

Sygn. akt V Pa 11/23

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2023 r.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,**

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska (sprawozdawca)

Sędziowie: Magdalena Marczyńska,

Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

**po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na rozprawie**

**sprawy z powództwa U. M.**

**przeciwko (...) w W.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji pozwanego (...) w W. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 17 listopada 2022 r. sygn. akt IV P 97/21**

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanego (...) w W. na rzecz powódki U. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów za instancję odwoławczą.**

**Sygn. akt V Pa 11/23**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 grudnia 2021 roku, skierowanym przeciwko (...) Oddział (...) w Ł., powódka U. M., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podała, że była zatrudniona w pozwanej (...) Oddziale (...) w Ł. od 23 stycznia 1997 roku do 3 grudnia 2021 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony na stanowisku starszego specjalisty. Pracę świadczyła w jednostce terenowej w B.. Do głównych obowiązków powódki należało wydawanie decyzji i postanowień, zgodnie z posiadanymi upoważnieniami, przyjmowanie, rejestrowanie i kompletowanie wniosków dot. ww. ubezpieczenia.

Powódka od dnia 21 grudnia 2004 roku prowadzi działalność gospodarczą związaną z naprawą, konserwacją i wynajmem samochodów, transportem, sprzedażą części samochodów. W ostatnich latach działalność tę za powódkę faktycznie wykonuje córka oraz mąż. Powódka pełniła funkcję prokurenta w (...), której była współnikiem, a także była współnikiem (...) sp. z o.o. Spółka komandytowa została rozwiązana w 2021 roku, natomiast obie spółki nigdy

nie podjęły działalności. Wskazane formy aktywności gospodarczej nie wiązały się w jakikolwiek sposób z zakresem obowiązków powódki.

Powódka nie zgadza się w całości z zarzutami zawartymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zdaniem powódki oświadczenie pracodawcy jest nieuzasadnione, a zarzuty stanowiące jego podstawę nieprawdziwe. Treść oświadczenia nie zawiera konkretnych uchybień pod adresem powódki, które byłyby prawdziwe, zawinione, ciężkie i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę. Oświadczenie pozwanej zostało złożone z naruszeniem miesięcznego terminu, bowiem okoliczności stanowiące podstawę zarzutu były od lat znane pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 stycznia 2022 roku pozwany (...) Oddział (...) w Ł., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wskazał, że uprawnienia pracodawcy wobec pracownika placówki terenowej (...), którym była powódka, wykonywane są przez dyrektora Oddziału (...) (...) w Ł.. Wobec tego pracodawca zaprzeczył, jakoby wiedza o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką była mu znana od wielu lat. O przyczynie rozwiązania umowy o pracę pracodawca powziął wiedzę w dniu 19 listopada 2021 roku. Rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło przed upływem miesiąca od powzięcia wiadomości.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, iż w niniejszej sprawie mamy do czynienia ze skrajnie lekceważącym podejściem powódki do art. 19 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, bowiem powódka od 17 lat prowadzi działalność gospodarczą. W okresie od 2009 roku do 2019 roku pełniła funkcję głównego specjalisty i w ramach obowiązków zastępowała kierownika placówki. Działalność gospodarcza związana z naprawą, konserwacją i wynajmem samochodów, transportem budzi uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Zakazy wymienione w ust. 2 i 3 art. 19 powołanej ustawy mają charakter bezwzględny. Zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W piśmie z dnia 7 marca 2022 roku strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu z uwagi na brak zdolności sądowej strony pozwanej, ewentualnie o oddalenie powództwa w całości. Wskazując na przepisy ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników podnosiła, że Oddział (...) (...) nie posiada uprawnień pracodawcy.

W piśmie z dnia 15 marca 2022 roku pełnomocnik powódki wniósł o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) w W.. Jednocześnie z ostrożności procesowej wniósł o przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy z dnia 3 grudnia 2021 roku.

Postanowieniem z dnia 18 marca 2022 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) w W..

Na rozprawie w dniu 5 lipca 2022 roku Sąd za zgodą stron zwolnił od udziału w sprawie (...) Oddział (...) w Ł..

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska.

**Wyrokiem** z dnia 17 listopada 2022r. Sąd Rejonowy w Bełchatowie przywrócił powódkę U. M. do pracy w pozwanej (...) w W. na warunkach obowiązujących przed doręczeniem oświadczenia z dnia 3 grudnia 2021 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądził od pozwanej (...) w W. na rzecz powódki U. M. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

**Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:**

Powódka U. M. została zatrudniona w (...) od dnia 23 stycznia 1997 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta. Pracę świadczyła w placówce terenowej w B.. Następnie pracowała na stanowiskach: aprobanta,

starszego inspektora, starszego specjalisty. Od 1 czerwca 2009 roku powódka została zatrudniona na stanowisku głównego specjalisty, na którym pracowała do 31 grudnia 2019 roku. Od 1 stycznia 2020 roku na prośbę powódki została ona przeniesiona ponownie na stanowisko starszego specjalisty.

