

Sygn. akt IV Pa 10/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Renata Żywicka

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa B. P. (1)

przeciwko Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **26 listopada 2014r.**, sygn. akt **IV P 428/13**

oddala apelację.

Sygn. akt IV Pa 10/15

UZASADNIENIE

Powódka B. P. (1) w dniu 23 grudnia 2013r. złożyła w Sądzie Rejonowym w Elblągu pozew przeciwko Generalnej Dyrekcji Dróg Krajowych i Autostrad Oddział w O. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że zatrudniona została u pozwanego na stanowisku referenta w Rejonie w E., w ramach jednego etatu za wynagrodzeniem 1.420,48 zł, a w dniu 16 grudnia 2013r. na podstawie art. 30§1 pkt 2 kp rozwiązano z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazano nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych. Powódka twierdziła, że nigdy nie działała na szkodę pozwanego, a wszystkie swoje obowiązki wykonywała rzetelnie z pełnym zaangażowaniem i w dobrej wierze. B. P. (1) wskazała ponadto, że w rezultacie donosu złożonego przez niezadowolonego wykonawcę, którego oferta z uwagi na niespełnienie wymogów (...) została odrzucona, powołana została Komisja, której ustalenia stanowiły postawione jej zarzuty. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, wskazano, jak to opisała powódka, iż w dniu 24 grudnia 2010r. pełniła ona obowiązki służbowe w (...) z równoczesną pracą na rzecz innego pracodawcy i otrzymała ona z tego tytułu dwa wynagrodzenia. Odnosząc się do tego zarzutu powódka wskazała, że dyżury zimowego utrzymania dróg ((...)) podczas sezonu zimowego odbywały się 24 godziny na dobę. Jak wskazała B. P. (1), praktyką przyjętą i zaakceptowaną przez pozwanego było prowadzenie zimowych dyżurów częściowo przez pracowników pozwanego w ramach obowiązków służbowych, a częściowo przez

pracowników pozwanego, ale na rzecz wykonawcy zewnętrznego. Takie rozwiązanie było sposobem na uniknięcie wypłacania pracownikom pozwanego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Jak wskazała dalej powódka, dyżury zimowego utrzymania dróg dla zewnętrznego wykonawcy świadczone były w spornym okresie w tym samym budynku, praktycznie przy tym samym biurku, przy którym świadczyło się pracę dla (...). B. P. (1) wskazała ponadto, że z uwagi na stosowaną praktykę zacierała się granica świadczenia pracy dla dwóch niezależnych pracodawców, a zewnętrzny wykonawca był jedynie pośrednikiem, albowiem jego rola polega wyłącznie na przekazywaniu pieniędzy pomiędzy zleceniodawcą – (...) a jej pracownikami. Wykonawca zewnętrzny nie ingerował w sposób prowadzenia dyżurów ani w decyzje podejmowane przez dyżurnych. Powódka twierdziła, że dzień 24 grudnia 2014r., jak każdy świąteczny, był oznaczony litera (...), co świadczyło o dyżurze w godz. od 7:00 do 19:00 i z uwagi na to zarówno powódka i inni pracownicy pozwanego pełnili dyżur zimowego utrzymania, nieświadomie świadcząc podwójną pracę. Powódka nie tworzyła grafików dyżurów w sezonach zimowych 2009/2010 oraz 2010/2011, ani nie sporządzała w tym czasie zestawień pracowniczych i w jej ocenie wskazania nieprawidłowości nie została przez nią zawiniona.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu odpowiedzialności za przebieg i realizację umów w sytuacji świadczenia pracy na rzecz wykonawcy tych usług, B. P. (1) wskazała, że od chwili zatrudnienia tj. od września 2006r. jednym z jej podstawowych obowiązków było zimowe utrzymanie dróg, a co za tym szło, tworzenie wszelkiej dokumentacji, prowadzenie korespondencji i monitorowania realizacji podpisanych umów dotyczących wszystkich robót, dostaw i usług związanych z szeroko pojętym zimowym utrzymaniem dróg. Powódka wskazała, że podczas prowadzenia postępowania przetargowego nigdy nie świadczyła pracy na rzecz innego pracodawcy niż (...). Przetarg ogłoszony przez Rejon w E. w 2009r. został z przyczyn proceduralnych unieważniony i tym samym przetarg na pełnienie dyżurów zimowego utrzymania dróg został ogłoszony przez Oddział w O.. W 2010r. postępowanie przetargowe zostało ogłoszone przez Rejon w E. i w trakcie jego trwania powódka nie świadczyła pracy na rzecz innego pracodawcy niż pozwany. W 2011r. postępowanie przetargowe ogłoszone zostało przez Rejon w E.. W trakcie tego postępowania na udzielanie zamówienia powódka nie świadczyła pracy dla innego pracodawcy niż (...). Powódka wskazała także, iż prowadzony przez nią nadzór nad realizacją umów w pełni akceptowany był przez Oddział. Odnosząc się do zarzutu opisywania faktur, powódka wskazała, że dokonywała opisu wszelkich faktur, które dotyczyły wszystkich robót, dostaw i usług związanych z zimowym utrzymaniem dróg, a wśród nich były także faktury za pełnienie dyżurów zimowego utrzymania dróg. B. P. (1) wskazała także, iż w jej ocenie potwierdzenie danych znajdujących się na przedmiotowych fakturach nie świadczyło o braku obiektywizmu, zważywszy na fakt, iż były one także potwierdzone przez osoby decyzyjne w oddziale w O.. Według powódki prawidłowo wykonywała ona powierzone jej obowiązki i cieszyła się zaufaniem pozwanego, skoro w dniu 1 października 2013 roku powierzono jej stanowisko Kierownika Zespołu (...).

