

Sygn. akt VIII Pa 69/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Dorota Stańczyk (spr.)

Sędziowie: SO Bożenna Rolińska

SR. del. do SO Renata Borek-Buchajczuk

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 listopada 2016 r. w L.

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 29 kwietnia 2016 r., sygn. akt IV P 29/16

I. apelację oddala;

II. zasądza od(...) w W. na rzecz T. P. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

VIII Pa 69/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2016 r. wydanym w sprawie IV P 29/16 z powództwa T. P. o odszkodowanie za niezgodne z prawem odwołanie ze stanowiska Kierownika (...) Biura powiatowego (...) Oddziału (...) (...) Sąd Rejonowy w Puławach zasądził od pozwanej (...) w W. kwotę 19.200 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem odwołanie powoda ze stanowiska oraz kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (k. 31 a.s.).

Sąd I instancji ustalił, że powód T. P. z dniem 15 lutego 2011r. został powołany na podstawie art. 68§1 kp i art. 9 ustawy z dnia 9 maja 2008r. o utworzeniu(...) (Dz.U. 98, poz. 634) przez dyrektora (...) Oddziału (...) (...) na stanowisko kierownika (...) Biura Powiatowego (...). W wyniku wyborów, które odbyły się w dniu 16 listopada 2014r., powód został wybrany na Radnego Powiatu (...) i w grudniu 2014r. złożył do pracodawcy stosowne zaświadczenie.

W dniu 4 lutego 2016r. powód wraz z innymi Kierownikami Biur Powiatowych, powołanych przez dyrektora (...) Oddziału (...) (...) został zaproszony do siedziby Oddziału i tam wręczono każdemu kierownikowi Biura Powiatowego, w tym i powodowi, akt odwołania ze stanowiska - na podstawie art. 70§1 kp i art. 9 ust 3 ustawy z dnia 9 maja

2008r. z dniem otrzymania pisma . Powód przyjął to pismo, zamieszczając na nim adnotację, że nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy bez wymaganej zgody Rady Powiatu w R. . Także tego dnia powód otrzymał pismo od dyrektora (...) Oddziału (...) (...) w którym został poinformowany, że stosunek pracy zawarty na podstawie powołania zostanie rozwiązany z dniem 31 maja 2016r.

Przed wręczeniem powodowi aktu odwołania ze stanowiska, pozwany pracodawca nie zwrócił się do Rady Powiatu (...) o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy (bezsporne). Miesięczne wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 6.400,00 zł .

Sąd Rejonowy uznał żądanie powoda jest uzasadnione.

Powołał się na art. 2 k.p., zgodnie z którym pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Na mocy art. 68 kp stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Powód był pracownikiem, którego stosunek pracy z (...) nawiązał się na mocy powołania. Zgodnie z art. 70 § 1 k.p. pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Istotą więc stosunku pracy wykreowanego na podstawie powołania jest oparcie zarówno jego powstania, jak i rozwiązania na decyzji właściwego organu dokonującego powołania celem zagwarantowania temu organowi swobody doboru kadr kierowniczych. Zatem istotnie dyrektor (...) Oddziału (...) (...) który powołał powoda na stanowisko kierownika (...) Biura Powiatowego (...) mógłby go odwołać w takiej formie jak to uczynił, gdyby jednak powód nie był pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed jego rozwiązaniem.

Sąd I instancji wskazał, że powód jako (...) korzysta z ochrony trwałości stosunku pracy radnych powiatu, przewidzianej w art. 22 ust 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U.2015.1445 j.t.), który stanowi, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Zdanie 2 tegoż przepisu stanowi, iż rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W art. 22 ust 2 ustawy mowa jest o ochronie trwałości "stosunku pracy", co znaczy, że ochrona ta nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania uprzedniej zgody danej rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy, także i wykreowanego na podstawie powołania, z radnym danego powiatu. Przepis ten - w zdaniu 2, a w szczególności użyta tam przez ustawodawcę imperatywna forma "rada odmówi" równocześnie nakazuje radzie bezwzględne odmówienie takiej zgody, gdy podstawą rozwiązania stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu. W orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazuje, że w sytuacji, gdy dany przepis operuje pojęciem technicznym ochrony „stosunku pracy”, a nie - „umowy o pracę”, to przyznaje tę ochronę także osobie powołanej na stanowisko. Natomiast jeżeli w przepisie jest mowa jedynie o umowie o pracę jako źródle nawiązania stosunku pracy, ochrona ta nie jest przyznawana powołanemu (np. uchwała SN z 8 grudnia 1993 r., I PZP 50/93, Lexis Nexis nr 300704, OSNCP 1994, nr 5, poz. 107).

