

Sygn. akt **IV Pa 10/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska (spr)**

Sędziowie: **SSO Renata Żywicka**

SSO Tomasz Koronowski

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 16 kwietnia 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy

z powództwa **T. K.**

przeciwko **Urzędowi Gminy w R.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **25 listopada 2013r.**, sygn. akt **IV P 96/13**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 10/14

UZASADNIENIE

Powód T. K. domagał się przywrócenia do pracy w Urzędzie Gminy R. na poprzednich warunkach i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres trzech miesięcy, tj. w wysokości 6.000,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty. Dodatkowo powód wniósł o zabezpieczenie roszczenia przez nakazanie pozwanej gminie wstrzymanie konkursu na stanowisko powoda, który ogłoszony został na stronie internetowej gminy w dniu 5 marca 2013 r.

W uzasadnieniu swojego pozwu powód wskazał, że od dnia 12 listopada 2007 r. zatrudniony był u pozwanego na czas nieokreślony tj. do 11 lutego 2008 r. na stanowisku inspektora ds. rozwoju obszarów wiejskich z wynagrodzeniem miesięcznym 1.600,00 zł brutto. W dniu 12 lutego 2008 r. umowa o pracę z powodem została przedłużona na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym 1.700,00 zł brutto. Od 1 grudnia 2008 r. wynagrodzenie powoda zostało podniesione do wysokości 2.000,00 złotych brutto. W dniu 7 grudnia 2009 r. został zawarty aneks do umowy o pracę

z powodem, którym to zmieniono zakres jego obowiązków na zajmowanym stanowisku. Wójt pozwanej gminy w dniu 26 lutego 2013 r. wezwał powoda, w związku z rzekomo trwającym postępowaniem wyjaśniającym, do dostarczenia umowy o pracę zawartej z Liceum (...) w E. lub innymi podmiotami, jeśli takowe umowy o pracę były zawierane przez powoda w latach 2008-2012. W odpowiedzi na powyższe pismo powód odpowiedział pisemnie w dniu 1 marca 2013 r., że nie zawarł żadnych umów o pracę w latach 2008-2012 poza umową z pozwaną gminą.

W dniu 4 marca 2013 r. powód otrzymał od wójta pozwanej gminy pismo rozwiązujące z nim stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Przyczyną wypowiedzenia podaną w wymienionym piśmie było wykonywanie przez powoda zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje on w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych wynikających z ustawy, a zwłaszcza podjęcie obowiązków dyrektora Liceum Ogólnokształcącego w Akademii (...) w E..

Zdaniem powoda, rozwiązanie z nim umowy w trybie art. 52 § 1 k.p. nastąpiło z rażącym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w trybie tego artykułu.

Powód twierdził, że nie naruszył w żaden sposób przepisu art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych.

Powód przyznał, że w okresie od 1 do 31 stycznia 2013 r. pełnił obowiązki dyrektora Liceum Ogólnokształcącego dla dorosłych (...) na podstawie umowy zlecenia. Pełnione przez niego obowiązki w żaden sposób nie były sprzeczne z obowiązkami, jakie były przez niego pełnione w Gminie R. na stanowisku podinspektora ds. rozwoju obszarów wiejskich, tym bardziej też nie wywoływały podejrzeń w zakresie stronniczości lub interesowności. Ponadto wykonywanie przez powoda obowiązków dyrektora szkoły nie powoduje uzasadnionych podejrzeń co do stronniczości przy wykonywaniu obowiązków służbowych w gminie.

Dodatkowo powód wskazał, że wręczony mu w dniu 4 marca 2013 roku dokument, nie spełnia wymogów określonych a wart. 30 § 4 k.p. gdyż podana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w żaden sposób nie została skonkretyzowana poza wskazaniem treści art. 30 ust. 1 Ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważane jest za dokonane z naruszeniem przepisów prawa, a ściślej art. 30 § 4 k.p.

Powód podkreślił, że poza wskazaniem podstawy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę oraz tego, że wiązała go umowa zlecenia dotycząca pełnienia funkcji dyrektora Liceum Ogólnokształcącego dla Dorosłych (...) pozwany nie wskazał w jaki sposób dodatkowe świadczenie usług przez powoda miałyby powodować podstawę rozwiązania z nim umowy o pracę.

Wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zostało sporządzone 4 lutego 2013 r., co wynika z jego treści, natomiast zostało wręczone powodowi w dniu 4 marca 2013 r. W świetle powyższego, zdaniem powoda, zdaje się nie budzić wątpliwości, że pozwany musiał powziąć wiadomość o zawarciu przez powoda wyżej wymienionej umowy zlecenia przed dniem 4 lutego 2013 r., zatem wypowiedzenie nastąpiło z przekroczeniem terminu miesięcznego do jego złożenia od chwili powzięcia przez pracodawcę informacji o tym fakcie.

Powód wskazał, że w dniu 22 lutego 2013 r. przeprowadził rozmowę z wójtem pozwanej gminy w trakcie której wójt zaprzeczył, jakoby dostrzegł jakąkolwiek sprzeczność pomiędzy dodatkową pracą wykonywaną w styczniu przez powoda, a jego obowiązkami służbowymi wykonywanymi w pozwanej gminie, a wcześniejsze jego podejrzenia w tym zakresie były nieuzasadnione i wynikały jedynie z faktu, że powód nie zapytał go o zgodę na wykonywanie dodatkowej pracy, do czego jednak nie był zobowiązany w myśl przepisów ustawy o pracownikach samorządowych. Treść wyżej wymienionej rozmowy stanowi dodatkowo potwierdzenie bezzasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a na wypadek gdyby pozwany kwestionował wyżej wymieniony jej przebieg wskazuje na możliwość wykazania tej okoliczności w sposób niebudzący wątpliwości.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Gminy R. zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powoda i wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Uzasadniając swoją odpowiedź na pozew pozwany wskazał, że już w samym pozwie powód wskazał przykładowe przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę w trybie zastosowanym przez pozwanego, z których niektóre zachodzą właśnie w jego przypadku.

W myśl aneksu do zakresu czynności powoda z dnia 7 grudnia 2009 r. do kompetencji powoda należało w szczególności przeprowadzenie procedury otwartego konkursu ofert przy realizacji zadań publicznych, o których realizację ubiegają się organizacje pozarządowe.

W ramach swoich obowiązków powód wykonywał w 2010 r., 2011 r., i 2012 r. odpłatnie zadania koordynatora projektu „Praca nie męka – Przyszłość w Twoich rękach” w tym w zakresie planowania pracy konsultantów i ekspertów, pomocy w organizacji szkoleń, a także nadzoru merytorycznego nad jakością prowadzonych zajęć w ramach projektu. W wykonaniu zadań związanych z projektem, powód zajmował się w szczególności wyborem osób, którym powierzone zostanie odpłatne wykonywanie zadań w ramach projektu i zadaniami związanymi z wykonywaniem tych zadań przez te osoby.