Zakres obowiązków powódki na poszczególnych stanowiskach pracy został określony na piśmie w karcie czynności. W czasie zatrudnienia na stanowisku głównego specjalisty do obowiązków powódki U. M. należało m. in.: zastępowanie kierownika P. (...) (...) w B. (w czasie jego nieobecności), organizowanie i nadzór nad prawidłowością wykonania powierzonych obowiązków służbowych przez pracowników w nadzorowanej komórce organizacyjnej, opracowywanie sprawozdań dotyczących realizowanych przez P. (...) zadań, realizacja zadań z zakresu ubezpieczenia zdrowotnego rolników, domowników i ich rodzin, nadzór i kontrola nad prawidłowością i terminowością wykonywania przydzielonych zadań, prowadzonych rozliczeń, sprawozdawczością, przeprowadzanie wizytacji w gospodarstwach dłużników, obsługa i nadzór nad operacjami zamykania i otwierania okresów księgowych, ocena merytoryczna odwołań (skarg) do sądu od wydanych decyzji. Do obowiązków powódki należało także: udzielanie informacji w sprawach ubezpieczenia społecznego rolników i świadczeń z tego ubezpieczenia, zapewnienie stałej współpracy nadzorowanej komórki organizacyjnej z innymi stanowiskami pracy w P., komórkami w placówce nadzorującej i Oddziałem (...), kontrola merytoryczna dowodów księgowych dotyczących P. (...), przyjmowanie i kompletowanie wniosków o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego oraz ustalanie prawa i wydawanie decyzji w sprawach zasiłków macierzyńskich i pogrzebowych, nadzorowanie (...).

Natomiast do obowiązków powódki na stanowisku starszego specjalisty należało m. in.: udzielanie informacji w sprawach ubezpieczenia społecznego rolników i świadczeń z tego ubezpieczenia; ustalanie obowiązku ubezpieczenia społecznego rolników; wydawanie decyzji w sprawach: podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników i ustalania tego ubezpieczenia, a także wysokości należności z tytułu składek, zmiany warunków ubezpieczenia, stwierdzenia obowiązku opłacania dodatkowej składki miesięcznej, przyznawania prawa do finansowania z budżetu państwa składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe; aktualizacja ewidencji okresów podlegania i opłacania składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe rolników; obsługa wniosków w ramach Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej dotyczących rozpoczęcia, wznowienia, prowadzenia działalności gospodarczej, zawieszenia oraz zakończenia; współpraca z innymi stanowiskami pracy; ocena merytoryczna odwołań (skarg) do sądu od wydanych decyzji; obsługa operacji zamykania i otwierania okresów księgowych; przeprowadzanie wizytacji w gospodarstwach dłużników; przyjmowanie i kompletowanie wniosków o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego oraz ustalanie prawa i wydawanie decyzji w sprawach zasiłków macierzyńskich i pogrzebowych; aprobowanie spraw o zasiłek chorobowy, dodatkowy zasiłek opiekuńczy; kontrola merytoryczna dowodów księgowych dotyczących P. (...), wykonywanie zadań wynikających z (...).

Obowiązki powódki na ww. stanowiskach w poszczególnych okresach zatrudnienia ulegały nieznacznym zmianom i aktualizacji.

U. M. nie podejmowała żadnego zatrudnienia poza pozwaną (...). Od grudnia 2004 roku powódka prowadzi działalność gospodarczą związaną z naprawą, konserwacją i wynajmem samochodów, transportem i sprzedażą części samochodowych. Faktycznie tę działalność prowadzi mąż powódki oraz od kilku lat ich córka. Powódka podpisywała dokumenty, kiedy zachodziła taka konieczność. Przygotowywała dokumenty urzędowe i faktury. U. M. była współnikiem oraz pełniła funkcję prokurenta w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej, a także w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Przedmiotem działalności obu tych spółek była naprawa, konserwacja i wynajem samochodów, transport, sprzedaż części samochodowych, przeladunek towarów. Obie spółki nie podjęły żadnej działalności operacyjnej, nie osiągnęły żadnych zysków, nie wygenerowały strat. Uchwałą wspólników spółka komandytowa została rozwiązana w lutym 2021 roku.

Działalność gospodarcza nie wiązała się w jakikolwiek sposób z zakresem obowiązków powódki, nie kolidowała z jej obowiązkami służbowymi.

Formalnie powódka nie zgłosiła pracodawcy, że prowadzi działalność gospodarczą, uważała że nie ma takiego wymogu. U. M. nie ukrywała w pracy faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Okoliczność ta znana była nie tylko współpracownikom, ale również kolejnym kierownikom P. (...) w B., których powódka pytała, czy musi formalnie zgłaszać prowadzenie działalności. Czasami pracownicy placówki korzystali z napraw samochodów w warsztacie prowadzonym przez męża powódki. Zdarzyło się, że samochody służbowe placówki (...) w B. były tam naprawiane. Podczas zmiany siedziby placówki w 2018 roku mąż powódki za wiedzą kierownika tej placówki przewoził nieodpłatnie swoim samochodem firmowym dokumenty i przedmioty do nowej siedziby. U. M. na temat prowadzonej działalności gospodarczej rozmawiała z dyrektorami Oddziału w Ł., których pytała, czy powinna zgłosić tę działalność do pracodawcy. Rozmawiała z dyrektorami Z. i M.. Uzyskała wówczas informację, że nie musi tego robić.

Pracodawca nie miał uwag do pracy powódki. U. M. wywiązywała się ze swoich obowiązków wzorowo, terminowo. Pracodawca nie stosował wobec niej kar porządkowych. Prowadzenie działalności nie miało wpływu na pracę powódki, nigdy nie zwalniała się z pracy w celu załatwienia spraw związanych z działalnością gospodarczą, nie załatwiała takich spraw w czasie pracy.

