząc się jednak do zarzutów zawartych w apelacji, to stanowią one jedynie jałową polemikę z orzeczeniem Sądu I instancji. Pozwana bardzo ogólnie sformułowała swoje zarzuty, nie odnosząc się do konkretnych ustaleń Sądu.



W ocenie powódki niezasadny jest zarzut dotyczący etapu jej rekrutacji oraz fakt rzekomego zatajenia jej świadectwa pracy. Wskazać należy, że w aktach sprawy znajduje się sprostowanie tego świadectwa pracy, które najwyraźniej umknęło twórcom apelacji.

Nietrafny jest także zarzut, iż zbadano miarodajną część wszystkich decyzji, która pozwoliła na poczynienie prawidłowych ustaleń pokontrolnych. Niezależnie od tego, czy pozwana objęła swą kontrolą 17% decyzji (choć wprost to nie wynika z protokołu kontroli), należy wskazać, iż tylko kontrola wszystkich decyzji dałaby pełny obraz pracy powódki. Nieuprawnione przy tym jest stanowisko pozwanej, w którym zdaje się przypuszczać, że również pozostałe postępowania administracyjne prowadzone przez powódkę, a dotyczące wskazanej materii mogły być obarczone wadami. Na potwierdzenie tego błędnego stanowiska powódka wskazała decyzję nr (...). (...).42.2018 z dnia 10 września 2018r., ujętą w protokole kontroli, co do której nie stwierdzono żadnych braków.

Co zaś się tyczy przygotowywanych przez powódkę projektów decyzji, to nieporozumieniem jest wskazywanie przez Wójta Gminy faktu podpisywania przez niego kilkuset egzemplarzy decyzji i to z tego powodu organ ten jest zwolniony z kontroli poprawności ich przygotowania. Bez znaczenia była przy tym okoliczność, że powódka zajmowała jednoosobowe stanowisko w pracy co miałyby oznaczać, że nie podlega czyjejkolwiek kontroli. Wręcz przeciwnie, reprezentant gminy w osobie wójta nie może polegać wyłącznie na zaufaniu swoich pracowników. Jest on zobowiązany do przeprowadzania kontroli (także i projektów decyzji) administracyjnych podległych mu pracowników, a także dbać o prawidłowy ich rozwój.

Niezależnie od powyższego, samo wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem przepisów. Zgodnie z art. 30 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu, na który była zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta. W kwestii skuteczności złożenia oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem ciężącego na pracodawcy obowiązku zachowania formy pisemnej, jaki wynika z art. 30 § 3 kp – o doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o wypowiedzeniu należy mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście, czy też wysłane (doszło do jego rąk), ale także i wtedy, gdy nie zostało mu fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną (a nie hipotetyczną) możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając warunki konkretne (a nie abstrakcyjne) - por. wyroki Sądu Najwyższego; z 12 lutego 2010 r., II PK 204/09 (OSNP 2011 nr 15 -16, poz. 202) i z 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, z 23 maja 2012 r (...) 30/12., L.). W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostaje fakt, iż w dniu 14 stycznia 2019r. zostało sporządzone pismo wypowiadające powódkę umowę o pracę oraz że egzemplarz pisma wręczony powódkę nie zawierał podpisu pracodawcy, jak również nie zawierał nawet pieczęci pracodawcy. Okoliczność ta jest bezsporna, ponieważ została przyznana przez Wójta Gminy na rozprawie 4 lipca 2019r. Mając na uwadze te okoliczności, nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę było skuteczne, tj. spowodowało rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę. W ocenie powódki kwestię skutecznego rozwiązania stosunku pracy należy jednak odróżnić od tego, czy czynność prawna pracodawcy w postaci wypowiedzenia umowy zawartej na czas nie określony, jakkolwiek skuteczna, nastąpiła z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów. W przypadku bowiem naruszenia obowiązujących w tym zakresie przepisów pracodawca ponosi ujemne skutki prawne. Stosownie do art. 30 § 3 kp, oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Konieczność własnoręczności podpisu wynika z tego, że przy podpisie chodzi o udokumentowanie nie tylko brzmienia nazwiska, ale także i charakteru pisma, by w ten sposób ułatwić orientację w rozpoznaniu osoby. Jest to zatem wymaganie niezbędne dla bezpieczeństwa obrotu. Niewątpliwie bowiem podpis daje możliwość identyfikacji tego, od kogo pismo pochodzi. Brak podpisu oznacza zatem brak spełnienia warunku zachowania formy pisemnej w rozumieniu art. 30 § 3 kp w związku z art. 300 kp w związku z art. 78 kc. Konsekwencją faktu braku podpisu jest przyznanie pracownikowi odszkodowania. Zgodnie bowiem z art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika

- orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W kwestii natomiast podniesionego zarzutu potrącenia powódka wskazała, że co do zasady takie potrącenie nie było bez jej zgody możliwe. Co więcej, z art. 505 pkt 3 kc wynika, że nie mogą być umarzone przez potrącenie wierzytelności wynikające z czynów niedozwolonych. Nadto, jeśli już mowa o potrąceniu w relacji pracownik – pracodawca, to powódka podnosi, że zgoda na potrącenie dobrowolne nie może być „blankietowa”, co oznacza, że musi być konkretna, a więc udzielona w odniesieniu do określonej kwoty istniejącego już i wymagalnego zobowiązania. Nie ma natomiast przeciwskażeń ku temu, aby wyrażona została ona następczo (po dokonaniu potrącenia) pod warunkiem jednak, że pracownik ma tego świadomość i zgadza się na potrącenie. Jednocześnie pamiętać należy, że również przy potrąceniach fakultatywnych obowiązują dopuszczalne granice potrąceń.

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

Apelacja pozwanego skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku tylko w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach sądowych.

Sąd I instancji poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe – w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia, a wynikającym z niezachowania formy pisemnej oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę – ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana w związku z tym ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wprawdzie postępowanie przed Sądem Rejonowym było prowadzone w postępowaniu uproszczonym, jednak ponieważ apelacja została złożona po wejściu w życie ustawy z dnia 4 lipca 2019r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019r. poz. 1469), to z uwagi na skład ławniczy Sądu I instancji, Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę w postępowaniu zwykłym (art. 505<sup>1</sup> § 2 pkt 3 kpc).

Aby omówić tylko te okoliczności faktyczne, które były istotne dla rozstrzygnięcia, należy przypomnieć, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia powinno być złożone na piśmie, co jednoznacznie wynika z art. 30 § 3 kp. Słusznie Sąd Rejonowy przyjął, że dla zachowania formy pisemnej niezbędne jest zamieszczenie na dokumencie obejmującym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisu osoby składającej to oświadczenie, co wynika z art. 78 § 1 kc, mającego zastosowanie w stosunkach pracowniczych z uwagi na odesłanie zawarte w art. 300 kp. Sąd I instancji przeprowadził w omawianej kwestii rozbudowany wywód prawny, który wystarczy uzupełnić przez wskazanie, że poszerzając z dniem 8 września 2016r. katalog form czynności prawnych o formę elektroniczną (art. 78<sup>1</sup> § 1 kc) i formę dokumentową (art. 77<sup>2</sup> kc), ustawodawca zdecydował o zrównaniu z formą pisemną tylko formy elektronicznej, a przy tym nie zmienił jednocześnie art. 30 § 3 kp, tzn. nie wskazał na dopuszczalność złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę również w formie dokumentowej. Można wprawdzie zastanawiać się, czy pozostaje aktualna potrzeba zachowania formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, o której stanowi art. 30 § 3 kp, choćby z uwagi na upowszechnienie się elektronicznej wymiany dokumentów w formie ich skanów, tym niemniej dyskusja w tej kwestii może być prowadzona tylko w sferze postulatów de lege ferenda (por. uwagi 1.1 i 1.2 do art. 29 kp w Komentarzu aktualizowanym do Kodeksu pracy K. J. i E. M., LEX/el. 2020). A. nie podjął merytorycznej dyskusji z wnioskami Sądu Rejonowego w omawianej tu kwestii, ograniczając się do polemicznego twierdzenia, bo nieopartego jakimkolwiek wywodem prawnym, jakoby oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę spełniało wymogi formalne, gdyż jednocześnie z ustnym oświadczeniem w tym przedmiocie, doręczono powódce pismo obejmujące treść tego oświadczenia (str. 8. apelacji). Zdaniem Sądu Okręgowego, wywód pozwanego nie znajduje oparcia w przywołanych wyżej przepisach prawa, choćby z tej przyczyny, że doręczony powódce dokument z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie został podpisany w imieniu pracodawcy, nie jest więc – wbrew sugestii pozwanego – pismem, a tylko właśnie dokumentem. Ponadto stanowisko apelanta nie poddaje się weryfikacji w zakresie jego zgodności z poglądami