Powód w szczególności prowadził postępowanie celem wyboru osoby, której powierzone zostanie odpłatne wykonywanie zadań w ramach projektu w 2012 r., w tym postępowanie poprzedzające udzielenie zamówienia publicznego Akademii (...) w E., pod adresem: ul. (...). (...) (...) reprezentowanej przez K. D.. W ramach powyższego postępowania, powód dokonywał czynności z zakresu zapytań ofertowych dla szkoły i dokonywał czynności związanych z oceną ofert, w tym ofert szkoły. Podobne fakty miały miejsce również w roku 2011 r. gdzie powód, w szczególności prowadził, bądź współprowadził postępowanie celem wyboru osoby, którym powierzone zostanie odpłatne wykonywanie zadań w ramach projektu w 2011 r., w zakresie opisanym w powyższym akapicie.

W ramach szkoły działa, czy też działało Liceum Ogólnokształcące (...) z którym powód zawarł umowę zlecenia w 2013 r., co jest okolicznością bezsporną, przyznana przez powoda w pozwie i pośrednio potwierdzoną w złożonym oświadczeniu majątkowym. Gdyby powód w dalszym postępowaniu zaprzeczał zawarciu takiej umowy, pozwany wniósł o zobowiązanie powoda do dołączenia, jako dowodu do akt niniejszej sprawy, umowy zlecenia zawartej przez powoda.

Pozwany wskazał, że powód w latach poprzednich tj. 2008-2010 wykonywał w ramach programu czynności związane z wyborem osób realizujących program, wybierając podmioty najprawdopodobniej związane ze szkołą. Niezależnie od powyższego powód w miejscu pracy i najprawdopodobniej na komputerze należącym do pracodawcy tworzył, lub przynajmniej odtwarzał i zajmował się dokumentacją związaną z funkcjonowaniem szkoły w zakresie nie związanym z wykonywaniem przez szkołę czynności z zakresu projektu, lecz w zakresie czynności wynikających z pełnionej przez siebie w tej szkole funkcji i to także przed zawarciem ze szkołą umowy zlecenia, o której mowa wyżej.

Wprawdzie powód po otrzymaniu wypowiedzenia umowy o pracę, bez zgody pracodawcy przybył do budynku pracodawcy po godzinach pracy i przebywał w nim przez pewien czas, jednak na miejscu pracy powoda zachowało się wiele dokumentów związanych z zajęciami wynikającymi z pełnionej przez pozwanego funkcji dyrektora szkoły. Między innymi dokumenty osobowe, projekty protokołów z zebrania Rady Pedagogicznej, wnioski o dopuszczenie programu nauczania, rozkłady materiału i podobne dotyczące szkoły. Skoro powód nie przebywał w zakładzie pracy po godzinach pracy, uzasadniona jest teza iż powód zajmował się zajęciami nie związanymi z pracą u pozwanego w czasie pracy, w którym winien zajmować się zajęciami wynikającymi z umowy o pracę zawartej z pozwanym.

Pozwany oświadczył, że zamieszczenie w dokumencie wypowiedzenia umowy o pracę daty 4 lutego 2013 r. zamiast 4 marca 2013 r. było oczywistą omyłką pracownika sporządzającego owo wypowiedzenie, a pozwany w dniu 4 lutego 2013 r. jeszcze nie dysponował wiedzą na temat zajęcia powoda w szkole. Wiedzą taką pozwany uzyskał nie wcześniej

niż w dniu 20 lutego 2013 r. Pracodawca zaprzecza również jakoby oświadczył, iż nie skorzysta wobec powoda z sankcji określonych w art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Sam powód podał w pozwie jako niedopuszczalne dwie przykładowe sytuacje, które sam stworzył polegające na udzielaniu zamówień publicznych podmiotom, z którymi był związany, a także wykonywanie zajęć związanych z dodatkowym zajęciem u pracodawcy samorządowego. Pozwany podkreślał, iż uważa, że związanie się powoda z jednostką zależną od szkoły uważa za związanie się w istocie ze szkołą. Z powyższego punktu widzenia trudno nie zauważyć, że powód doskonale wiedział, że prowadzi postępowania w sprawie zamówień publicznych wobec osoby, u której podejmuje dodatkowe zatrudnienie. Ponadto powód określany mianem dyrektora pozostawał ze szkołą w stosunku faktycznym odpowiadającym treści zawartej umowy zlecenia już przed jej zawarciem. W dokumencie wzoru protokołu z zebrania Rady Pedagogicznej Liceum (...) z dnia 28 października 2012 r. powód jest określany jako „dyrektor”. Stąd treść dokumentu wypowiedzenia musi być oceniana nie tylko z zastosowaniem zasady znanych pracownikowi szczegółowych przyczyn wypowiedzenia, które z natury w wypowiedzeniu zazwyczaj ulegają generalizacji, ale także z punktu widzenia szczególnego przypadku, określonego w art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, zgodnie z którym do wypowiedzenia wystarczy zamiast konkretyzacji uprawdopodobnienie samej możliwości kolizji. W ocenie pozwanego w ogóle trudno sobie wyobrazić pełnienie funkcji dyrektora w jednym zakładzie i pracownika w drugim zakładzie, co odpowiada trzeciemu przypadkowi wskazanemu w pozwie jako samo pełnienie obowiązków w organach innej osoby prawnej. W wypadku zaprzeczenia przez powoda twierdzeniom pozwanego o wykorzystywaniu służbowego komputera do zajęć nie związanych z pracą u pozwanego, pozwany wniósł o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego sądowego z zakresu odczytywania danych cyfrowych na okoliczność zawartości komputera powoda, z uwzględnieniem plików usuniętych co zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego nie stanowi w obecnych czasach większego problemu.

Sąd Rejonowy w Elblągu wyrokiem z dnia 25 listopada 2013r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oprął na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Gminy w R. na podstawie umowy o pracę od 12 listopada 2007 r. na czas określony do 11 lutego 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku podinspektora ds. rozwoju obszarów wiejskich z wynagrodzeniem miesięcznym 1.600,00 zł brutto. Bezpośrednim przełożonym powoda był wójt gminy R..

Do zakresu obowiązków powoda należała realizacja zadań wynikających z przepisów ustawy o zamówieniach publicznych, opracowywanie projektów zamówień publicznych, sporządzanie wniosków o pozyskiwanie środków z Unii Europejskiej, kompletowanie i sporządzanie wniosków o dofinansowanie projektów, ubieganie się o wsparcie finansowe w ramach działania różnych programów, zdobywanie wiedzy na temat funduszy strukturalnych oraz innych źródeł pochodzenia instrumentów finansujących przedsięwzięcie, współpraca z samorządami wiejskimi i organizacjami rolniczymi, promocja gminy, nadzór nad całokształtem zagadnień związanych z kulturą i sztuką na terenie gminy, nadzorowanie, programowanie oraz podejmowanie działań sprzyjających rozwojowi instytucji i placówek upowszechniania kultury, twórczości artystycznej, amatorskiej ruchu artystycznego i sztuki ludowej, współpraca z świetlicami wiejskimi, pomoc w rozwijaniu różnych form kulturalnych, realizacja zadań z zakresu krzewienia kultury fizycznej-współdziałanie z zespołami sportowymi. Ponadto do zadań powoda należało prowadzenie teczek zgodnie z jednolitym rzeczowo wykazem akt oraz teczek spraw do załatwienia oraz teczek spraw ostatecznie załatwionych i wykonywanie innych poleceń przełożonego.