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska pozwany wskazał, że w jego ocenie wypowiedzenie umowy o pracę było w pełni uzasadnione, a przyczyny podane w uzasadnieniu były rzeczywiste i prawdziwe, a ponadto świadczyły o nienależytym wykonywaniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, w szczególności powódka w dniu 24 grudnia 2010r. pełniła obowiązki służbowe z równoczesnym świadczeniem pracy na rzecz wykonawcy zewnętrznego, w latach 2009/2010/2011 w ramach obowiązków pracowniczych powódka odpowiedzialna była za przebieg i realizację umów w sytuacji jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz wykonawcy tych usług oraz w latach 2009/2010/2011 w ramach obowiązków pracowniczych w (...) dokonywała na odwrocie faktur opisu odbioru zleconych prac w sytuacji jednoczesnego świadczenia pracy na rzecz wykonawcy tych usług. Powyższe nieprawidłowości stwierdzone zostały przez komisję powołaną zarządzeniem Dyrektora Oddziału (...) w O.. Pozwany wskazał też, że miał wiedzę o podejmowaniu przez pracowników dodatkowych zajęć zarobkowych, tj. świadczenia usług na rzecz wykonawców mających zawarte z (...) umowy na pełnienie dyżurów zimowego utrzymania dróg. Wiedza ta nie dotyczyła poszczególnych pracowników w określonych sytuacjach. W umowie z dnia 9 grudnia 2009r. B. P. (1) wskazana została jako osoba odpowiedzialna za przebieg i realizację umowy. W ocenie pozwanego, w sytuacji, gdy powódka dowiedziała się, że została wyznaczona przez pracodawcę do pełnienia nadzoru nad realizacją umowy z dnia 9 grudnia 2009r., powinna była powstrzymać się od świadczenia pracy na rzecz wykonawcy zewnętrznego.

Pozwany podkreślił ponadto, że na powódce jako członku korpusu służby cywilnej, ciążył obowiązek rozważenia, czy podjęcie dodatkowego zarobkowania nie będzie pozostawało w sprzeczności z jej obowiązkami lub nie będzie podważało zaufania do służby cywilnej. Powołano się w tej kwestii na art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej i wskazano, że naruszenie tego właśnie przepisu uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 26 listopada 2014r., wydanym pod sygnaturą IV P 428/13, Sąd Rejonowy w Elblągu przywrócił powódkę do pracy w (...) Oddział w O. na dotychczasowych warunkach, określonych umową z dnia 18 września 2006r.

Sąd I instancji oparł się na następujących ustaleniach:

Powódka B. P. (1) zatrudniona została w (...)na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 5 września 2006r. na czas określony do dnia 31 grudnia 2007r. na stanowisku referenta w Rejonie w E.. Stanowisko to zaliczone zostało do grupy stanowisk wspomagających w służbie cywilnej. Kolejną umową o pracę z dnia 28 grudnia 2007r. powódka zatrudniona została na stanowisku referenta w Rejonie w E. do dnia 30 czerwca 2009r., a miejscem wykonywania pracy zgodnie z zawartą umową był Rejon E. teren działania Oddziału. Z dniem 1 marca 2008r. powódce powierzone zostało pełnienie obowiązków na stanowisku Inspektora w Rejonie w E.. Do zadań powódki na zajmowanym stanowisku należało koordynowanie zadań dotyczących utrzymania dróg na terenie działania Rejonu, przygotowywanie i prowadzenie działań związanych z zimowym utrzymaniem dróg na terenie Rejonu, dokonywanie przeglądów bieżących dróg (...), prowadzenie dokumentacji w zakresie utrzymania dróg, ewidencji dróg, księgi obiektów, przygotowywanie dokumentacji przetargowej związanej z bieżącym i zimowym utrzymaniem dróg i oznakowaniem, prowadzenie spraw związanych z zajęciem pasa drogowego w celu prowadzenia wszelkich robót, przywrócenie pasa drogowego do stanu poprzedniego, prowadzenie analizy kosztów i rozliczenia robót z zakresu zimowego utrzymania dróg i oznakowania oraz wykonywanie innych poleceń kierownika. W dniu 26 czerwca 2009r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powódce powierzone zostało stanowisko Inspektora w Rejonie w E., a w dniu 1 grudnia 2010r. objęła stanowisko Inspektora ds. (...) i ochrony pasa drogowego.

W trakcie wykonywania obowiązków służbowych powódka poddawana była wielokrotnym ocenom okresowym jako członek korpusu służby cywilnej. Według oceny bezpośredniego przełożonego dbała o przestrzeganie narzuconych przez przełożonych terminów i celów, posiadała rozległą wiedzę merytoryczną, wykazywała się dużym zaangażowaniem przy realizacji planów pracy, ciągle starała się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, a ponadto bezstronnie i obiektywnie podejmowała decyzje związane z obowiązkami służbowymi. W trakcie zatrudnienia powódce wielokrotnie udzielano pełnomocnictwa między innymi do reprezentowania (...)podczas odbioru nieruchomości M. (...) S. w km 22+800 i M. (...) S. w km 23+650, do nadzorowania testu sprawdzającego stanowisko do ważenia pojazdów w ruchu w ciągu drogi krajowej nr (...) na odcinku E. - O. w m. L., do dokonywania wpisów w książkach dróg prowadzonych dla dróg krajowych S7, S7g, nr (...).

W dniu 4 października 2013r. powódce powierzone zostało stanowisko p.o. Kierownika Zespołu (...) Rejonu w E.. Do jej obowiązków na zajmowanym stanowisku należało kierowanie pracą zespołu technicznego, nadzór nad przestrzeganiem przepisów bhp i p.poż., prowadzenie spraw związanych z programem (...), koordynacja zadań dotyczących utrzymania dróg na terenie działania Rejonu, przygotowywanie i prowadzenie działań związanych z zimowym utrzymaniem dróg na terenie Rejonu, dokonywanie przeglądów bieżących dróg (...), prowadzenie dokumentacji w zakresie utrzymania dróg, ewidencji dróg, księgi obiektów, przygotowywanie dokumentacji przetargowej związanej z bieżącym i zimowym utrzymaniem dróg i oznakowaniem, prowadzenie spraw związanych z zajęciem pasa drogowego w celu prowadzenia wszelkich robót, przywrócenie pasa drogowego do stanu poprzedniego, prowadzenie analizy kosztów i rozliczenia robót z zakresu zimowego utrzymania dróg.