W 2019 roku powódka wystąpiła do dyrektora o zmianę stanowiska z głównego specjalisty na starszego specjalistę. Taka zmiana nastąpiła od stycznia 2020 roku. Wówczas relacje pomiędzy powódką a ówczesnym kierownikiem placówki się pogorszyły. Pod koniec 2021 roku D. P. zgłosiła dyrektorowi Oddziału w Ł. T. N., że powódka prowadzi działalność gospodarczą. Nie analizowała, czy działalność ta kolidowała, pozostawała w sprzeczności z obowiązkami zawodowymi powódki. Nie pytała powódki o charakter działalności, ani nie sprawdzała z czego wynikał zakaz prowadzenia działalności gospodarczej podczas zatrudnienia.

Po uzyskaniu w dniu 19 listopada 2021 roku informacji o prowadzonej działalności gospodarczej przez powódkę dyrektor T. N. polecił sprawdzenie w rejestrach, czy istotnie powódka prowadzi działalność gospodarczą. Z U. M. nie rozmawiał na ten temat. Nie sprawdzał, czy powódka konsultowała sprawę prowadzenia działalności z poprzednimi dyrektorami (...) w Ł.. Nie analizował, czy działalność gospodarcza powódki pozostaje w sprzeczności z jej zawodowymi obowiązkami. Nie sprawdzał, czy istnieje konflikt interesów. Uznał, że sam fakt wieloletniego prowadzenia działalności gospodarczej przez powódkę bez zgody pracodawcy i bez konsultacji z pracodawcą jest wystarczającą przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Oświadczeniem z dnia 3 grudnia 2021 roku, doręczonym powódce tego samego dnia, pozwany pracodawca rozwiązał z U. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na naruszeniu zakazu wynikającego z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 537), który stanowi, że urzędnik państwowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody kierownika urzędu, w którym jest zatrudniony. W uzasadnieniu pracodawca podał, że zgodnie z danymi wynikającymi z KRS i (...) powódka jest współnikiem i prokurentem w spółce komandytowej (nr KRS (...)), od 2018 roku współnikiem i prokurentem w spółce z o.o. (nr KRS (...)), ponadto od roku 2004 prowadzi działalność gospodarczą (REGON (...)). Powódka nie uzyskała uprzedniej zgody dyrektora (...) (...) na podjęcie dodatkowego zatrudnienia, zatem naruszyła przywołany przepis ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Pracodawca wskazał, że z powyższego naruszenia wynika również naruszenie postanowień art. 19 ust. 2 ww. ustawy, który stanowi: „Urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność”.

Nieuzyskanie przez powódkę zgody pracodawcy na wykonywanie dodatkowych zajęć uniemożliwiło mu zbadanie, czy nie zachodzą w przypadku powódki przesłanki, o których mowa w cytowanym art. 19 ust. 2, a których wystąpienie również stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wręczyła powódce kierownik placówki w B.. Powódka przeczytała oświadczenie, była zaskoczona i zdenerwowana, odmówiła podpisania oświadczenia.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki U. M., które uznał za wiarygodne oraz świadków: M. T., K. K., W. M., M. J., H. P.. Zeznania powódki oraz wskazanych świadków są spójne, korespondują ze sobą, wzajemnie się uzupełniają, dlatego zasługują na wiarę. Walor wiarygodności posiadają również zeznania T. N., przesłuchanego w charakterze strony pozwanej.

Stan faktyczny sprawy Sąd Rejonowy ten ustalił także w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, w tym dokumenty stanowiące zawartość akt osobowych powódki. Sąd ten uznał za niewiarygodne zeznania świadka H. P., kiedy podaje, że nie wiedziała, iż powódka prowadzi działalność gospodarczą, bowiem podczas dalszych zeznań przyznała, że po zatrudnieniu w (...) powódka jej sama powiedziała o działalności gospodarczej.

***W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.***

W dniu 23 grudnia 2021 roku powódka U. M. wystąpiła z żądaniem przywrócenia do pracy. Żądanie to skierowała przeciwko (...) Oddział (...) w Ł..

Kiedy w piśmie z dnia 7 marca 2022 roku strona pozwana wniosła o odrzucenie pozwu z uwagi na brak zdolności sądowej strony pozwanej, pełnomocnik powódki w dniu 15 marca 2022 roku wniósł o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...) w W.. Jednocześnie z ostrożności procesowej wniósł o przywrócenie powódce terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy z dnia 3 grudnia 2021 roku.

Postanowieniem z dnia 18 marca 2022 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej (...) w W., a następnie za zgodą stron zwolnił od udziału w sprawie (...) Oddział (...) w Ł..

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Powołany przepis art. 264 k.p. ustanawia pracownikowi terminy dla dochodzenia na drodze sądowej roszczeń związanych z kwestionowaniem ustania stosunku pracy. Po upływie terminu z art. 264 § 2 k.p. wygasa w zasadzie możliwość dochodzenia określonych w tym przepisie roszczeń na drodze sądowej. Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 k.p., zawsze prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było (w rzeczywistości) zgodne z prawem lub uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2011 r. w sprawie II PK 21/11, opubl. MoPr 2012 nr 1, str. 27). Przepis art. 265 § 1 k.p. stanowi jednak, że sąd pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. Wspomniany wniosek musi być - zgodnie z art. 265 § 2 k.p. - wniesiony w nieprzekraczalnym oraz nieprzywracalnym terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu i zawierać uprawdopodobnienie okoliczności uzasadniających żądanie wniosku, przy czym uprawdopodobnienie niezawinionego uchybienia terminu do dochodzenia przywrócenia do pracy powinno nastąpić nie później niż we wniosku o przywrócenie terminu lub w pozwie, jeżeli taki wniosek został w nim zawarty (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2002 r., I PKN 896/00, niepubl.). Przepis art. 265 k.p. nie zobowiązuje sądu do wydania odrębnego orzeczenia w przedmiocie przywrócenia terminu do wniesienia pozwu. Dlatego też sąd rozstrzyga sprawę merytorycznie, po rozważeniu, czy termin do wniesienia pozwu został zachowany. W myśl hipotezy zawartej w normie przepisu art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Przy czym może to być zarówno postać winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Przepis nie reguluje bowiem tej materii, stanowiąc tylko o braku winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, nr 20, poz. 487).