W dniu 12 lutego 2008 r. pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, na dotychczasowym stanowisku i z dotychczasowym zakresem obowiązków, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 1.700,00 złotych brutto.

W dniu 1 grudnia 2008 r. wynagrodzenie miesięczne powoda z tytułu zatrudnienia w Urzędzie Gminy w R. zostało podniesione do wysokości 2.000,00 złotych brutto. Natomiast w dniu 7 grudnia 2009 r. został zawarty aneks do umowy o pracę z powodem, którym to do zakresu czynności z dnia 21 listopada 2007 r. dodano:

-przeprowadzanie procedury przeprowadzania otwartego konkursu ofert przy realizacji zadań publicznych, o których realizację ubiegają się organizacje pozarządowe,

-współpraca ze Skarbnikiem Gminy w temacie planowania środków finansowych na realizację zadania zamieszczonego w tiret pierwszym.

Z dniem 18 listopada 2010 r. powód awansował na stanowisko Inspektora ds. rozwoju obszarów wiejskich. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

W związku z tym, że powód zajmował się między innymi projektami unijnymi w Urzędzie Gminy w R., za zgodą wójta i za jego wskazaniem, Gminny (...) zawarł z powodem umowę o dzieło, na okres od 4 września 2008 r. do 31 grudnia 2008 r., do realizacji projektu systemowego pt. "Praca nie męka – Przyszłość w Twoich rękach" realizowanego w ramach Priorytetu VII. Podstawą współpracy z Gminnym (...) w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2009 r., od 1 maja 2010 r. do 31 grudnia 2010 r., od 1 marca 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. oraz od 1 marca 2012 r. do 31 grudnia 2012 r. była umowa zlecenia, generalnie z tym samym zakresem działań.

W trakcie realizacji tych czynności, zdarzało się, że powód w godzinach pracy w Urzędzie Gminy R. wychodził do Gminnego (...), co odbywało się za zgodę przełożonego powoda.

Do obowiązków powoda należało: prowadzenie ankiet ewaluacyjnych ze szkoleń i konferencji, układanie grafiku szkoleń, bieżący kontakt z trenerami i pozostałym personelem zewnętrznym, działania związane z planowaniem i dokumentowaniem pracy zespołu konsultantów i ekspertów, pomoc w organizacji szkoleń, monitoring szkoleń, promowanie projektu, organizowanie i nadzór pracy w projekcie w zastępstwie kierownika, kampania promocyjno - informacyjna i reklamowa, odpowiedzialność za artykuły, konferencje na temat projektu, przygotowanie wzorów materiałów szkoleniowych i informacyjnych, prowadzenie postępowań zgodnie z regulaminem PZP, nadzór nad zgodnością realizacji projektu z umową, nadzór i kontrola nad prawidłowym wydatkowaniem środków finansowych, nadzór merytoryczny nad jakością prowadzonych zajęć w ramach projektu, organizowanie cyklicznych spotkań zespołu projektowego.

Powód w ramach tego projektu przygotowywał m.in. zamówienia publiczne, które nie przekraczały 14 tysięcy euro. W celu rozstrzygnięcia takich zamówień wystarczające było jedynie zapytanie ofertowe, które umieszczano w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu.

Praktycznie od początku istnienia projektu w odpowiedzi na zapytania ofertowe wpływała jedna oferta bez żadnych ofert konkurencyjnych. Od początku osobą reprezentującą oferenta był K. D., który następnie występowała w charakterze osoby reprezentującej Akademię (...) w E.. Tę ofertę wybierano w zapytaniu ofertowym. W wyniku tego Kierownik Gminnego (...) w R. B. H. (1) z upoważnienia Wójta Gminy R. zawierała kolejne umowy z K. D. na realizację celów programu. Kolejne umowy zawierane były z tym podmiotem w dniu 21 czerwca 2011 r., a następnie w dniu 22 sierpnia 2012 r.

Od września 2012 r. powód współpracował z K. D. i prowadzoną przez niego Akademią (...) w E. i działającym w jego ramach Liceum dla Dorosłych, obejmując stanowisko dyrektora, co było niezbędne dla zarejestrowania tej szkoły i umożliwienia podejmowania przez działań, w tym także edukacyjnych.

W okresie od września do grudnia 2012 r. powód przygotowywał projekty dokumentów tj. statut, protokoły rad, dla szkoły – Liceum dla Dorosłych w Akademii (...) w E., która prowadzona była przez K. D..

Powód w okresie od 1 stycznia 2013 r. do 31 stycznia 2013 r. pełnił obowiązki dyrektora Liceum Ogólnokształcącego Akademii (...) w E. na podstawie zawartej umowy zlecenia. Powód jako dyrektor liceum kierował bieżącą działalnością szkoły i reprezentował ją na zewnątrz.

W połowie lutego 2013 r. pracodawca-wójt Gminy R. powziął informację, że powód T. K. zatrudniony jest na podstawie umowy zlecenia w Liceum Ogólnokształcącym w Akademii (...) w E., weryfikując pozyskane nieoficjalnie informacje w internecie na stronie www.vademecum.elblag.pl.

Dnia 26 lutego 2013 r. pozwany przeprowadził z powodem rozmowę, żądając dostarczenia mu umowy o pracę zawartej z Liceum (...) w E. lub innymi podmiotami, jeśli takowe umowy o pracę były zawierane przez powoda w latach 2008-2012. Powód w odpowiedzi na powyższe pismo wskazał, że nie zawierał żadnych umów o pracę w latach 2008-2012 poza umową z pozwaną gminą.

Rozmawiając z Wójtem Gminy powód dokonał nieautoryzowanej rejestracji tej rozmowy na telefonie komórkowym, nie informując o tym swego rozmówcy.

W dniu 4 marca 2013 r. powód otrzymał od wójta gminy R., swego przełożonego służbowego pismo oznaczone datą 4 lutego 2013 r. rozwiązujące z nim stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał wykonywanie przez powoda zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonywał on w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczości lub interesowności oraz zajęć sprzecznych wynikających z ustawy, a zwłaszcza podjęcie obowiązków dyrektora szkoły Liceum dla Dorosłych w Akademii (...) w E.. Na piśmie, osoba, która je sporządzała K. B. (1), na skutek oczywistej omyłki wskazała błędną datę jego sporządzenia, wskazując 4 lutego 2013 r., zamiast 4 marca 2013 r.

Po otrzymaniu powyższego pisma, po godzinach pracy powód ponownie przybył do swego biura już po zamknięciu urzędu, umawiając się na to, by wpuściła go do niego pomimo zakazu sprzątaczką zatrudniona w urzędzie, nie informując o tym przełożonego, gdzie m.in. wyrzucił do kosza część dokumentów mających związek z pełnioną przez niego funkcją dyrektora szkoły, w tym Dyplom B. B. – nauczycielki języka polskiego w tej szkole, I. P. – nauczycielki angielskiego, S. R. – nauczyciela historii, uchwała Rady Pedagogicznej Nr (...) z dnia 26 września 2012 r., protokół z zebrania Rady Pedagogicznej z dnia 28 października 2012 r., wniosek, kierowany do dyrektora Liceum dla dorosłych (...) o dopuszczenie programu nauczania na lata szkolne 2012/2013 z informatyki.