W ramach przygotowywania i prowadzenia działań związanych z zimowym utrzymaniem dróg na terenie Rejonu do obowiązków powódki należało między innymi zapewnienie odpowiedniej ilości materiałów technicznych niezbędnych do zimowego utrzymania dróg, a więc między innymi przygotowywanie materiałów niezbędnych do ogłoszenia przetargów na zakup palików, siatek przydrogowych, materiałów do zimowego utrzymania dróg, jak również zapewnienie odpowiednich warunków w pracy dyżurnym tj. wyposażenie stanowisk pracy w komputery i dzienniki

dyżurów. Powódka odpowiedzialna była także za przygotowywanie kosztorysów inwestorskich w zakresie zamówień publicznych związanych z postępowaniem przetargowym. Była ona również wskazana jako osoba do kontaktów i dotyczyło to wyłącznie kontaktów z potencjalnymi podmiotami, które przystąpiły do postępowania przetargowego. Powódka nie była jednak członkiem komisji przetargowej, natomiast była jedyną osobą uprawnioną do sprawdzania faktur pod względem formalno-rachunkowym, które ograniczało się do sprawdzenia sprzedawcy, NIP-u oraz zliczenia wartości.

W okresie spornym Kierownikiem (...) w Rejonie w E. był M. G.. Praktyką przyjętą u pozwanego było pełnienie dyżurów w zakresie zimowego utrzymania dróg przez pracowników pozwanego w ramach ich obowiązku służbowego poprzez świadczenie pracy zmianowej, jak również przez pracowników pozwanego w ramach firm zewnętrznych, zatrudnionych na podstawie umów zlecenia z zewnętrznym wykonawcą. Świadczenie pracy dla wykonawcy zewnętrznego początkowo odbywało się w dni wolne od pracy, a w późniejszym okresie także po godzinie 15:00. Przyjęte rozwiązanie podyktowane było przede wszystkim regulacjami zawartymi w kodeksie pracy, dotyczącymi limitów godzin nadliczbowych i niemożnością obsadzania dyżurów zimowego utrzymania dróg pracownikami pozwanego. Z tych też względów pozwany w sposób dorozumiany udzielał zgody swoim podwładnym na pełnienie dyżurów zimowego utrzymania dróg w ramach umów zlecenia zawartych z wykonawcą zewnętrznym. Harmonogram dyżurów sporządzany był przez wykonawców i znajdował się zarówno na terenie Rejonu, jak również w Punkcie (...). Wykonawca, który wygrał przetarg na zimowe utrzymanie dróg, zobowiązany był do przedstawienia listy osób, które wykonywały dyżury przed rozstrzygnięciem przetargu lub pomiędzy jego rozstrzygnięciem a zawarciem umowy. Dyżury zimowego utrzymania dróg polegały nie tylko na pełnieniu czynności faktycznych związanych z odśnieżaniem, ale również na organizacji tych czynności poprzez organizowanie przetargów oraz sporządzanie umów. Powódka dyżury te pełniła w godzinach od 7:00 do 15:00 w ramach swojego stosunku pracy, a po godzinie 15:00 w ramach umowy zlecenia z zewnętrznym pracodawcą. Specyfikacje techniczne na organizowanie dyżurów przesyłane były z Oddziału z O.,

a powódka zajmowała się ich dostosowaniem do warunków panujących w Rejonie w E., a więc do istniejącej sieci drogowej oraz ilości obwodów drogowych. W trakcie realizowania przedmiotowych dyżurów zimowego utrzymania dróg pracodawca dokonywał kontroli prawidłowości ich wykonywania, w tym także w osobie Dyrektora oddziału, wizytując miejsce, gdzie czynności te faktycznie były wykonywane. W ramach tych kontroli przeglądane były także dokumenty stanowiące dziennik realizowanych dyżurów.

W wyniku doniesień co do nieprawidłowości występujących w (...), Dyrektor Generalny zarządził przeprowadzenie kontroli. Komisja kontrolna powołana została zarządzeniem w celu kontroli przebiegu procesu zimowego utrzymania dróg w Rejonach w E., E., G., L., O., O. a dodatkowo w E. przeprowadzono kontrolę trzech postępowań przetargowych. W skład (...) wchodził M. S. – Główny Specjalista ds. (...) Jakością i Kontrolą Zarządczej Oddziału (...) w O., K. S. w Wydziale Zamówień Publicznych Oddziału (...) w O. oraz J. S. w Wydziale Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych Oddziału (...) w O.. Protokół pokontrolny w formie notatki służbowej liczący 27 stron, sporządzony został 25 listopada 2013r. W dniu 16 grudnia 2013 roku B. P. (1) wezwana została do Oddziału w O., gdzie Dyrektor pozwanego M. N. wręczył jej wypowiedzenie umowy o pracę. Przyczynami, które wskazano w uzasadnieniu, było nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, brak sumiennosci, rzetelności w pracy, brak dbałości o dobro zakładu pracy w trakcie przeprowadzenia postępowań przetargowych oraz realizowanych umów na pełnienie dyżurów przy zimowym utrzymaniu dróg w Rejonie w E. w sezonach (...)