doktryny i orzecznictwa, gdyż takowych poglądów pozwany nie przywołał. Niezrozumiałe jest zresztą to, że z jednej strony pracodawca wypowiada umowę o pracę z powodu niezachowywania wymogów formalnych przez powódkę w prowadzonych przez nią postępowaniach administracyjnych, z drugiej zaś domaga się usankcjonowania niezachowania przez siebie wymogu formalnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. uchybienia o podobnym gatunkowo ciężarze.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy, należy przypomnieć, że poza sporem była okoliczność, iż wręczone powódce „oświadczenie” o rozwiązaniu umowy o pracę nie zawiera podpisu ani Wójta Gminy D., ani jakkolwiek innej osoby poza powódką, która w ten sposób potwierdziła doręczenie jej przedmiotowego dokumentu. Należy do tego dodać, że nie został podpisany w imieniu pozwanego pracodawcy także ten egzemplarz dokumentu z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, który znajduje się w aktach osobowych powódki. Już tylko ta okoliczność – niepodpisania oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę – skutkowałą koniecznością przyjęcia, że wypowiedzenie powódce tej umowy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, a to wskazuje na słuszne zastosowanie przez Sąd I instancji art. 45 § 1 kp i art. 47<sup>1</sup> kp, w świetle także bezspornej wysokości miesięcznego wynagrodzenia powódki, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zbędne jest zatem ustosunkowywanie się przez Sąd Okręgowy do tych zarzutów apelacji, które dotyczą sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i naruszenia przepisów postępowania, jako że koncentrują się one na – jak się okazuje nieistotnej – kwestii ustalenia prawdziwości i konkretności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. W konsekwencji odpadła też potrzeba zajęcia przez Sąd odwoławczy stanowiska co do opartych na tychże zarzutach procesowych zarzutach naruszenia prawa materialnego w postaci art. 30 § 4 kp i art. 45 § 1 kp.

Wobec powyższego spośród zarzutów naruszenia prawa materialnego omówienia wymaga jedynie kwestia potrącenia. Należy przypomnieć, że w myśli art. 498 § 1 kc gdy dwie osoby są jednocześnie względem siebie dłużnikami i wierzycielami, każda z nich może potrącić swoją wierzytelność z wierzytelności drugiej strony, jeżeli przedmiotem obu wierzytelności są m.in. pieniądze, a obie wierzytelności są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem lub przed innym organem państwowym. Nawet pomijając słusznie wytkniętą przez Sąd Rejonowy okoliczność niewykazania przez pozwanego, że Gmina D. uzyskałaby oczekiwane dofinansowanie również w sytuacji złożenia wniosku o to dofinansowanie we właściwym terminie (por. jednoznacznie wskazujące na merytoryczną niezasadność wniosku pismo Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 2 stycznia 2017r., k.42-43), przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na będący skutkiem regulacji z art. 3 kp brak tożsamości jednej ze stron w obu zobowiązaniach: pozwanego pracodawcy, czyli Urzędu Gminy

D., będącego dłużnikiem co do odszkodowania dochodzonego przez powódkę w rozpatrywanej sprawie, oraz potencjalnego beneficjenta dofinansowania, czyli Gminy

D., będącej ewentualną wierzycielką co do odszkodowania przedstawionego do potrącenia.

Reasumując – apelacja nie zawiera takich zarzutów, które mogłyby doprowadzić do wnioskowanej zmiany zaskarżonego wyroku co do meritum rozstrzygnięcia, co skutkowało jej oddaleniem na podstawie art. 385 kpc (pkt II. wyroku).

Ingerencji Sądu Okręgowego na podstawie art. 386 § 1 kpc (pkt I. wyroku) wymagało jedynie rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, zawarte w punkcie 4. zaskarżonego wyroku. Wynika to stąd, że sprawa podlegała rozpoznaniu w I instancji w postępowaniu uproszczonym, wobec czego opłata od pozwu – przy wartości przedmiotu sporu przekraczającej 7.500 zł – wynosiła nie 522 zł, jak przyjął Sąd Rejonowy, a 300 zł (art. 28 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwu, tj. wynikającym z Dz.U. z 2018r. poz. 300).

O kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III. wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 kpc w związku z art. 100 kpc i w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r. poz. 265), zasądzając na rzecz powódki stawkę

minimalną 120 zł wynagrodzenia pełnomocnika. Sąd Okręgowy obciążył pozwanego całością kosztów procesu za instancję odwoławczą przyjmując, że pozwany, który uległ co do meritum sprawy, wygrał w nieznacznej części.

sędzia Agnieszka Walkowiak sędzia Tomasz Koronowski sędzia Renata Żywicka