Dokonując swych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy opierał się na złożonej przez strony dokumentacji, w tym pracowniczey, czy też związanej z realizacją przez Gminny Ośrodek Pomocy (...) w R. projektu „Praca nie męka – przyszłość w twoich rękach”, jak też kopii umowy zlecenia, jaką powód zawarł z Liceum Ogólnokształcącym dla Dorosłych (...), kopia dokumentów zabezpieczonych na jego stanowisku pracy po rozwiązaniu umowy o pracę, wydruku ze strony przedmiotowej szkoły ze składem osób pełniących funkcje założycielskie i kierownicze oraz kadrą pedagogiczną.

Nadto Sąd Rejonowy opierał się na zeznaniach świadków: K. B. (1), R. C., B. H. (1) a także stron postępowania, przy czym w odniesieniu do zeznań powoda Sąd nie włączył w poczet materiału dowodowego tej jego części, w której twierdził, że na swoim stanowisku pracy nie wykonywał żadnych czynności związanych z pełnioną funkcją dyrektora Liceum Ogólnokształcącego dla Dorosłych w placówce prowadzonej przez K. D.. Powyższe, zdaniem Sądu Rejonowego, pozostawało w logicznej sprzeczności z faktem ujawnienia tych dokumentów na tym stanowisku już po zakończeniu jego pracy, jak też sam fakt odwiedzenia urzędu już po zakończeniu pracy, podczas nieobecności innych pracowników merytorycznych, bez wiedzy przełożonego, co zdaniem Sądu Rejonowego świadczyło o intencji powoda, zmierzającej do ukrycia tych dokumentów, które mogłyby stanowić dowód w ewentualnym procesie przeciwko pracodawcy o przywrócenie do pracy, a które mogły potwierdzać fakt prowadzenia działalności, którą pracodawca zarzucił mu składając mu w dniu 4 marca 2013 r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Rejonowy wskazał, że przy założeniu, że powód nie miał żadnych ukrytych intencji i faktycznie chciałby zabrać jedynie swe prywatne

rzeczy, nie związane z prowadzoną działalnością poza stosunkiem pracy, nie było przeszkód, by się po nie zgłosić oficjalnie w godzinach urzędowania Urzędu i pod nadzorem jego pracowników, albowiem od chwili rozwiązania stosunku pracy, co miało miejsce w dniu 4 marca 2013 r., powód nie był uprawniony do samodzielnego przebywania na terenie tego urzędu.

Sąd Rejonowy wskazał, że daleką ostrożnością podchodził także do dowodu w postaci zarejestrowanej rozmowy z Wójtem Gminy R., albowiem do jej rejestracji doszło bez wiedzy rozmówcy. W ocenie Sądu Rejonowego nie można tutaj mówić o nielegalności tak uzyskanego materiału, jednak Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na naruszenie zasad etyki związanych z tak dokonaną rejestracją, którymi jednak powinien charakteryzować się urzędnik samorządowy. Zdaniem Sądu Rejonowego nic nie stało na przeszkodzie by powód dla celów dowodowych uprzedził swego rozmówcę, że zamierza dokonać takiej rejestracji, chyba, że jego intencje nie były uwarunkowane dobrą wiarą. Taka praktyka psuje dobre obyczaje i nie może znajdować powszechnej akceptacji w kontaktach i relacjach zarówno oficjalnych jak i prywatnych. Zdaniem Sądu Rejonowego nie zmienia to oceny co do samej dopuszczalności dokonywania rejestracji takich rozmów, ale w sposób jawny, chyba, że jest to czynność dokonywana w swoistego rodzaju stanie wyższej konieczności, mającej na celu utrwalenie jakichś działań bezprawnych.

Niezależnie od tego, Sąd Rejonowy stwierdził, że wartość dowodowa tego nagrania nie ma żadnego wpływu na ocenę zarzuconych powodowi zachowań. Nadto wskazał, że jakość tego nagrania jest bardzo zła, praktycznie przekreślająca jego użyteczność dla ustaleń faktycznych w toku sprawy.

W ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że bezsprzecznie powód zajmował się projektami unijnymi zarówno w ramach obowiązków pracowniczych na rzecz Urzędu Gminy w R., jak i z polecenia i zezwolenia swego przełożonego na rzecz gminnej jednostki organizacyjnej wykonującej zadania własne gminy określone w art. 7 ust. 1 pkt 6 w z. z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz. U. z 2001 r. Nr 142 poz.1591 z późn. zm., a od dnia 23 maja 2013 r. t.j.Dz. U. z 2013 poz. 594). W ramach tych zadań powód przygotowywał zapytania ofertowe na realizację założeń tych projektów i wykonywał czynności koordynatora tego projektu, w ramach czego m.in. miał styczność z konkretnymi osobami, które te zadania wykonywały, oceniał też stopień wykonania tego projektu, kontrolował zgodność wykonywanych czynności z zawartą umową z K. D., dyrektorem Akademii (...) w E..

Sąd Rejonowy wskazał, że z punktu widzenia prawa pracy czynności te wykonywał nie w ramach wąsko rozumianych obowiązków pracowniczych w jednostce, która go zatrudniała, tj. Urzędzie Gminy w R.. Powód faktycznie bowiem był pracownikiem samorządowym tego urzędu, który zgodnie z treścią art. 2 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223 poz. 1458 z późn. zm.), posiada samodzielną zdolność do zatrudniania, jest więc pracodawcą samorządowym, w którego imieniu czynności z zakresu prawa pracy wykonuje wójt (art. 7 pkt 3 tej ustawy). Należał do grupy pracowników zatrudnionych na stanowisku urzędniczym (art. 4 ust. 2 ww. ustawy).

Na urzędniczym stanowisku pracy pracownikiem samorządowym może być osoba, która: jest obywatelem polskim (z pewnym wyjątkiem z art. 11 ust. 2 i 3), ma pełną zdolność do czynności prawnych oraz korzysta z pełni praw publicznych; posiada kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania pracy na określonym stanowisku, posiada co najmniej wykształcenie średnie, nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo ścigane z oskarżenia publicznego lub umyślne przestępstwo skarbowe; cieszy się nieposzlakowaną opinią.

Te same wymagania dotyczą pracowników zatrudnianych w jednostkach organizacyjnych gminy w postaci zakładów i jednostkach budżetowych.

Ze względu na dysponowanie środkami publicznymi pracownicy samorządowymi objęci są szczególnymi obowiązkami, mającymi zapewnić gwarancję transparentności oraz obiektywności w zakresie wykonywanych obowiązków, w tym także w aspekcie wydatkowania takich środków np. na rzecz podmiotów zewnętrznych.

Z tego też powodu w ustawie o pracownikach samorządowych wprowadzona została zasada, zgodnie z którą pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może

wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy (art. 30 ust. 1 tej ustawy).