W wyroku z dnia 25 lutego 2015 r. w sprawie II PK 101/14 Sąd Najwyższy orzekł, iż treść art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. Dz.U.2016.446) jednoznacznie obejmuje ochroną w nim przewidzianą wszystkich pracowników, w tym i tych, którzy stali się pracownikami w następstwie powołania. Ochroną objęta jest trwałość stosunku pracy. W konsekwencji odwołania ze stanowiska pracownika powołanego - radnego, skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy bez zgody rady gminy, będzie stanowiło naruszenie art. 25 ust. 2 u.s.g. i jako niezgodne z prawem daje pracownikowi odwołanemu prawo dochodzenia odpowiednio roszczeń określonych w art. 45 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wskazanego wyżej wyroku podnosi, iż zarówno gramatyczna, jak i celowościowa wykładnia przepisu art. 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym przemawiają za uznaniem, że szczególna ochrona trwałości stosunku pracy radnego obejmuje także tych radnych, których stosunek pracy powstał na podstawie powołania. Ustawodawca przyjmując w art. 25 ustawy o samorządzie gminnym, że zgoda rady gminy jest warunkiem rozwiązania stosunku pracy z radnym, przejawiał wolę ochrony wszystkich radnych - pracowników bez względu na formę nawiązania stosunku pracy. Ochrona stosunku pracy radnego ma na celu umożliwienie radnym, ze względu na szczególną rolę, jaka została powierzona gminom, jak najskuteczniejszego i najbezpieczniejszego sprawowania

funkcji. Następstwem tej ochrony jest ograniczenie swobody podmiotu, który w określony w Kodeksie pracy sposób nawiązał na podstawie powołania stosunek pracy z pracownikiem-radnym, w rozwiązaniu tego stosunku bez zgody rady gminy.

Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, a więc rada powiatu może zaakceptować wolę pracodawcy rozwiązania z danym pracownikiem – radnym stosunku pracy i wyrazić zgodę a pracodawca wtedy może rozwiązać z takim pracownikiem stosunek pracy. Rada powiatu może też takiej zgody nie udzielić i wtedy pracodawca nie może rozwiązać z takim pracownikiem – radnym stosunku pracy. Natomiast gdy podstawą tego rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, to zdanie drugie art 22 ust. 2 ustawy nakazuje radzie odmówić wówczas zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd I instancji wskazał, że przepis art. 22 ust 2 ustawy o samorządzie powiatu brzmi identycznie jak przepis art 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym, z tych względów wykładnia dokonana przez Sąd Najwyższy na kanwie art. art 25 ust. 2 ustawy o samorządzie terytorialnym jest aktualna do sytuacji radnego powiatu. Treść przepisu art. 22 ust 2 ustawy o samorządzie powiatu obligowała pozwaną Agencję, aby przed wręczeniem powodowi aktu odwołującego go ze stanowiska, będącego jednocześnie decyzją o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy nawiązanego na podstawie powołania, zwróciła się do Rady Powiatu (...) o wyrażenie przez nią zgody na rozwiązanie z powodem stosunku pracy. Pozwana zaś temu obowiązкови uchybiła, czym naruszyła wskazany wyżej przepis.

Sąd Rejonowy podniósł, że przepis art. 69 pkt. 2 k.p. stanowi, iż w odniesieniu do pracowników odwołanych nie stosuje się przepisów regulujących tryb rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia, odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę i o przywracaniu do pracy. Przepis ten wyłącza stosowanie wobec pracowników powołanych przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywanie sporów pracowniczych w części dotyczącej bezskuteczności wypowiedzeń, odszkodowań przewidzianych w razie wypowiedzenia umowy o pracę oraz przywracania do pracy. Nadto w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie stosunku pracy w wyniku odwołania ze stanowiska pracownika zatrudnionego na podstawie powołania nie wymaga zachowania określonego trybu współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi, przewidzianego w art. 38, 52, 53 i 177 k.p.

Ogólna klauzula zawarta w art. 69 pkt 1 k.p. o wyłączeniu trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami powołanymi nie ma zastosowania do pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, będących jednocześnie radnymi (np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2015 r. w sprawie II PK 101/14). W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, w przypadku wadliwego odwołania pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy przysługują mu odpowiednio roszczenia z art. 45 k.p. Odpowiednie stosowanie przepisu art. 45 k.p. oznacza - stosownie do istoty stosunku pracy z powołania - że z zasady pracownikowi służy roszczenie o odszkodowanie, natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy może być dochodzone skutecznie tylko w przypadku odwołania z przyczyn związanych z pełnieniem funkcji związkowej (uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 24 listopada 1992 r. I PZP 55/92 , wyroku SN z dnia 16 marca 1994 r. I PRN 6/94, wyrok z 3 lutego 1995 r., I PRN 121/94).