W rozważaniach Sąd I instancji stwierdził, że całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego uzasadnia żądanie pozwu. Z materiału tego wynika, iż pozwany wskazał jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, brak sumiennosci i rzetelności w pracy, brak dbałości o dobro zakładu pracy w trakcie przeprowadzanych postępowań przetargowych oraz realizowanych umów na pełnienie dyżurów przy zimowym utrzymaniu dróg w Rejonie w E. w sezonach (...), (...). Sąd Rejonowy, dokonując ustaleń faktycznych w tym zakresie, opierał się na obszernej dokumentacji, znajdującej się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powódki. W toku procesu strony postępowania nie kwestionowały tejsze dokumentacji, a i w ocenie Sądu I

instancji nie budziła ona zastrzeżeń. Nadto Sąd Rejonowy opierał się na zeznaniach świadków K. H., M. G., M. R., A. S., M. W., J. B., I. B. oraz na zeznaniach powódki B. P. (1) jak i Dyrektora pozwanego M. N..

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną podlegał co do zasady ocenie przez pryzmat pragmatyki służbowej, jaką jest ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (obecnie Dz. U. z 2014r. poz. 1111). Do stosunków pracy, podlegających regulacji zawartej w tej ustawie, przepisy kodeksu pracy stosuje się do spraw, które w ww. ustawie nie zostały uregulowane (art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej).

Zgodnie z art. 30§4 kp w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie bądź rozwiązanie umowy o pracę. Obowiązek uzasadnienia nie jest jedynie formalnym zapisem, albowiem zakres i charakter podanych przyczyn wypowiedzenia ma bardzo istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sporów pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. Wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a konkretnie z naruszeniem przepisu art. 30§4 kp. Ponadto zgodnie z przyjętym orzecznictwem przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wyraźna, konkretna i rzeczywista. Niezbędne jest wskazanie konkretnych faktów oraz opisanie lub przynajmniej wskazanie okoliczności dotyczących np. zachowań, postaw pracownika w trakcie świadczenia pracy. Przyczyna wypowiedzenia musi być ponadto sformułowana w sposób jednoznaczny i czytelny dla pracownika. Zatrudniony musi mieć pełną świadomość, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia, a niedostateczna konkretność uzasadnienia może być równoznaczna z niezrozumiałością przyczyny wypowiedzenia dla pracownika.

Wśród licznych katalogu jasnych i spójnych orzeczeń Sąd Rejonowy uznał za wart przytoczenia niektóre z nich. Mianowicie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 stycznia 2000r. - I PKN 481/99 OSNP 2001/11/373, zajął stanowisko, iż naruszenie art. 30§4 kp może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną, natomiast w wyroku z dnia 7 kwietnia 1999r. - I PKN 645/98 OSNP 2000/11/420, Sąd Najwyższy wypowiedział się, że naruszeniem art. 30§4 kp jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny, niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej". Z kolei w wyroku z dnia 13 października 1999r., sygn. akt I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118, Sąd Najwyższy stwierdził ponadto, że podanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej lub nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie zgodnie z art. 30§4 kp.

Wskazana wobec tego, że w sprawach związanych z odwołaniem się pracownika od rozwiązania stosunku pracy ciężar dowodowy, o którym mowa w przepisie art. 6 kc, spoczywa na pracodawcy. Oznacza to, że to pozwany ma obowiązek udowodnienia, iż podane pracownikowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy są prawdziwe, konkretne oraz stanowią uzasadniony powód do złożenia tego typu oświadczenia woli. Nadto, w sprawach z zakresu prawa pracy zastosowanie ma również przepis art. 3 kpc wprowadzający zasadę kontradiktoryjności, a zatem to nie do Sądu należy poszukiwanie dowodów w celu ustalenia prawdy materialnej. Zgodnie z tą zasadą to na stronie spoczywa obowiązek zgłaszania wniosków dowodowych na okoliczności, które strona podnosi, bądź które kwestionuje.

Odnosząc te rozważania do realiów rozpoznawanej Sąd I instancji wskazał, że pozwany jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazał nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych przez powódkę, brak sumienności i rzetelności w pracy, jak również brak dbałości o dobro zakładu pracy w trakcie przeprowadzanych postępowań przetargowych oraz realizowanych umów na pełnienie dyżurów przy zimowym utrzymaniu dróg w Rejonie w E. w sezonach(...), (...).

Sąd Rejonowy zaznaczył, że na gruncie przepisów prawa pracy pracownik ma obowiązek świadczyć pracę sumiennie i starannie. Sumienne świadczenie pracy odnosi się do osobistego nastawienia pracownika do czynności zleconych przez pracodawcę. Staranne świadczenie pracy oznacza natomiast stosowanie się przez pracownika do standardów obowiązujących przy wykonywaniu określonego zajęcia w celach zarobkowych. Pracodawca musi być konsekwentny w ocenie sumienności i staranności pracownika. Skoro Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca zobowiązany jest do podania konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, to jej szczegółowość powinna być stosunkowo duża. Oznacza to, że nie wystarcza bardzo ogólny zwrot typu „nienależyte wykonywanie obowiązków służbowych, brak sumienności i rzetelności w pracy, brak dbałości o dobro zakładu”, tylko że uchybienie pracownika powinno znajdować odzwierciedlenie w jego aktach osobowych pod postacią kar porządkowych, notatek służbowych lub innych źródeł informacji na ten temat. Ponadto jeżeli pracodawca wypłaca premię regulaminową lub uznaniową, to negatywna ocena powinna – zgodnie z zasadami obowiązującymi u pracodawcy – wpłynąć na prawo do premii i jej wysokości. Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego między innymi w postaci dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powódki, której strony postępowania nie kwestionowały, nie sposób było, w ocenie Sądu I instancji, wysnuć wniosków, iż powódka nienależycie wykonywała obowiązki służbowe, czy zarzucić można by było jej brak sumienności oraz rzetelności. Na podstawie tejże dokumentacji można było stwierdzić natomiast, że powódka dbała o przestrzeganie narzuconych przez przełożonych terminów i celów, posiadała rozległą wiedzę merytoryczną, wykazywała się dużym zaangażowaniem przy realizacji planów pracy, ciągle starała się podnosić swoje kwalifikacje zawodowe, a ponadto bezstronnie i obiektywnie podejmowała decyzje związane z obowiązkami służbowymi, o czym świadczyła między innymi okresowa ocena członka korpusu służby cywilnej. Ponadto awansowanie powódki przez pozwanego na wyższe stanowiska służbowe mogło świadczyć tylko i wyłącznie o sumiennym i starannym wykonywaniu przez nią obowiązków służbowych.