Sankcja za naruszenie tego zakazu jest dotkliwa i wprowadza obligatoryjny obowiązek pracodawcy samorządowego do rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy niezwłocznie, bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska.

Powyższe, w ocenie Sądu Rejonowego, oznacza, że przepis ten stanowi samodzielną podstawę rozwiązania umowy o pracę, niezależną od art. 52 § 1 k.p., a jedynie stosuje się do tego trybu procedurę przewidzianą w art. 52 § 2 k.p., co do terminu, do kiedy może być takie oświadczenie złożone oraz art. 52 § 3 k.p., co do zasięgnięcia opinii zakładowej organizacji związkowej o zamiarze dokonania takiej jednostronnej czynności prawnej.

Podstawą zastosowania tego przepisu jest stwierdzenie wykonywania przez pracownika zajęć sprzecznych z tymi wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych, albo zajęć związanych z wykonywanymi obowiązkami służbowymi, które wywołują uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Osobną przesłanką jest wykonywania zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.

Co należy rozumieć przez te przesłanki było analizowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego oraz w doktrynie, wskazując, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest możliwość wywołania wykonywanymi czynnościami podejrzenia o stronniczość i interesowność. Pracodawca nie musi zatem wykazywać, że pracownik wykonywał swoje obowiązki stronniczo lub interesownie, a zwłaszcza, że uzyskiwał w związku z ich wykonywaniem jakiegokolwiek korzyści (zob. wyrok SN z dnia 18 czerwca 1998 r. – sygn. I PKN 188/98, OSNP 1999/13/421).

Sąd Rejonowy zwrócił też uwagę, że ujęcie tych okoliczności, które stanowią uzasadnienie zastosowania dyspozycji wynikającej z treści art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, w świetle treści art. 30 ust. 1 tej ustawy, jest szerokie i dotyczy także takich zajęć, które nie są bezpośrednio związane z obowiązkami wykonywanymi przez pracowników samorządowych w ramach stosunku pracy (zob. wyrok SN z dnia 15 lutego 2006 r. sygn. II PK 134/05, OSNP 2007/1-2/6). Wystarczającym jest to, że są to czynności, które wykonywane są w czasie pracy urzędnika i obiektywnie rzecz biorąc mogą wywoływać uzasadnione podejrzenie co do stronniczości lub interesowności. Takie mogą uzasadniać zarzut, że są w sprzeczności z obowiązkami pracowniczymi.

W ocenie Sądu Rejonowego spełnia te warunki działalność powoda wykonywana przez niego na rzecz Akademii (...) w E., prowadzonej przez K. D., który rokrocznie, jako jedyny przystępował do projektu na realizację zadań z zakresu środków unijnych w programie Praca nie męka – przyszłość w twoich rękach, prowadzonym przez gminną jednostkę organizacyjną tej samej gminy, tym bardziej, że powód nie poinformował o tym swego pracodawcy, postępując lojalnie i w ten sposób mógł uzyskać wiedzę co do rozwiązania ewentualnych wątpliwości w tym zakresie. Urzędnik samorządowy musi się liczyć z tym, że pewnych zajęć nie może się podejmować. Jest to jeden z gwarantów przejrzystości działania urzędu, a przeciwwagą jest pewna stabilność przyznawana zatrudnieniu takiego pracownika samorządowego na podstawie wspomnianej pragmatyki służbowej.

Powód pełnił funkcję dyrektora Liceum działającego w ramach działalności prowadzonej przez tego, którego oferta była wybierana przez działającego z upoważnienia Wójta Gminy R. Kierownika Gminnego (...) w R.. Powód też w ramach zawartej umowy zlecenia z (...) w R. zajmował się sprawdzaniem, kontrolą prawidłowości realizacji tej umowy, jako koordynator tego projektu. W tym charakterze mógł wpływać na wydanie oceny pozytywnej lub negatywnej, co do kontynuacji tego projektu przez ten podmiot., niezależnie od tego, czy przystępowali do konkursu ofert inni oferenci, czy też nie.

Sąd Rejonowy podniósł, że oczywiście zadania, które powód wykonywał we współpracy z (...) w R. nie wynikały bezpośrednio z jego obowiązków pracowniczych, bo z tym podmiotem taki stosunek prawny go nie wiązał, jednak z pewnością można uznać, że była to realizacja w jakiejś mierze obowiązków pracowniczych w ramach wykonywania

innych poleceń przełożonego, co wskazane jest w pkt 13 tiret drugi jego zakresu obowiązków znajdującego się w aktach osobowych B-11.

Wykonywanie tych czynności odbywało się na wniosek kierownika (...) w R., ale za zgodą jego przełożonego w godzinach jego pracy, co potwierdzili też świadkowie. Zdaniem Sądu Rejonowego tak należy interpretować te czynności.

Nie były one więc bezpośrednio związane z jego obowiązkami, jako pracownika samorządowego ale pozostawały z nimi w sprzeczności, bowiem fakt pozostawiania dokumentacji Liceum na swoim stanowisku pracy, próba potem ich usunięcia pod nieobecność innych osób, nie będąc już uprawnionym do przebywania na terenie urzędu, świadczy o tym, że były one sprzeczne z obowiązkami pracowniczymi.

Dodatkowo, zdaniem Sądu Rejonowego, z pewnością mogły one wywołać uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność powoda, skoro zleceniobiorca Gminy R. sensu largo w ramach wspomnianego projektu, zaproponował powodowi funkcję, która gwarantowała mu możliwość prowadzenia dodatkowej sfery tej działalności (o charakterze zarobkowym), nie związanej z realizacją zawartej umowy z (...) w R..

W ocenie Sądu Rejonowego uzasadniało to więc zastosowanie dyspozycji art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, albowiem tak należy interpretować treść oświadczenia z dnia 4 marca 2013 r., skoro bezsprzecznie powód podlegał pragmatyce służbowej pracowników samorządowych.

Zdaniem Sądu Rejonowego pracodawca nie naruszył też dyspozycji art. 52 § 2 k.p., gdyż jak wynika z treści zeznań K. B. (1), autorki tego pisma, data 4 lutego 2013 r., która znalazła się na piśmie jest wynikiem omyłki pisarskiej. Znajduje to uzasadnienie w treści wydruku z zestawienia kadr Liceum dla dorosłych ze strony internetowej Akademii (...), który w stopce ma datę 14 lutego 2013 r. Tę datę należy traktować, jako moment powzięcia przez pracodawcę okoliczności, które świadczyły o zaistnieniu przesłanek opisanych w art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Kwestia tego, czy pracodawca początkowo tak kwalifikował te czynności, czy też nie, i czy podzielił się swymi uwagami z powodem jest bez znaczenia dla obiektywnego stwierdzenia, że one zaistniały. Konsekwencje wynikające z treści art. 30 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych mają charakter bezwzględny i obligują pracodawcę do rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Z tych też względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd Rejonowy na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, a w szczególności:

- art. 4 Ustawy o pracownikach samorządowych, przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że praca wykonywana na rzecz (...) na mocy umowy zlecenia podlegała rygorowi jaki jest przewidziany dla pracowników samorządowych, w sytuacji gdy zastosowanie tego przepisu winno prowadzić do wniosku, że powód w ramach pracy w (...) nie podlegał sankcjom i obowiązkom ustawy o pracownikach samorządowych;

- art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że czynnościami sprzecznymi w rozumieniu wskazanego wyżej przepisu są czynności, jakie powód wykonywał w ramach pełnienia obowiązków dyr. szkoły (...), w sytuacji gdy czynności te nie były nawet pośrednio związane z

jego obowiązkami w ramach stosunku pracy z Urzędem Gminy R., a zatem w sprawie nie występują znamiona zajęć zakazanych urzędnikom samorządowym;

- art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, przez jego błędną wykładnię polegająca na przyjęciu, iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie wskazanego wyżej przepisu może być „możliwość wywołania wykonywanymi czynnościami podejrzenia o stronnictwo i interesowność”, w świetle gdy z treści przywołanego przepisu wynika, iż jedynie uzasadnione podejrzenie daje prerogatywę do zastosowania sankcji o jakiej mowa w cytowanym artykule, a z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynikało, aby podejrzenie było uzasadnione;

- art. 7 ust. 4 ustawy o pracownikach samorządowych poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że praca powoda na rzecz Gminnego (...) w R. była wykonywana w ramach stosunku pracy na rzecz Urzędu Gminy R., w sytuacji gdy z treści wskazanego wyżej artykułu wynika, że kierownik jednostki organizacyjnej (w tym wypadku kierownik (...) w R.) jest podmiotem działającym w imieniu pracodawcy, a więc mogącym samodzielnie zatrudniać pracowników;

- art. 30 § 4 KP przez jego niezastosowanie i przyjęcie iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było skuteczne podczas gdy w treści wypowiedzenia poza wskazaniem art. 30 ust 1 Ustawy o pracownikach samorządowych nie została skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w trybie art. 52 ust 1 KP.

2. Naruszenie przepisów postępowania, a w szczególności:

- art. 245 k.p.c. przez jego niezastosowanie i oparcie rozstrzygnięcia o treść zeznań świadka K. B. (2), z których miała wynikać faktyczna data sporządzenia rozwiązania umowy o pracę, podczas gdy treść zeznań świadka przeczy dowodowi z dokumentu - wypowiedzenia umowy o pracę, w którym jest wskazana jego data, a co za tym idzie nie można wykluczyć, iż miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia upłynął czyniąc je tym samym bezskutecznym;

- art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkujący błędnymi ustaleniami faktycznymi polegającymi na:

- przyjęciu, że praca powoda na rzecz (...) była wykonywana z polecenia Wójta, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym z treści zeznań samego Wójta wynika, iż praca na rzecz Urzędu Gminy oraz (...) były to całkowicie odrębnymi stosunkami pracy - Wójt jedynie wyraził zgodę na podjęcie dodatkowego zatrudnienia przez powoda w żaden sposób nie wpływając na jego decyzję w tym zakresie a tym bardziej nie nakazując mu tego w ramach swoich uprawnień jako przełożony powoda;
- przyjęciu, iż dowód z nagrania nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, w sytuacji gdy dowód ten jest kluczowy, albowiem wynika z niego, że Wójt nie widział przeszkód w sprawowaniu przez powoda funkcji dyrektora szkoły, a jedynie kwestią problemową był brak poinformowania Wójta o wskazanym wyżej fakcie;
- przyjęciu iż powód wykonując polecenia służbowe w ramach (...), a polegające na przygotowywaniu zapytań ofertowych i wykonywaniu czynności koordynatora mógł wpływać na rozstrzygnięcia zamówień, podczas gdy to nie po stronie powoda istniało uprawnienie wyboru najkorzystniejszej oferty - powód odpowiadał jedynie za sporządzenie treści zapytania ofertowego;
- przyjęciu, iż powód powinien poinformować pracodawcę o podjęciu dodatkowego zatrudnienia, podczas gdy brak jest uregulowań prawnych statuujących taki obowiązek - ustawa na pracownikach samorządowych w art. 31 nakłada na urzędników jedynie obowiązek informowania o podjęciu działalności gospodarczej;
- przyjęciu, że zachodzi podejrzenie o stronnictwo i interesowność w odniesieniu do pracy powoda w (...), w sytuacji gdy z zeznań świadka B. H. (2) - Kierownika (...) wynika, że brak było jakichkolwiek przeszkód w dalszej kontynuacji współpracy z powodem jako koordynatorem projektów w (...) tj. nie istniały obiektywne przesłanki stanowiące o podejrzeniu o stronnictwo i interesowność;

- przyjęciu, że powód przebywał w Urzędzie Gminy poza godzinami pracy (...), że jego intencją było ukrycie niekorzystnych dla niego dokumentów, które mogłyby stanowić dowód w ewentualnym procesie przeciwko pracodawcy, podczas gdy zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w żadnym zakresie nie potwierdza, aby takie okoliczności w ogóle miały miejsce;
- przyjęciu, iż powód mógł wpływać na wydanie oceny pozytywnej lub negatywnej, co do kontynuacji projektu przez dany podmiot, w sytuacji gdy do konkursu ofert przystępował tylko jeden oferent, a projekt musiał być kontynuowany;

- art. 328 § 2 KPC poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i oparcie rozstrzygnięcia z pominięciem treści zeznań powoda, poprzez ich „nie włączenie w poczet materiału dowodowego” (strona 7 uzasadnienia), podczas gdy Sąd przy wyrokowaniu winien ewentualnie uznać je za niewiarygodne, bądź odmówić im mocy dowodowej, natomiast nie mógł ich nie włączyć w poczet materiału dowodowego.

Podnosząc powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uznanie powództwa w całości wraz z zasądzeniem kosztów za obie instancje według norm przepisanych, względnie o uchylenie orzeczenia i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia w zakresie kosztów procesu.

Pozwany w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji powoda w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów naruszenia prawa procesowego. Od ich trafności zależy bowiem ocena prawidłowości poczynionych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Ze sformułowanym w apelacji zarzutem naruszenia art. 233 k.p.c. nie można się zgodzić. Nie można bowiem podzielić zarzutu procesowego, w którym apelacja zarzuca Sądowi pierwszej instancji „brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego skutkujący błędnymi ustaleniami faktycznymi (...)”, zaś w uzasadnieniu apelacji pojawia się nadto zarzut dowolności w ocenie dowodów przez Sąd Rejonowy. Należy od razu zauważyć, że formułując w/w zarzut dotyczący sądowej oceny dowodów błędnie apelujący przyjmuje, iż chodzi o art. 233 k.p.c. Godzi się zauważyć, że jeżeli dany przepis zawiera kilka jednostek redakcyjnych, prawidłowo sporządzona apelacja powinna określać konkretną jednostkę tego przepisu, która zdaniem jej autora została naruszona, czego w niniejszej sprawie zabrakło.