Podstawowym więc roszczeniem przysługującym pracownikowi, w ocenie Sadu Rejonowego, którego stosunek pracy istnieje na podstawie powołania a który jest radnym powiatu, w razie odwołania go ze stanowiska i rozwiązania stosunku pracy bez zgody rady powiatu, ze względu na istotę stosunku pracy z powołania, jest odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 § 1 k.p. O zasądzenie takiego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powód wnosił.

Sąd I instancji uznał roszczenie powoda za uzasadnione i zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 45§1 w zw. z art. 47¹ kp. O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc i § 9 ust 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wniósł pozwany zaskarżając je w całości i zarzucając mu naruszenie:

- przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnych i wadliwych ustaleń w zakresie przyczyn odwołania powoda z zajmowanego stanowiska, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia

- przepisów prawa materialnego tj art. 8 k.p. w zw. z art. 22 ustawy o samorządzie powiatu przez jego niezastosowanie mimo, iż powołanie się przez powoda na szczególną ochronę pracy radnego powiatu było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, albowiem rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło na podstawie odwołania i nie miało związku z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego, które mogłoby uzasadniać odmowę wyrażenia przez Radę Powiatu zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem

-przepisów prawa materialnego tj. art. 22 ust. 2 ustawy o samorządzie powiatu poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że z treści tego przepisu wynika, że pracodawca ma obowiązek w każdej sytuacji uprzednio wystąpić do właściwej rady powiatu o zgodę, podczas gdy taki obowiązek nie wynika z tegoż przepisu a zgoda rady powiatu może mieć charakter następczy.

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu za obie instancje według norm przepisanych (k. 42-48 a.s.).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Pełnomocnik T. P. stwierdził, że zarzuty apelacji nie znajdują podstaw faktycznych ani prawnych w przedmiotowej sprawie. W jego ocenie Sąd I instancji nie naruszył przepisów prawa materialnego oraz ocenił zgromadzony materiał w sprawie w sposób prawidłowy, biorąc pod uwagę całokształt postępowania i przedstawionych przez strony dowodów. Sąd rejonowy trafnie stwierdził oczywistość naruszenia przez pozwanego art. 22 ust 2 ustawy o samorządzie powiatu, bowiem pozwany wbrew dyspozycji przepisu nie wystąpił do rady powiatu o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Obowiązek uzyskania takiej zgody wynika również z orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego (k. 56 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Brak jest podstaw do uwzględnienia wniosku strony apelującej o wydanie przez Sąd odwoławczy orzeczenia reformatoryjnego poprzez zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i aprobuje argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego. Tym samym nie zachodzi potrzeba szczegółowego powtarzania ustaleń faktycznych i prawnych (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998/9/104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000/4/143).

Sąd Okręgowy, analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, jak i zarzuty podniesione w środku zaskarżenia, nie dopatrył się wadliwości postępowania przed Sądem I instancji. Sąd Rejonowy zebrał i rozważył wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów.

W ocenie Sądu okręgowego pozwany bezzasadnie zarzucił błędną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

W tym zakresie wskazać należy, że zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zastrzeżona dla Sądu swobodna ocena dowodów nie opiera się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i strony spostrzeżeń i wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20

marca 1980 roku, II URN 175/79, OSNC 1986/10/200). Stosownie do tych reguł Sąd Rejonowy, oceniając zeznania świadków, słusznie uznał, że zebrany materiał prowadzi do pewnych, logicznych i zgodnych z doświadczeniem życiowym wniosków.

Należy podkreślić, że nie jest wystarczającym umotywowaniem zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. przekonaniem strony skarżącej o innej, niż przyjął to Sąd w zaskarżonym wyroku, ocenie materiału dowodowego. Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że i tego samego materiału dałoby się wysnuć równie logiczne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski odmienne (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, IV CKN 1316/00, LEX nr 80273). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w powiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie Sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Apelujący uzasadniając zarzut naruszenia przepisów postępowania – wyżej wskazanego art. 233 § 1 k.p.c. nie wykazał aby Sąd I instancji wyciągnął logicznie błędne i niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego wnioski ze zgromadzonego materiału dowodowego. Ocena zgromadzonego materiału dowodowego, została dokonana przez Sąd I instancji według własnego przekonania tego Sądu, na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Błąd w wykładni polega na niewłaściwym zrozumieniu treści przepisu. W związku z tym, formułując zarzut błędnej wykładni, koniecznym jest wskazanie na czym polegało niewłaściwe odczytanie przez Sąd treści przepisu. Nadto, równocześnie należy wskazać, jak w takiej sytuacji przepis powinien być rozumiany. Natomiast niewłaściwe zastosowanie przepisów stanowi tzw. błąd subsumcji – a więc wadliwe uznanie, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie określonej normy prawnej.