Sąd Rejonowy orzekający w niniejszej sprawie uznał, że po stronie powódki U. M. wystąpiły szczególne okoliczności, które usprawiedliwiały opóźnienie w wytoczeniu powództwa. Pozew w przedmiotowej sprawie został wniesiony w dniu 23 grudnia 2021 roku w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p. Powódka skierowała pozew przeciwko (...) Oddział (...) w Ł.. W odpowiedzi na pozew (...) Oddział (...)

w Ł. nie kwestionował swojej zdolności sądowej, uczynił to w piśmie z 7 marca 2022 roku (data wpływu do Sądu). W odpowiedzi na to pismo pełnomocnik powódki w piśmie z 11 marca 2022 roku złożył wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od oświadczenia pracodawcy z dnia 3 grudnia 2021 roku. Uczynił to zatem w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu (art. 265 § 2 k.p.). We wniosku tym uprawdopodobnił okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Pełnomocnik powódki podnosił, iż powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę ze wskazaniem, że następuje to w imieniu (...) Oddziału (...) w Ł., na co wskazywała treść oświadczenia oraz pieczęcie pracodawcy- dotyczące tylko Oddziału w Ł.. Nadto pismo to zostało podpisane przez Dyrektora Oddziału (...). Również w świadectwie pracy, jako pracodawca został oznaczony (...) Oddział (...) w Ł.. Oczywistą intencją powódki było pozwanie pracodawcy.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd I instancji uznał, iż powódka nie ponosi winy w uchybieniu terminowi do wniesienia pozwu, bowiem działała w oparciu o informacje co do pracodawcy i osoby go reprezentującej zawarte w dokumentach w postaci oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy i świadectwa pracy. Analiza dokumentów z przebiegu zatrudnienia powódki wskazuje, że zawsze dokumenty dotyczące zatrudnienia (umowy, angaże, porozumienie) wystawiane były w imieniu Oddziału (...) i podpisywane przez dyrektora tego oddziału. Dokumenty pracownicze wprost określały, jako pracodawcę (...) Oddział (...).

Dlatego też Sąd Rejonowy przywrócił powódce termin do wystąpienia z żądaniem przywrócenia do pracy, co umożliwia merytoryczne rozpoznanie powództwa.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 k.p. wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12). W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

W myśl przepisu art. 17 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U.2022.2290 t.j. ze zm.) urzędnik państwowy jest obowiązany chronić interesy państwa oraz prawa i słusne interesy obywateli. Urzędnik państwowy obowiązany jest w szczególności: przestrzegać Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa; strzec autorytetu Rzeczypospolitej Polskiej oraz dążyć do pogłębiania zaufania obywateli do organów państwa; racjonalnie gospodarować środkami publicznymi; rzetelnie i bezstronnie, sprawnie i terminowo wykonywać powierzone zadania; dochowywać tajemnicy związanej z wykonywaniem obowiązków; rozwijać własną wiedzę zawodową; godnie zachowywać się w pracy oraz poza nią.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z U. M. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na naruszeniu zakazu wynikającego z art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku o pracownikach urzędów państwowych, który stanowi, że urzędnik państwowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody kierownika urzędu, w którym jest zatrudniony. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pracodawca wskazał również, że z powyższego naruszenia wynika naruszenie postanowień art. 19 ust. 2 ww. ustawy, który stanowi: „Urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność”.

U. M. od grudnia 2004 roku prowadzi działalność gospodarczą związaną z naprawą, konserwacją i wynajmem samochodów, transportem i sprzedażą części samochodowych. Była współnikiem oraz pełniła funkcję prokurenta w spółce komandytowej, a także spółce z ograniczoną odpowiedzialnością. Przedmiotem działalności obu tych spółek także była naprawa, konserwacja i wynajem samochodów, transport, sprzedaż części samochodowych, przeładunek towarów. Obie spółki nie podjęły żadnej działalności operacyjnej, nie osiągnęły żadnych zysków, a spółka komandytowa została rozwiązana w lutym 2021 roku.

Z materiału dowodowego w postaci zeznań świadków wynika, iż U. M. nie ukrywała w pracy faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Okoliczność ta znana była nie tylko współpracownikom, ale również kolejnym kierownikom P. (...) w B., których powódka pytała, czy musi formalnie zgłaszać prowadzenie działalności. U. M. na temat prowadzonej działalności gospodarczej rozmawiała z dyrektorami Oddziału w Ł. Z. i M., od których uzyskała informację, że nie musi formalnie zgłaszać tej działalności.

Zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych urzędnik państwowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody kierownika urzędu, w którym jest zatrudniony. Z kolei ust. 2 ww. przepisu stanowi, że urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

W powołanym wyżej przepisie ustanowiono ograniczenie dotyczące możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez urzędników państwowych, a także wykonywania czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ww. ustawy, czy z opisu stanowiska pracy lub podważających zaufanie co do wykonywanych przez niego obowiązków służbowych.