Niezależnie od powyższego wyjaśnić należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. - regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów - uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233 § 1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki, albo też na nie dokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Dokonana w sprawie ocena dowodów nie narusza zasady wyrażonej w powyższym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Wbrew twierdzeniu apelacji dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena zebranego materiału dowodowego jest swobodna, a nie dowolna.

Dla skuteczności podniesionego zarzutu nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujących się do stanu faktycznego, który w przekonaniu powoda odpowiada rzeczywistości. Warunkiem będzie tu

bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności należy wskazać kryteria oceny, które sąd naruszył przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności lub mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Powód, negując ustalenia poczynione przez Sąd I instancji, wskazywał jedynie na własną ocenę dowodów. Tymczasem jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena ta nie narusza zasad swobodnej oceny dowodów i nie może zostać obalona, choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego, dały się wysnuć inne wnioski. Tylko gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schemat logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych, praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

Wobec powyższego niewykazanie w apelacji na czym miałyby polegać „dowolna a nie swobodna ocena dowodów” oraz niewyjaśnienie, która część materiału dowodowego została przez Sąd Rejonowy pominięta wyklucza, zdaniem Sądu Okręgowego, możliwość uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia wskazanego przepisu postępowania. Nie doszło do obrazy art. 233 § 1 k.p.c. , bowiem zgodnie z dyrektywami wyznaczonymi tym przepisem Sąd ocenił i całościowo zanalizował materiał dowodowy. Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana 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 1997 roku, II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998 roku, I PKN 339/98). Reasumując, nie może mieć usprawiedliwionych podstaw apelacja oparta na ogólnikowym zarzucie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów i braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego skutkujące błędnymi ustaleniami faktycznymi – a z taką mamy do czynienia w niniejszej sprawie - w sytuacji, gdy dokonane przez Sąd ustalenia są niewadliwe i zgodne z treścią materiału dowodowego.

Podkreślenia wymaga, że urzędnik samorządowy nie ma obowiązku występowania do pracodawcy o wyrażenie zgody na wykonywanie jakichkolwiek zajęć pozasłużbowych. Art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych nie uzależnia wykonywania przez urzędnika samorządowego jakichkolwiek zajęć pozasłużbowych od zgody pracodawcy. Zakazy wynikające z art. 30 ust. 1 w/w ustawy mają bowiem charakter bezwzględny. Pracodawca nie ma z kolei żadnego uprawnienia do wyrażania zgody na wykonywanie zajęć przez urzędnika samorządowego, które można ocenić jako sprzeczne lub związane z zajęciami, które urzędnik wykonuje w ramach obowiązków służbowych. Oznacza to, że nawet wyrażenie zgody przez pracodawcę na wykonywanie przez urzędnika określonych zajęć pozasłużbowych nie uchyla naruszenia zakazów z art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych. W tym kontekście, słusznie zauważył Sąd Rejonowy, że wartość dowodowa nagrania CD z przebiegu rozmowy powoda z Wójtem nie ma wpływu na ocenę zarzucanych powodowi zachowań. W tym też kontekście nie zasługują na uwzględnienie twierdzenia powoda jakoby omawiana ustawa nakłada na urzędników samorządowych jedynie obowiązek informowania o podjęciu działalności gospodarczej. Wbrew twierdzeniom apelacji nagranie to nie ma znaczenia dla sprawy, a jak wynika z akt sprawy i z uzasadnienia wyroku, Sąd Rejonowy wcale nie „odmówił mu mocy dowodowej ze względu na jego jakość”. Sąd włączył ten dowód w poczet materiału dowodowego i ocenił go w sposób zgodny z regułami wynikającymi z art. 233 § 1 k.p.c., wskazując jedynie, że jego jakość jest tak zła, że w zasadzie przekreśla jego użyteczność dla ustaleń faktycznych.

Jako pozbawiony podstaw należy uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 245 k.p.c. przez jego niezastosowanie. Pismo rozwiązujące umowę o pracę jest w postępowaniu sądowym dokumentem prywatnym w rozumieniu powołanego wyżej przepisu. Nie jest tym samym dowodem rzeczywistego stanu rzeczy lecz jedynie mogło stwarzać korzystne dla powoda domniemanie, które na skutek inicjatywy dowodowej pozwanego zostały obalone. Pozwany w toku procesu wykazał bowiem, że zamieszczenie w dokumencie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia daty 4 lutego 2013 roku było oczywistą omyłką pracownika. Zaś pracodawca w dacie 4 lutego 2013 roku nie dysponował jeszcze wiedzą na temat dodatkowego zajęcia powoda w szkole (...). Wynika, to jednoznacznie z zeznań świadka K. B. (2), która tworzyła przedmiotowe pismo. Świadek zeznała, że w jej obecności, w dniu wytworzenia przedmiotowego dokumentu, powód pokwitował jego odbiór (4 marca 2013 roku).

Powód podnosi, że jako bardziej wiarygodny powinien być oceniony dowód z dokumentu niż zeznanie świadka. Z rozumowaniem powyższym Sąd Okręgowy nie jest w stanie się zgodzić. Jak już była mowa, fakt stwierdzony w oświadczeniu zawartym w dokumencie prywatnym podlega ocenie sądu w kategoriach prawdy lub fałszu. Sąd nie był zatem związany wskazaną w nim datą sporządzenia. Przedmiotowe pismo służy jedynie celom dowodowym. Dokument ten podlega co do swojej wiarygodności i mocy dowodowej takiej samej ocenie, jak każdy inny dowód (tylko bowiem dokumenty wystawione przez organy państwowe albo organy wykonujące zadania z zakresu administracji państwowej stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone). Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny faktów wskazanych w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę. Błędne jest stanowisko apelującego, że w sprawie powinien znaleźć zastosowanie art. 246 k.p.c. Przepis art. 246 k.p.c. ustanawia pierwszeństwo - w zakresie nim objętym - dowodu z dokumentu przed dowodem z zeznań świadków i dowodem z przesłuchania stron. Dotyczy on sytuacji, w której czynność prawna powinna być dokonana w formie pisemnej, gdyż tego wymagała ustawa albo umowa stron, a wymagania te zostały przez strony zlekceważone i forma pisemna nie została zastosowana. Innymi słowy, chodzi o sytuację, gdy dokument powinien być powstać, ale strony dokumentu tego nie sporządziły i dokonały czynności prawnej z pominięciem formy pisemnej. W szczególności chodzi o sytuację, w której czynność prawna stron została dokonana w formie ustnej. Ponadto w doktrynie zwraca się uwagę, że przepis dotyczy wyłącznie dokumentów zawierających oświadczenia woli a nie wiedzy (Tomasz Demendecki, Komentarz aktualizowany do art. 246 Kodeksu postępowania cywilnego, LEX). Nadto uszło uwadze apelującego, że postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych ma szczególny charakter i cechuje się pewnymi odrębnościami. W oparciu o art. 473 § 1 k.p.c. przyjmuje się, iż dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad i przeciwko osnowie dokumentu.