Zauważyć również należy, że stosunek pracy na podstawie powołania charakteryzuje się najmniejszą (w porównaniu do stosunku z umowy, wyboru czy nawet mianowania) ochroną pracownika. W wypadku jego rozwiązania zgodnie z art. 69 k.p. nie stosuje się regulacji kodeksu pracy dotyczących trybu rozwiązania stosunku pracy, a także orzekania o bezskuteczności wypowiedzenia lub przywracaniu do pracy. Obecne brzmienie tego przepisu nie wyklucza prawa takiego pracownika do odszkodowania za wadliwe rozwiązanie stosunku pracy. Z tych też względów, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, w razie uznania, że odwołanie powoda ze stanowiska Kierownika (...) Biura Powiatowego (...) Oddziału (...) odbyło się z naruszeniem przepisów art. 22 ust 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym, celowym jest zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania zgodnie z treścią art. 47¹ kp .

Z przepisu art. 22 ust 2 Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz.U.2015.1445 j.t.), wynika, że rozwiązanie z radnym stosunku pracy wymaga uprzedniej zgody rady powiatu, której radny jest członkiem. Rada powiatu odmówi zgody na rozwiązanie stosunku pracy z radnym, jeżeli podstawą rozwiązania tego stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Rozwiązanie stosunku pracy, w tym stosunku pracy na podstawie powołania, może nastąpić wtedy, gdy rada gminy wyrazi na nie zgodę. Wyrażenie zgody przez radę gminy na rozwiązanie z radnym stosunku pracy jest pozostawione do swobodnej decyzji rady, a więc rada powiatu może zaakceptować wolę pracodawcy rozwiązania z danym pracownikiem – radnym stosunku pracy i wyrazić zgodę a pracodawca wtedy może rozwiązać z takim pracownikiem stosunek pracy. Rada powiatu może też takiej zgody nie udzielić i wtedy pracodawca nie może rozwiązać z takim pracownikiem – radnym stosunku pracy. Natomiast gdy podstawą tego rozwiązania stosunku pracy są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu, to zdanie drugie art 22 ust. 2 ustawy nakazuje radzie odmówić wówczas zgody na rozwiązanie stosunku pracy.

W art. 22 ust. 2 ustawy mowa jest o ochronie trwałości "stosunku pracy", co znaczy, że ochrona ta nakłada na pracodawcę obowiązek uzyskania uprzedniej zgody danej rady gminy na rozwiązanie stosunku pracy, także i wykreowanego na podstawie powołania, z radnym danego powiatu. Przepis ten - w zdaniu 2, a w szczególności użyta tam przez ustawodawcę imperatywna forma "rada odmówi" równocześnie nakazuje radzie bezwzględne odmówienie takiej zgody, gdy podstawą rozwiązania stosunku są zdarzenia związane z wykonywaniem przez radnego mandatu.

Za nieuzasadniony należy więc uznać zarzut apelacji, że ponieważ rozwiązanie stosunku pracy nie miało związku z wykonywaniem przez powoda mandatu radnego, zbędnym było wystąpienie przez pozwanego do rady gminy o wyrażenie zgody na jego rozwiązanie. Stanowisko takie nie znajduje żadnego uzasadnienia w treści obowiązujących przepisów.

Wykładnia gramatyczna powołanego przepisu art. 22 ust 2, wskazuje jednoznacznie na obowiązek uzyskania „uprzedniej” a więc następującej przed rozwiązaniem stosunku pracy zgody na jego rozwiązanie (por. też uchwałę SN z 8 grudnia 1993 r., I PZP 50/93, LexisNexis nr 300704, OSNCP 1994, nr 5, poz. 107, wyrok SN z dnia 25 lutego 2015 r. w sprawie II PK 101/14, wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 3 września 2013 roku I OSK 1084, LEX nr 1391543). Bezsprzeczne w sprawie było, iż taka zgoda przed rozwiązaniem z powodem stosunku pracy nie nastąpiła.

Z uwagi na powyższe, stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym przy odwołaniu powoda z zajmowanego przez niego stanowiska kierownika (...) Biura Powiatowego (...) (podlegającego szczególnej ochronie przed jego rozwiązaniem), dyrektor (...) Oddziału (...)dopuścił się naruszenia art. art. 22 ust 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym, co spowodowało uwzględnienie powództwa T. P. i zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 45§1 w zw. z art. 47¹ kp., należy uznać za w pełni uzasadnione.

Z uwagi na powyższe apelacja podlega oddaleniu. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za drugą instancję uzasadnia art uzasadnia treść art. 98 k.p.c. i § 9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku..

Bożenna Rolińska Dorota Stańczyk Renata Borek-Buchajczuk