Pojęcie „zatrudnienie” użyte w powołanym przepisie nie zostało zdefiniowane. Kwestia definicji „zatrudnienia” w rozumieniu omawianego przepisu była przedmiotem rozważań przedstawicieli doktryny. Istotą tych rozważań było ustalenie, czy pojęcie zatrudnienia dotyczy wyłącznie zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, bez względu na fakt czy podstawą zatrudnienia będzie umowa o pracę, mianowanie, powołanie czy spółdzielcza umowa o pracę, czy też w grę wchodzi inne zajęcia zarobkowe wykonywane na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak: umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna.

W komentarzu do art. 19 powołanej ustawy (por. Ewa Plesnarowicz-Durska, Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz - opublikowano: LexisNexis 2013) wskazano, że „biorąc pod uwagę literalne brzmienie przepisu, należałoby się opowiedzieć za pierwszym rozumieniem definicji zatrudnienia, szczególnie, że pozapracownicze formy zatrudnienia można by podciągnąć pod zakaz wykonywania zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami urzędniczymi albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność, uregulowany w ust. 2 omawianego artykułu”. Podobnie też wypowiedzieli się inni przedstawiciele doktryny. W komentarzu do ww. ustawy pod red. M. M. (3) („Ustawa o pracownikach urzędów państwowych. Komentarz” – opublikowano: LEX 2012) wskazano, że „pojęcie „zatrudnienie” jest utożsamiane z pozostawaniem w stosunku pracy, zgodnie z art. 22 k.p., i dlatego też „dodatkowe zatrudnienie”, o którym mowa w komentowanym artykule, należy traktować jako zatrudnienie na podstawie stosunku pracy (niezależnie od podstawy prawnej: umowy, powołania, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę), a „zajęcia”, które w ustawie o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. określane są jako „zajęcia zarobkowe”, należy traktować jako wszelkie formy zarobkowania na podstawie umów cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenie, agencyjna, o pracę nakładczą) oraz podejmowanie działalności gospodarczej we własnym imieniu, ale niekoniecznie na własny rachunek (np. agent, komisant czy makler). Podobny pogląd prezentuje B. C., który wskazuje, że poza zakresem zatrudnienia podejmowanego w ramach stosunku pracy pozostają inne zajęcia zarobkowe, jak i nieodpłatne, wykonywane na innej podstawie prawnej (por. B. Cudowski, Dodatkowe zatrudnienie, Warszawa 2007, s. 56). Według S. S., którego pogląd odnoszący się do członków korpusu służby cywilnej jest uzasadniony także w odniesieniu do urzędników państwowych, rozszerzenie zakazu dodatkowego zatrudnienia na pozapracownicze formy zatrudnienia, wówczas gdy nie kolidują one z należyтым wykonywaniem obowiązków wynikających z pracy w urzędzie, wykraczałoby poza wykładnię celowościową przepisów wprowadzających zakaz oraz stanowiło nieuzasadnione ograniczenie służącej każdemu wolności pracy (por. S. Samol, W sprawie sytuacji prawnej członków korpusu służby cywilnej na podstawie przepisów ustawy o służbie cywilnej z 2006 r., RPEiS 2007, z. 3, s. 103)”.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał, że należy stwierdzić, iż postawiony powódce zarzut naruszenia przepisu art. 19 ust.1 ustawy



o pracownikach urzędów państwowych jest nieprawdziwy, bowiem żadna z aktywności powódki nie stanowi „dodatkowego zatrudnienia”, o którym mowa w ww. przepisie. Zatrudnienie to należy bowiem rozumieć jako pozostawanie w stosunku pracy. Tylko taka forma zatrudnienia wymaga zgody pracodawcy w myśl powołanego przepisu. Pozwany pracodawca wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że z naruszenia art. 19 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wynika również naruszenie postanowień art. 19 ust. 2 ww. ustawy, który stanowi: „Urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronnictwo lub interesowność”. Z przepisu ust. 2 nie wynika wprost, że urzędnik państwowy nie może prowadzić działalności gospodarczej - pozostawać w samozatrudnieniu. Przepis ten nie mówi o „zatrudnieniu”, ale o „zajęciach”. Chodzi w nim o wszystkie formy aktywności inne niż spełniane na rzecz podmiotu zatrudniającego. Z przytoczonych poglądów doktryny wynika, iż nie istnieje generalny zakaz podejmowania przez pracowników urzędów państwowych działalności gospodarczej, zakaz bycia współnikiem, czy prokurentem. Zakaz dotyczy działań, które „pozostawały w sprzeczności” z obowiązkami urzędnika albo „mogłyby wywołać podejrzenie” o jego stronnictwo lub interesowność. Biorąc pod uwagę zadania powódki realizowane w (...) Sąd Rejonowy stwierdził, iż zarzucane powódce zajęcia, z uwagi na przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej, nie pozostawały w sprzeczności z jej obowiązkami, ani nie mogły powodować podejrzenia o stronnictwo. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż działalność gospodarcza prowadzona przez powódkę nie miała żadnego związku z wykonywanymi obowiązkami, czy zakresem czynności powódki, nie ząbieła się z jej obowiązkami służbowymi. Sąd ten podkreślił, iż udział powódki w prowadzonej działalności gospodarczej sprowadzał się wyłącznie do przygotowania dokumentów urzędowych i faktur. Faktycznie działalność prowadzona była przez męża i córkę powódki. Dwie ze spółek, których powódka była współwłaścicielem i prokurentem nie podjęły żadnej działalności, a jedna z nich została rozwiązana. Nadto Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca nie dokonał jakiegokolwiek oceny, czy zachodzą w przypadku powódki przesłanki, o których mowa w art. 19 ust. 2 ww. ustawy. Przyznaje to sam pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Oznacza to, że nie ustalał, czy w istocie zachodzą przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę z powódką, czyli nie posiadał o nich wiedzy.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego pierwszy z zarzutów stawianych powódce jest nieprawdziwy, bowiem żadna z aktywności powódki nie stanowi „dodatkowego zatrudnienia”, wymagającego zgody pracodawcy. Drugi z zarzutów dotyczący naruszenia przepisu art. 19 ust. 2 ww. ustawy jest niekonkretny i nieprawdziwy. Brak konkretyzacji, o jakie zachowania powódki i jakie jej obowiązki chodzi w kontekście stawianych zarzutów powoduje, że pracodawca nie wykazał, jakie czynności powódki godziły w jej podstawowe obowiązki pracownicze w taki sposób, że były jednocześnie bezprawne, naruszały interes pracodawcy i były zawinione przez pracownika. Sąd ten podkreślił również, iż współpracownicy i przełożeni powódki od lat wiedzieli o prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Powódka o tym rozmawiała z dyrektorem Oddziału (...), który przekazał jej informację, że nie musi zgłaszać pracodawcy prowadzenia działalności gospodarczej. Oznacza to, że pracodawca od lat wiedział, że powódka prowadzi działalność gospodarczą, więc oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało złożone z przekroczeniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