Odnosząc się do zarzutu pozwanego o braku dbałości o dobro zakładu pracy przez powódkę w trakcie przeprowadzanych postępowań przetargowych oraz realizowanych umów na pełnienie dyżurów przy zimowym utrzymaniu dróg w Rejonie w E. w sezonach (...), (...), wskazać należy, że jak wynikało z wystąpień pokontrolnych Najwyższej Izby Kontroli na skutek kontroli z 16 grudnia 2013r., rozwiązano umowy o pracę za wypowiedzeniem z trzema pracownikami Rejonu w E. z powodu nienależytego wykonywania obowiązków służbowych w zakresie nadzoru nad pracownikami w związku z przetargami na dyżury (...) oraz realizacją umów zawartych w ich wyniku. Najwyższa Izba Kontroli negatywnie oceniła działalność Oddziału w zakresie sprawowanego nadzoru nad realizacją dyżurów (...). Zakres przedmiotowy oraz skutki nieprawidłowości wykazanych przez kontrolę wewnętrzną Oddziału w jej ocenie dowodziły, że faktycznie nie sprawowano należytego nadzoru nad przygotowaniem i udzielaniem oraz rozliczaniem przez Rejony

zamówień na obsługę dyżurów (...) w sezonach zimowych(...). Jednakże w ocenie Najwyższej Izby Kontroli działania kontrolne zostały uruchomione dopiero na skutek sygnałów medialnych, co w praktyce umożliwiało tolerowanie w latach 2010-2013 istnienia mechanizmów korupcyjnych i nieprzestrzegania praw pracowniczych.

Dalej wywodzono, że ponadto powódka wskazała, iż do jej obowiązków należało sporządzanie kosztorysów inwestorskich i na ich podstawie występowała o przyznanie środków do Dyrektora i na tym etapie była ona także osobą wyznaczoną do kontaktów w sprawach technicznych. B. P. (1) wskazała, że nie brała udziału w komisjach przetargowych ani w ocenie złożonych ofert, a o tym, kto został wybrany w przetargu, dowiadywała się po zakończeniu procedury. Jak wskazała ponadto powódka, wykonawca zobowiązany był do przedstawienia listy osób, które pełnić miały dyżury w ramach zimowego utrzymania dróg, a zapytanie do pracowników pozwanego kierował drogą telefoniczną. Zeznania powódki w tym zakresie znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Świadek K. H. – specjalista ds. zamówień publicznych, który wchodził w skład (...) kontrolnej wskazał, że powódka wskazana była jako osoba do kontaktów w sprawach technicznych oraz jako przedstawiciel zamawiającego do kontaktów z wykonawcą. Świadek wskazał także, że powódka wskazana była w zasobie kadrowym wykonawcy łącznie z innymi pracownikami pozwanego, a ponadto jego ustalenia pokontrolne nie były czymś nadzwyczajnym, albowiem wiedzieli oni, że część pracowników wykonywała czynności dla wykonawcy. Wykonawca miał obowiązek przedstawienia zasobu kadrowego przed podpisaniem umowy, a w późniejszych latach, tj. po roku 2010, z chwilą przedstawienia oferty. K. H. wskazał także, że opisywanie faktur przez powódkę miało charakter czysto techniczny. Z relacji świadka M. G.

wynikało, że dyżury zimowego utrzymania dróg realizowane były bądź przez pracowników pozwanego, bądź przez osoby wskazane przez podmioty, które wygrały przetargi. Wskazał on także, że dyrektor pozwanego wydawał zgodę na to, by pracownicy pozwanego wykonywali te dyżury w ramach podmiotów, które wygrały przetargi. Świadek wskazał także, że do dyrekcji wysyłane były listy pracowników, którzy przedmiotowe dyżury mieli pełnić, a pracownicy Ci nie wchodzili w skład komisji przetargowych, w tym także powódka. B. P. (1) wskazana była jedynie jako osoba do kontaktu. Takie rozwiązanie stosowane było zarówno w Oddziale w E., jak również w innych Oddziałach pozwanego. Faktury pod względem rachunkowym sprawdzane były przez powódkę, natomiast pod względem formalnym przez świadka lub jego zastępcę, a następnie przekazywane były do siedziby oddziału właściwym służbom księgowym. Powódka nie ukrywała tego, że jest osobą, która wykonuje zlecenia w ramach dyżurów Zimowego Utrzymania dróg (...), jak też, że dokonywała opisywania faktur wystawianych przez zleceniobiorcę, weryfikując ilość naliczonych godzin takich dyżurów z ilością godzin odnotowanych w dzienniku dyżurów (...). Była to więc okoliczność, jeśli nie znana pracodawcy, to przynajmniej powinna zostać ustalona przy zachowaniu należytej staranności. Pracownicy pozwanego, w tym powódka, pozostawali w przeświadczeniu akceptacji takich rozwiązań, mając na względzie to, że zleceniodawca (tutaj pracodawca powódki) wymagał zapewnienia wykonywania dyżurów przez osoby o odpowiedniej wiedzy i doświadczeniu, co najczęściej sprowadzało się do pracowników samego oddziału, albo podmiotów, które przedmiotowo wykonywały podobne czynności,

tylko w innej kategorii dróg. Świadek M. R. zeznał, że przygotowaniem do specyfikacji przetargów zajmowała się powódka, jednakże nie brała ona udziału w komisjach