W apelacji wskazano, że Sąd I instancji naruszył art. 328 § 2 k.p.c. Zdaniem apelującego przepis ten został niewłaściwie zastosowany bowiem Sąd ten oparł swoje rozstrzygnięcie z pominięciem zeznań powoda, poprzez ich nie włączenie w poczet materiału dowodowego, podczas gdy Sąd przy wyrokowaniu winien ewentualnie uznać je za niewiarygodne bądź odmówić im mocy dowodowej, natomiast nie mógł ich nie włączyć w poczet materiału dowodowego. Za dominujący w orzecznictwie można uznać pogląd, że o uchybieniu przepisowi art. 328 § 2 k.p.c. można by mówić jedynie wtedy, gdyby uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia (zob. np.: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2001 r. I CKN 185/01 LEX nr 52726). Uzasadnienie zaskarżonego wyroku w sposób dostateczny wyjaśnia przyczyny, dla których Sąd oddalił powództwo. Z uzasadnienia wynika, że ustalenia faktyczne w sprawie poczynione zostały między innymi częściowo w oparciu o zeznania powoda. Dowód z jego zeznań został przeprowadzony i oceniony zgodnie z wymogami procedury cywilnej. Nie ma wątpliwości co do tego, że został włączony w poczet materiału dowodowego. Podstawy ustaleń faktycznych nie stanowiła jednakże ta część zeznań powoda, z której wynikało, że na swoim stanowisku pracy nie wykonywał żadnych czynności związanych z pełnioną funkcją dyrektora liceum. Wskazane uchybienie redakcyjne Sądu nie uniemożliwia kontroli wydanego orzeczenia i w ocenie Sądu Okręgowego nie może spowodować jego uchylenia. Godzi się zauważyć, że apelujący nie wskazuje wpływu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. na treść wydanego wyroku. Naruszenie przepisu określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Sąd Okręgowy nie dopatrył się tego typu uchybienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego w sprawie znalazły zastosowanie właściwe przepisy prawa materialnego, Sąd nie doszukał się uchybień w tym zakresie. W szczególności za zupełnie bezpodstawne należy uznać zarzuty naruszenia art. 4, art. 7 ust. 4 i art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych.

Za zajęcia związane z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, w rozumieniu art. 30 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, należy rozumieć wszelkie rodzaje aktywności zarobkowej i niezarobkowej, które pokrywają się chociażby częściowo podmiotowo, przedmiotowo funkcjonalnie lub celowościowo z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy. Sprzeczność zajęć wykonywanych przez urzędnika samorządowego z zajęciami,

które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, dotyczy wszelkich obowiązków urzędnika, w tym wynikających z treści umowy o pracę, wynikających z zajmowanego stanowiska, a także obowiązków powierzonych jednorazowo czy zleczanych przez przełożonego. W doktrynie wskazuje się, że za takie mogą być uznane zajęcia wykonywane dodatkowo pokrywające się czasowo, mające taki sam lub podobny zakres przedmiotowy czy też prowadzą do kolizji interesów pracownika wykonującego zajęcia poza stosunkiem pracy z interesem pracodawcy, u którego jest zatrudniony (Artur Rycak, Komentarz do art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, LEX). Powód będąc pracownikiem samorządowym wykonywał swe obowiązki w Gminnym (...) na podstawie polecenia służbowego Wójta. Poleceniem służbowym nr 1 Wójta Gminy R. dnia 18 sierpnia 2008 roku pracodawca samorządowy polecił mu podjęcie określonych czynności związanych z realizacją projektu unijnego w jednostce organizacyjnej gminy. Następnie powód pracował tam przy realizacji kolejnego projektu unijnego. Powód swe czynności w (...) wykonywał początkowo w ramach umowy o dzieło, a następnie w ramach umów zlecenia, które zawarł z kierownikiem (...), działającym z upoważnienia Wójta Gminy R.. Jest to okoliczność niekwestionowana. Nie budzi wątpliwości, że dodatkowe zadania w jednostce organizacyjnej gminy wypełniane były przez powoda w ramach jego godzin pracy w UG. Okoliczności te wynikają z zeznań świadków, ale również z zeznań samego powoda złożonych na rozprawie w dniu 18 listopada 2013 roku. Powód zeznaje między innymi: „...pani H. za zgodą wójta zatrudniła mnie do tego na podstawie umowy zlecenia”, „ W moim przypadku były to umowa o dzieło i umowy zlecenia za każdym razem za zgodą wójta”.

Zauważenia wymaga, że z brzmienia art. 1 ustawy o pracownikach samorządowych wynika, że celem ustawy o pracownikach samorządowych jest stworzenie warunków zapewniających zawodowe, rzetelne i bezstronne wykonywanie zadań publicznych przez samorząd terytorialny. W kontekście zacytowanego przepisu na aprobatę zasługuje stanowisko, iż działalność powoda wykonywana przez niego na rzecz Akademii (...) w E., który rokrocznie jako jedyny przystępował do projektu na realizację zadań z zakresu środków unijnych prowadzonych przez (...) tej samej gminy, wyczerpuje dyspozycję art. 30 ust. 2 ustawy o prawnikach samorządowych. Zajmowanie przez powoda stanowiska dyrektora liceum, działającego w ramach działalności przez podmiot, którego oferta była wybierana przez działającego z upoważnienia wójta kierownika (...) do realizacji zadań Gminy w ramach projektu unijnego, i przekazywanie w związku z tym temu podmiotowi środków publicznych, które to zajęcia – jak wskazano - powód wykonywał w ramach obowiązków służbowych, wywołuje uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Strona skarżąca w swej apelacji forsuje tezę, jakoby czynności wykonywane w ramach umowy zlecenia dla (...) powinny być traktowane zupełnie odrębnie i autonomicznie w stosunku do stosunku pracy pracownika samorządowego. Nie mniej jednak trudno się z tą koncepcją zgodzić, biorąc pod uwagę stan faktyczny sprawy. Powód, będąc pracownikiem samorządowym, był tym samym osobą zaangażowaną w realizację przez jednostkę samorządu terytorialnego jej zadań publicznych, zadań związanych z wydatkowaniem środków publicznych. Środki te były przekazywane w ramach procedury, którą przeprowadzał powód, podmiotowi, w którym powód sprawował funkcję dyrektora liceum.

Zgodnie z ust. 2 art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych w przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregośkolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 k.p. lub odwołuje się go ze stanowiska. Przepis ten, nakłada na pracodawców samorządowych obowiązek rozwiązania stosunku pracy oraz odwołania pracownika ze stanowiska (w przypadku zatrudnienia na podstawie powołania) w razie naruszenia zakazów wymienionych w ust. 1, bez względu na ocenę, czy tak surowa sankcja powinna być w określonym stanie faktycznym zastosowana.

Końcowo należy wskazać, że Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia art. 30 § 4 k.p. Pracodawca samorządowy wywiązał się z obowiązku nałożonego nań tym przepisem. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazano przyczynę takiego rozwiązania, nie jest to przyczyna pozorna i jest ona dostatecznie jasno i konkretnie określona.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy, w oparciu o art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie I wyroku.

Ponieważ powód przegrał sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, o kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł mając na uwadze treść art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i 99 k.p.c. w z § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców pranych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku poz. 490).