W ocenie Sądu I instancji, z powyższych przyczyn, rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 k.p. uwzględnił powództwo i orzekł o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach. O kosztach postępowania Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800ze zm.).

***Powyższy wyrok, zaskarżył w całości pozwany.***

Apelacja zredagowana w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca:

I. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik, sprawy, a mianowicie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, poprzez uznanie, że działalność gospodarczą prowadzi faktycznie wyłącznie mąż powódki oraz jej córka - K. K., podczas gdy, z zebranego materiału dowodowego wynika, że działalność gospodarcza w zakresie obsługi dokumentowo-finansowej przez Powódkę.

2) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, poprzez uznanie, że spółki z.o.o. oraz komandytowa w których Powódka pełniła funkcję prokurenta oraz współnika zostały zlikwidowane, podczas gdy, na dzień składania niniejszej apelacji spółki funkcjonują w dalszym ciągu, brak jest jakiegokolwiek chociażby wzmianki o otwarciu likwidacji spółek w ogólnodostępnych rejestrach.

3) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, poprzez uznanie, że prowadzona działalność gospodarcza nie wiązała się w jakikolwiek sposób z zakresem obowiązków powódki, nie kolidowała z jej obowiązkami służbowymi, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, że zachodzi wysokie prawdopodobieństwo prowadzenia działalności gospodarczej w sprzeczności z obowiązkami służbowymi oraz w wysokim stopniu wywołuje podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

4) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób newszechstronny, poprzez uznanie zeznań świadka K. K. za wiarygodne, spójne, korespondują z zeznaniami m.in. W. M., wyjaśnieniami Powódki, podczas gdy zeznania te stoją z nimi w sprzeczności, tj. głównie w zakresie prowadzenia działalności przez Powódkę,

5) art. 232 w zw. z art. 299 k.p.c. przez uznanie za udowodnione okoliczności dotyczących zgłoszenia przez Powódkę dyrektorowi Oddziału w Ł. oraz dyrektorowi ds. technicznych, faktu prowadzenia działalności gospodarczej, opierając się wyłącznie na subsydiarnym środku dowodowym, tj. zeznaniach Powódki, a fakt ten nie wynikał z żadnego innego dowodu.

6) art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, poprzez przyjęcie, że obecny dyrektor Oddziału (...) (...) w Ł. — T. N. nie sprawdzał, czy powódka konsultowała sprawę prowadzenia działalności gospodarczej z poprzednimi dyrektorami Oddziału (...) w Ł., podczas gdy, z zeznań T. N. wynika, że okoliczność ta została sprawdzona.

7) art. 327<sup>1</sup> § 1 ust. 1) k.p.c. poprzez niezawarcie w uzasadnieniu wyroku wyjaśnienia, czy zeznaniom D. P. odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Na podstawie art. 380 k.p.c. wnosił o rozpoznanie przez Sąd Okręgowy postanowienie sądu pierwszej ins

tancji, które nie podlegało zaskarżeniu w drodze zażalenia, a miało wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, tj. przywrócenie terminu do złożenia odwołania od oświadczenia pracodawcy z dnia 3 grudnia 2021r.

II. Naruszenie prawa materialnego:

1) art. 3 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że pracodawcą Powódki jest (...) w W., podczas gdy Powódka nigdy nie była zatrudniona w ww. jednostce,

2) art. 19 ust. 1 ustawy z 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że wyłącznie podjęcie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę wymaga uzyskania zgody pracodawcy w rozumieniu wskazanego przepisu,

3) art. 19 ust. 2 ustawy z 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że podejmowane przez Powódkę dodatkowe zajęcia nie pozostawały w sprzeczności, ani nie mogłyby

wywoływać podejrzenia o jej stronnicość lub interesowność, podczas gdy z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika jednoznaczna obawa o występowanie ww. stronnicości lub interesowności.

Apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie w całości, nieobciążanie (...) W., kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego oraz zasądzenie od Powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd II instancji, że nie zachodzi podstawa do zmiany zaskarżonego wyroku o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Bełchatowie do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację profesjonalny pełnomocnik w imieniu powódki wnosił o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**zważył, co następuje:**

**Apelacja jest bezzasadna , gdyż wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się chybione.**

Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia faktyczna , jak i rozważania prawne Sądu meriti.

Przed przystąpieniem do oceny zarzutów procesowych Sąd w pierwszej kolejności pragnie się ustosunkować do zarzutu naruszenia przepisu art. 3 kp.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, iż zgodnie z art. 3 k. p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W myśl art. 61 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników z dnia 20 grudnia 1999 r. (t.j. Dz.U. z 2013, poz. 1403) w ramach (...) wyodrębnia się centralę, oddziały regionalne, placówki terenowe.

Natomiast art. 60 ust. 1 powołanej ustawy stanowi, że Prezes (...) powołuje i odwołuje kierowników komórek organizacyjnych i ich zastępców w centrali, oddziałach regionalnych i placówkach terenowych oraz dyrektorów oddziałów regionalnych i ich zastępców, kierowników placówek terenowych i ich zastępców, a pozostałych pracowników zatrudnia na podstawie umowy o pracę, chyba że odrębne przepisy wymagają zatrudnienia na podstawie powołania .Ubezpieczenie realizuje (...), zwana dalej (...). Prezes (...) jest centralnym organem administracji rządowej, podległym ministrowi właściwemu do spraw rozwoju wsi. (art. 2 ust. 1i 2 powołanej ustawy). Tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego w obrocie prawnym funkcjonuje tylko i wyłącznie (...) posiadająca centralę i oddziały regionalne z siedzibami w różnych miejscowościach. Bezsprzecznie więc pracodawcą nie była (...) Oddział (...) w Ł. lecz (...) w W. , reprezentowana przez jej Prezesa.

Warto w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 68/17 , która wprawdzie dotyczyła innej kwestii prawnej , a mianowicie zmiany podstawy zatrudnienia kierownika placówki (...) to ubocznie rozstrzygnięto w niej prawomocnie kwestię legitymacji bierniej uznając, iż Oddział (...) (...) nie posiada zdolności sądowej i pozew wobec niego podlega odrzuceniu, zaś legitymowanym biernie jest (...) w W. reprezentowana przez Prezesa (...). Dyrektor Oddziału nie posiada bowiem samodzielnych kompetencji do zatrudniania pracowników i czyni to w oparciu o upoważnienie udzielane przez Prezesa (...).

Warto zwrócić zresztą uwagę, iż sam pełnomocnik strony pozwanej występując w przedmiotowym procesie legitymował się reprezentując zarówno (...) Oddział (...) jak również (...) w W. pełnomocnictwami od Prezesa (...). Nie przeczy temu także przywołany w apelacji § 33 regulaminu (...) -u , który stanowi , iż oddział regionalny w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi realizuje obowiązki i uprawnienia pracodawcy wobec pracowników oddziałów regionalnych i terenowych. Oznacza to bowiem, iż na podstawie upoważnienia i z ramienia Prezesa (...) ma

prawo realizować te zadania. Wszak § 6 regulaminu ustęp 2 punkt 5 jednoznacznie stanowi, iż do kompetencji Prezesa należy dokonywanie czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników (...).

Zgłoszony w apelacji zarzut jest o tyle niezrozumiały, iż w odpowiedzi na pozew ten sam pełnomocnik, który jest autorem niniejszej apelacji przekonywał stronę przeciwną, iż Oddział (...) nie posiada zdolności sądowej i pozew przeciwko niemu winien zostać odrzucony. Do czasu wydania wyroku przez Sąd Rejonowy nie zmienił się stan prawny więc zmiana stanowiska w tym zakresie budzi zastrzeżenia Sądu także w aspekcie zasad etyki zawodowej.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podziela ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 KPC sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 KPC).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 KPC okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie, w jakim przyjął, iż powódka od 18 lat prowadząc działalność gospodarczą nie ukrywała tego i informowała o tym swoich przełożonych, choć nie wystąpiła o formalną zgodę na piśmie. Zarzuty Pozwanego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Ma rację Sąd Rejonowy, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12). W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące

niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należy zaznaczyć, iż pozwany jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym wskazał naruszenie przepisu art. 19 ustę 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych

Zgodnie z treścią art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 16 września 1982 r.

o pracownikach urzędów państwowych urzędnik państwowy nie może podejmować dodatkowego zatrudnienia bez uzyskania uprzedniej zgody kierownika urzędu, w którym jest zatrudniony. Z kolei ust. 2 ww. przepisu stanowi, że urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia powyższego przepisu, to z lektury akt wynika, iż formalnie powódka nie zgłosiła pracodawcy, że prowadzi działalność gospodarczą, uważała że nie ma takiego obowiązku. U. M. nie ukrywała jednak w pracy faktu prowadzenia działalności gospodarczej. Okoliczność ta znana była nie tylko współpracownikom, ale również kolejnym kierownikom P. (...) w B., których powódka pytała, czy musi formalnie zgłaszać prowadzenie działalności. Czasami pracownicy placówki korzystali z napraw samochodów w warsztacie prowadzonym przez męża powódki. Zdarzyło się, że samochody służbowe placówki (...) w B. były tam naprawiane. Podczas zmiany siedziby placówki w 2018 roku mąż powódki za wiedzą kierownika tej placówki przewoził nieodpłatnie swoim samochodem firmowym dokumenty i przedmioty do nowej siedziby. U. M. na temat prowadzonej działalności gospodarczej rozmawiała z dyrektorami Oddziału w Ł., których pytała, czy powinna zgłosić tę działalność do pracodawcy. Rozmawiała z dyrektorami Z. i M.. Uzyskała wówczas informację, że nie musi tego robić.