przetargowych, albowiem zasadą było, że osoba pełniąca dyżur udziału w takiej komisji brać nie mogła. Potwierdził, że powódka weryfikowała nadesłane faktury z dziennikiem dyżurów, a w późniejszym etapie przedmiotowe faktury podlegały kontroli świadka, a kierownik sprawdzał ją pod względem merytorycznym. M. R. wskazał także, że w latach 2009-2012, pomimo kontroli zamówień publicznych pozwanego, które odbywały się corocznie, a kontroli tej podlegały przetargi, nigdy nie zgłoszono zastrzeżeń, że powódka była wymieniona w ogłoszeniu jako osoba do kontaktu z oferentem, pełniąc jednocześnie przedmiotowe dyżury. Świadek A. S. – terenowy inspektor mostowy wskazał, że pełnił dyżury w ramach (...) i chęć taką deklarowali w zasadzie wszyscy pracownicy pozwanego. Jak wskazał świadek, czynności wykonywane w ramach dyżurów nie różniły się niczym innych od tych czynności wykonywanych w ramach stosunku pracy, a ponadto świadek nie miał wiedzy na temat jakichkolwiek nieprawidłowości. M. W., jak sam wskazał, także pełnił dyżury w ramach (...) od pierwszego roku zatrudnienia. Ponadto wskazał, że do obowiązków powódki należało zimowe utrzymanie dróg i sprawdzała ona faktury z dziennikiem dyżurów. Zeznający w charakterze świadka J. B. – zastępca dyrektora ds. zarządzania drogami i mostami – wskazał, iż kierownictwo miało świadomość wykonywania czynności w ramach (...) przez pracowników pozwanego w ramach zleceń podwykonawców, a praktyka ta wynikała z braków kadrowych w powiązaniu z regulacjami zawartymi w Kodeksie pracy, dotyczącymi limitów godzin nadliczbowych. Wskazał on ponadto, że nie było żadnych regulacji wewnętrznych, które by w sposób dokładny opisywały, kto może, a kto nie może pełnić takich dyżurów. Świadek wskazał także, że zgoda na pełnienie dyżurów była udzielana przez Dyrektora za pośrednictwem świadka J. B., a co do powódki w ich ocenie nie zachodził konflikt interesów, albowiem powódka nie pełniła funkcji w komisji przetargowej.

Powyższe nakazywało, według Sądu I instancji, postawić otwarte pytanie, co do dopuszczalności takiego rozwiązania z punktu widzenia obejścia przez pracodawcę przepisów o czasie pracy. W ocenie Sądu Rejonowego akceptacja przez pracodawcę sytuacji, w której w ogóle dyżury zimowego utrzymania dróg są outsourcingowane w taki sposób, że de facto są wykonywane przez jego pracowników po godzinach pracy, wynikających z ich indywidualnego rozkładu czasu pracy, świadczy o tym, że ma to charakter pozorny. Uzasadniona jest teza, że w ten sposób pracodawca chciał ograniczyć koszty związane z funduszem wynagrodzeń pracowników, jednocześnie utrzymując oczekiwaną przez siebie jakość świadczonych usług, którą zapewniali z pewnością ci sami pracownicy, wykonujący co do zasady tę samą pracę, co w ramach stosunku pracy. Stawianie wówczas zarzutu powódce niedopilnowania w harmonogramie rozdziału pełnienia dyżuru oraz świadczenia pracy w tym samym dniu przypadającym 24 grudnia 2010r. zdawało się Sądowi I instancji być dość jednostronne, co za tym idzie stanowiło nieuzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako sankcją zbyt dotkliwą, mając na uwadze w szczególności postawę powódki, która zgodziła się na potrącenie z jej wynagrodzenia kwoty już wypłaconej za ten dzień.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków, którzy zgodnie przyznali, że powódka nie brała udziału w komisjach przetargowych. Powódka wykonywała jedynie opisy faktur, a czynność ta miała charakter techniczny. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze to, że kompetencje do merytorycznego sprawdzenia faktury miał kierownik Rejonu lub jego zastępca i dopiero po ich weryfikacji faktury przekazywane były do Oddziału w O. w celu ich realizacji. Nadto świadkowie zgodnie wskazali, że praktyką przyjętą u pozwanego było wykonywanie przez pracowników pozwanego dyżurów w ramach (...), zarówno w ramach stosunku pracy, jak i w ramach umów zlecenia zawartych z wykonawcą który wygrał przetarg, a praktyka ta była akceptowana przez Dyrektora. Podkreślono za świadkami, że powódka nie pełniła żadnej funkcji w komisjach przetargowych, a była jedynie wskazana jako osoba do kontaktów.

Mając na uwadze powyższe okoliczności zastanawiająca była dla Sądu I instancji dwoistość postępowania pracodawcy w stosunku do różnych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji. Naruszenia zbliżone do tych, które ujawnione zostały również w rejonie O. za czasów, gdy funkcję kierownika pełnił tam obecny zastępca dyrektora Oddziału J. B., a mimo to, w stosunku do pracowników pełniących dyżury i jednocześnie biorących udział w postępowaniu przetargowym (co jest oczywiście o wiele bardziej wrażliwe niż tylko opisywanie faktur po wykonanej usłudze) nie podjęto żadnych kroków.