Również świadek D. P., którą skarżący powołuje w apelacji zeznała, cyt.: „po moim zatrudnieniu w (...) sama powódka mi powiedziała o działalności gospodarczej „. Powyższe jednoznacznie wykazało, że powódka nie zatajała faktu prowadzenia działalności, co było znane przełożonym. W jej zachowaniu nie było ani umyślności działania ani rażącego niedbalstwa. Warto też podkreślić, iż działalność prowadzona był od 18 lat, a walor aktualności przyczyny, zwłaszcza będącej powodem rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym ma ogromne znaczenie.

W powołanym wyżej przepisie ustanowiono ograniczenie dotyczące możliwości podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez urzędników państwowych, a także wykonywania czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ww. ustawy, czy z opisu stanowiska pracy lub podważających zaufanie co do wykonywanych przez niego obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że postawiony powódce zarzut naruszenia przepisu art. 19 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych jest nieprawdziwy, bowiem żadna z aktywności powódki nie stanowi „dodatkowego zatrudnienia”, o którym mowa w ww. przepisie. Zatrudnienie to należy bowiem rozumieć jako pozostawanie w stosunku pracy. Tylko taka forma zatrudnienia wymaga zgody pracodawcy w myśl powołanego przepisu. Pozwany pracodawca wskazał w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, że z naruszenia art. 19 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych wynika również naruszenie postanowień art. 19 ust. 2 ww. ustawy, który stanowi: „Urzędnik państwowy nie może wykonywać zajęć, które pozostawałyby w sprzeczności z jego obowiązkami albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność”. Z przepisu ust. 2 nie wynika

wprost, że urzędnik państwowy nie może prowadzić działalności gospodarczej - pozostawać w samozatrudnieniu. Przepis ten nie mówi o „zatrudnieniu”, ale o „zajęciach”. Chodzi w nim o wszystkie formy aktywności inne niż spełniane na rzecz podmiotu zatrudniającego. Z przytoczonych poglądów doktryny wynika, iż nie istnieje generalny zakaz podejmowania przez pracowników urzędów państwowych działalności gospodarczej, zakaz bycia wspólnikiem, czy prokurentem. Zakaz dotyczy działań, które „pozostawały w sprzeczności” z obowiązkami urzędnika albo „mogłyby wywołać podejrzenie” o jego stronniczość lub interesowność.

Biorąc pod uwagę zadania powódki realizowane w (...) ma rację Sąd meriti, iż zarzucane powódce zajęcia, z uwagi na przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej, nie pozostawały w sprzeczności z jej obowiązkami, ani nie mogły powodować podejrzenia o stronniczość. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż działalność gospodarcza prowadzona przez powódkę nie miała żadnego związku z wykonywanymi obowiązkami, czy zakresem czynności powódki, nie zazębiała się z jej obowiązkami służbowymi. Nawet gdyby zgodzić się z apelującym iż udział powódki w prowadzonej działalności gospodarczej nie sprowadzał się wyłącznie do przygotowania dokumentów urzędowych i faktur jak przyjął to Sąd Rejonowy to zgromadzone dowody wykazały, iż powódka będąc długoletnim pracownikiem należycie wywiązywała się ze swoich obowiązków przez 25 lat pracy w (...) i nikt nie zgłaszał uwag do jej pracy.

Podnoszony w apelacji fakt niezaprzerstania działalności spółek, których wspólnikiem jest powódka jest w tej sytuacji bezprzedmiotowy.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego pierwszy z zarzutów stawianych powódce jest nieprawdziwy, bowiem żadna z aktywności powódki nie stanowi „dodatkowego zatrudniania”, wymagającego zgody pracodawcy. Drugi z zarzutów dotyczący naruszenia przepisu art. 19 ust. 2 ww. ustawy jest niekonkretny i nieprawdziwy. Brak konkretyzacji, o jakie zachowania powódki i jakie jej obowiązki chodzi w kontekście stawianych zarzutów powoduje, że pracodawca nie wykazał, jakie czynności powódki godziły w jej podstawowe obowiązki pracownicze w taki sposób, że były jednocześnie bezprawne, naruszały interes pracodawcy i były zawinione przez pracownika.

Ma rację Sąd meriti, iż współpracownicy i przełożeni powódki od lat wiedzieli o prowadzonej przez nią działalności gospodarczej. Powódka o tym rozmawiała z dyrektorem Oddziału (...), który przekazał jej informację, że nie musi zgłaszać pracodawcy prowadzenia działalności gospodarczej. Oznacza to, że pracodawca od lat wiedział, że powódka prowadzi działalność gospodarczą, więc oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką zostało złożone nadto z przekroczeniem miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Prawidłowe jest w tej sytuacji stanowisko Sądu I instancji, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, że apelacja pozwanego nie ma uzasadnionych podstaw i dlatego na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę przegrywającą proces.