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej członek korpusu służby cywilnej nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu ani wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej. Powyższy przepis był dla pozwanego źródłem zarzutu nieprawidłowego zachowania powódki. Praktyką przyjętą u pozwanego było to, że pracownicy pozwanego, pełnili dyżury w ramach (...) na podstawie umów zlecenia z wykonawcą, który wygrał przetarg, na co pozwany zgodę wyrażał. Ponadto w ocenie Sądu I instancji powódka nie wykonywała czynności sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy, jak również nie wykonywała czynności, które mogłyby podważać zaufanie do służby cywilnej. Jak sama wskazała, czynności które wykonywała w ramach stosunku pracy, niczym się nie różniły od czynności wykonywanych w ramach umowy zawartej z podmiotem zewnętrznym. W jej ocenie im lepiej wykonywała pracę na rzecz wykonawcy zewnętrznego, tym lepszy był wizerunek Generalnej Dyrekcji i dotyczyło to także dnia 24 grudnia 2010r. W ocenie Sądu Rejonowego, zarzuty przedstawione pozwanej były konsekwencją zgłoszonych przez dziennikarzy „niewygodnych” pytań, co spowodowało powołanie Komisji, która wykazała szereg nieprawidłowości. Przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę były zatem nieprawdziwe. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie dawał podstaw do przyjęcia, że powódka nienależycie wykonywała obowiązki służbowe, albo aby jej zachowanie świadczyło o braku sumienności, rzetelności w pracy oraz o braku dbałości o dobro zakładu pracy w trakcie przeprowadzenia postępowań przetargowych oraz realizowanych umów na pełnienie dyżurów przy zimowym utrzymaniu dróg w Rejonie w E. w sezonach (...), (...). W świetle ustalonych faktów powódka nie widziała zagrożeń, które mogłyby się mieścić pod dyspozycją art. 80 ustawy o służbie cywilnej, a zdaniem Sądu I instancji w takim przekonaniu mogła utwierdzać ją postawa pracodawcy, który akceptował takie dwuznaczne rozwiązanie.

Następnie wyjaśniono, że zgodnie z art. 45§1 kp w zw. z art. 9 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Z tych też względów przywrócono powódkę B. P. (1) do pracy w (...)w O. na dotychczasowych warunkach, określonych umową z dnia 18 września 2006r.

Apelację od opisanego wyroku złożył pozwany, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45§1 kp poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę powódce było nieuzasadnione, gdyż przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powódce umowy o pracę były nieprawdziwe;

2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 kpc, polegającym na wskazaniu, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie daje podstaw do przyjęcia, że powódka nienależycie wykonywała obowiązki służbowe.

Wskazując na powyższe podstawy pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji wywodzono, że zgodzić należy się z oceną Sądu Rejonowego, że przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinny być wyraźne, konkretne i rzeczywiste. Pozwany w pełni aprobuje tę zasadę. W trakcie postępowania przed Sądem I Instancji strony postępowania miały na uwadze przyczyny, wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu. Z pism sporządzonych przez powódkę w trakcie postępowania oraz wypowiedzi w trakcie posiedzeń Sądu zawartych w protokołach wynika, że powódka w pełni rozumiała treść pisma pozwanego wypowiadającego umowę o pracę i precyzyjnie odnosiła się do przyczyn wypowiedzenia. Strona powodowa także w trakcie toczącego się postępowania udzielała wyjaśnień i polemizowała z pozwaną wyłącznie w obrębie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Także Sąd Rejonowy, dokonując oceny i przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie, nie zarzucił pozwanej wprost naruszenia tej zasady. Sąd Rejonowy nie kwestionuje zgromadzonego w sprawie przez strony, w tym pozwanego, materiału dowodowego. Ponadto w trakcie postępowania powódka nie kwestionowała, że zdarzenia, będące przyczyną wypowiedzenia, miały miejsce. Pozwany poparł zatem w apelacji swoje stanowisko, wyrażone w odpowiedzi na pozew i konsekwentnie podtrzymywane w trakcie procesu, że po otrzymaniu informacji o wyznaczeniu przez pracodawcę do pełnienia nadzoru nad realizacją umowy z dnia 9 grudnia 2009r., powódka powinna powstrzymać się od świadczenia usług na rzecz zewnętrznego wykonawcy, a w razie wątpliwości powinna zwrócić się do pracodawcy o zajęcie stanowiska w sprawie dalszego świadczenia usług. Analogiczna sytuacja miała miejsce w przypadku umowy z dnia 22 września 2011r. Zdaniem pozwanego to na powódce, będącej członkiem korpusu służby cywilnej, ciążył obowiązek rozważenia, czy podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego nie pozostaje w sprzeczności z jej obowiązkami lub nie podważa zaufania do służby cywilnej - zgodnie z treścią art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy wskazał ponadto na dwoistość postępowania pracodawcy w stosunku do różnych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji. Jak wskazał Sąd, naruszenie zbliżone do tych, które ujawnione zostały również w Rejonie O. za czasów, gdy funkcję kierownika pełnił tam obecny zastępca dyrektora Oddział J. B., a mimo to, w stosunku do pracowników pełniących dyżury i jednocześnie biorących udział w postępowaniu przetargowym (co jest oczywiście o wiele bardziej wrażliwe niż tylko opisywanie faktur po wykonanej usłudze) nie podjęto żadnych kroków. Sąd Rejonowy dokonał powyższej oceny w oparciu o zapisy zawarte w notatce służbowej pozwanego z dnia 25 listopada 2013r. Na stronie 23 notatki służbowej znalazła się informacja, że pracownik Rejonu (...) w O. B. P. (2) w sezonie 2009/2010 odebrała prace i opisywała fakturę przy jednoczesnym pełnieniu dyżurów. Powyższe - w ślad za notatką - potwierdził także pozwany na rozprawie w dniu 26 listopada 2014r. Pozwany stwierdził jednak, iż notatka służbowa w tym zakresie zawierała nieścisłość, gdyż B. P. (2) nie wykonywała we wskazanym okresie dyżurów na rzecz zewnętrznego wykonawcy.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie mogła skutkować wnioskowanymi zmianą lub uchyleniem zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna, poparta szczegółowymi i dogłębnymi rozważaniami, 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 odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym właściwego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233§1 kpc. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd I instancji nie narusza zasady wyrażonej w omawianym przepisie, ponieważ Sąd ten wyprowadził ze zgromadzonego materiału dowodowego wnioski, które są poprawne pod względem logicznym oraz zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie można zresztą odnieść się precyzyjnie

do tego zarzutu, jako że nie został on w apelacji dostatecznie sprecyzowany. Oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy, którą pozwany odczytuje w ten sposób, że zebrany że zebrany

w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do przyjęcia, iż powódka nienależycie wykonywała obowiązki służbowe, nie da się rozpatrywać w kontekście zarzutu naruszenia prawa procesowego. Sąd I instancji dokładnie odniósł się bowiem do wszystkich twierdzeń pozwanego w tym zakresie i szczegółowo ustalił, jakie zachowania zostały uznane przez pozwanego za nienależyte wykonanie obowiązków służbowych czy za brak dbałości o dobro pracodawcy. W istocie dają się one sprowadzić do świadczenia czynności na rzecz dwóch podmiotów w dniu 24 grudnia 2010r. oraz niepowstrzymania się od świadczenia czynności na rzecz zewnętrznego wykonawcy usługi, pomimo obowiązków w zakresie nadzoru nad realizacją umów. Następcza ocena tych zachowań, jako niestanowiących podstawy dostatecznie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę, jest już oceną przez pryzmat prawa materialnego w oparciu o prawidłowo ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny.

Przechodząc wobec tego do omówienia zarzutu naruszenia prawa materialnego, rozpocząć należy od tego, że okoliczność powołania się przez Sąd Rejonowy porównawczo na sytuację B. P. (2) w Rejonie w O. przy ocenie, iż nie ma podstaw do przyjęcia, że powódka nienależycie wykonywała obowiązki służbowe, miała charakter argumentu tylko dodatkowego. Trzeba podkreślić, że Sąd I instancji nie objął tej okoliczności ustaleniami stanu faktycznego, co było zresztą uzasadnione, gdyż sytuacja B. P. (2) nie ma prostego odniesienia do sytuacji powódki. Wynika to stąd, że B. P. (2) brała udział w postępowaniu przetargowym, a powódka – nie, wobec czego rozbieżny był także zakres obowiązków B. P. (2) i powódki co do ich dokonywanej samodzielnie oceny z art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej.

Niezasadny był zarzut apelacji naruszenia zarówno tego ostatniego przepisu, jak i art. 45§1 kp. Sąd I instancji omówił dokładnie nie tylko kwestię obowiązków pracowniczych o charakterze ogólnym, ale i odniósł się precyzyjnie do konkretnych zdarzeń czy zachowań, które w ocenie pozwanego dawały podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można zatem zasadnie twierdzić, że Sąd Rejonowy przyjął, iż wypowiedzenie wskazywało przyczyny nieprawdziwe. Przyczyny te były natomiast nieuzasadnione w świetle art. 30§4 kp i tę oceną Sądu I instancji Sąd odwoławczy w pełni podziela.

Jak już wskazano wyżej, argumentacja przedstawiona w tej kwestii w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jest prawidłowa i nie wymaga ponownego przytaczania.

Co do jednoczesnej pracy powódki na rzecz pozwanego i na rzecz wykonawcy zewnętrznego w dniu 24 grudnia 2010r. można dodać tyle, że taka przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być uznana za błahą i niedoniosłą, a więc i niewystarczającą dla wywołania skutku z art. 30§1 pkt 2 kp w postaci rozwiązania umowy o pracę, w szczególności w kontekście tego, iż powódka po pierwsze początkowo nie była świadoma jednoczesnego rozliczania jej czynności w dniu 24 grudnia 2010r. na rzecz dwóch podmiotów i po drugie zwróciła wynagrodzenie za ten dzień.

Odnosnie niepowstrzymania się przez powódkę od świadczenia dyżurów na zlecenie zewnętrznego wykonawcy, pomimo udziału w niektórych czynnościach związanych z nadzorem (należy podkreślić, że niemerytorycznym) nad realizacją umów, argumentację, iż nie stanowiło to naruszenia obowiązków z art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, można dodatkowo pogłębić w ten sposób, że powódka – co nie zostało zaprzeczone przez pozwanego – podobną sytuację zastała przy przyjęciu do pracy, nie miała więc podstaw, aby uważać, że jest to zachowanie sprzeczne z obowiązkami wynikającymi z ustawy o służbie cywilnej lub podważające zaufanie do służby cywilnej. Co więcej, świadczenie dyżurów za pośrednictwem wykonawcy zewnętrznego miało charakter czysto techniczny, pozwalający – z uwagi na braki kadrowe – na ominięcie przepisów prawa pracy o czasie pracy. Oczywiście było bowiem, w tym dla pozwanego, że dyżury pełnić będą również pracownicy pozwanego, którzy wykonują w istocie te same czynności, co wykonywane na dyżurach w godzinach pracy. W ostatecznym rozrachunku osoby te pracowały więc nadal na rzecz pozwanego pracodawcy. W tym świetle okazuje się, że na własnym zachowaniu, prowadzącym do obejścia przepisów prawa (nie tylko zresztą z zakresu prawa pracy ale i z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych – por. art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych – Dz.U. z 2013r. poz. 1442 ze zmianami), pozwany oparł następnie wypowiedzenie powódce umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego takie stanowisko pozwanego nie zasługuje na ochronę nie tylko wobec tego, że powódka nie naruszyła swoich obowiązków z art. 80 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, ale i w oparciu o art. 8 kp, z uwagi na to, że byłoby to sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, które w rozpatrywanej sprawie można by ująć jako reguły symetrii ochrony praw obu stron stosunku zobowiązaniowego.

Ponieważ żaden z zarzutów apelacji pozwanego nie okazał się uzasadniony, Sąd Okręgowy apelację tę oddalił na podstawie art. 385 kpc.