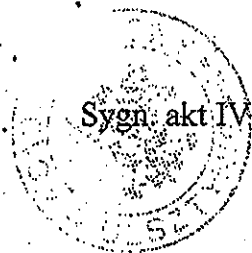


Sygn. akt IV P 306/13



ODPIS



**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

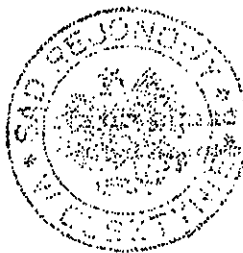
Przewodniczący: SSR Katarzyna [REDACTED]

Ławnicy: Anna [REDACTED], Krystyna [REDACTED]

Protokolant: st. sekr. sądowy Danuta [REDACTED]

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2014 r. w Olsztynie
na rozprawie sprawy z powództwa [REDACTED]
przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Transportu Drogowego w Olsztynie
o przywrócenie do pracy

przywraca powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i
płacy



[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

ODPIS

UZASADNIENIE:

Powód [REDAKTOWANO] wniósł pozew przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Transportu Drogowego o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę wręzonego mu 30 kwietnia 2013 roku za bezskuteczne, w przypadku upływu okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż nie zgadza się z postawionymi mu w wypowiedzeniu zarzutami, gdyż zgodnie z treścią art. 80 ust 1 ustawy o służbie cywilnej podejmowanie dodatkowego zatrudnienia przez członka korpusu służby cywilnej jest tożsame z pozostawaniem w stosunku pracy. Podkreślił, iż wykonując szkolenie nie złamał przepisów ustawy [REDAKTOWANO] cywilnej, gdyż szkolenie wykonywał na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wskazał ponadto, iż zawsze był bezstronny i rzetelny w wykonywaniu powierzonych zadań, tak sformułowany zarzut wskazuje na ewidentne uprzedzenia co do powoda. Nigdy też nie dopuścił do sytuacji, w której w trakcie prowadzonych szkoleń mógłby narazić dobro zakładu pracy ujawniając informacje, które utrudniałyby ustalenie wielkości stwierdzonych naruszeń. Wskazał ponadto, iż nigdy nie dokonał zaboru trenażera tachografu, nie mógł go przekazać w dniu 15 marca 2013 roku z powodu prowadzonej deratyzacji pomieszczeń. Kierując się troską o powierzone mienie zabrał go do domu i zwrócił do firmy po powrocie z trzydniowego urlopu wypoczynkowego. Nie wykorzystywał go do przeprowadzonego szkolenia, nie było to możliwe gdyż sprzęt był uszkodzony.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów według norm przepisanych. W uzasadnieniu podnosił, iż wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione i nie naruszało przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, przyczyna wypowiedzenia nie musi być szczególnej wagi czy doniosłości. Podniósł, że powód nie przedłożył pozwanemu harmonogramu szkoleń, co w konsekwencji oznaczało wyraźne wskazanie przez pracodawcę, że nie wyraża zgody na przeprowadzenie szkoleń. Bez harmonogramu powód nie miał gwarancji, że działalność powoda nie podważy zaufania do służby

cywilnej i nie wpłynie negatywnie na sprawy prowadzone w ramach obowiązków służbowych. Bezspornym w ocenie pozwanego jest fakt, że powód wbrew zgody i wiedzy pozwanego zabrał w dniu 15 marca 2013 roku do domu trenera, zaś u pozwanego istnieje ustalona procedura zgłaszania urządzeń, powód mógł zdać go bezpośrednio po skończeniu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód [REDAKTOWANE] był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej z Wojewódzkim Inspektorem Transportu Drogowego jako inspektor transportu ruchu drogowego na stanowisku kontrolera transportu drogowego na czas nieokreślony od 8 lutego 2010 r. 11 listopada 2012 roku został awansowany na stanowisko młodszego inspektora transportu drogowego.

[dowód: umowa o pracę k. 6, porozumienie zmieniające k. 8, k. 103 akt osobowych, decyzja o awansie k. 21].

W zarządzeniu Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego 5/2012 z 9 marca 2012 r. w sprawie prowadzenia przez pracowników Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego szkoleń z zakresu tematyki związanej z wykonywaną pracą określono, iż pracownik przed przystąpieniem do odpłatnego szkolenia z zakresu tematyki związanej z wykonywaną pracą informuje o tym fakcie na piśmie Wojewódzkiego Inspektora. Informacja miała zawierać wskazanie dni, w jakich szkolenie będzie się odbywać.

Zarządzenie zawierało zakaz prowadzenia szkoleń zakłócających tok pracy inspektoratu oraz zakaz pracy u indywidualnych przedsiębiorców.

[dowód: zarządzenie k. 20]

19 lutego 2013 r. powód wystąpił do pozwanego z informacją o planowanym przeprowadzeniu szkoleń z zakresu tematyki związanej z wykonywaną pracą.

[dowód: wniosek o wyrażenie zgody na prowadzenie szkoleń k. 62]

W odpowiedzi na żądanie przedstawienia harmonogramu zajęć z 20 lutego 2013 r. informował, iż nie posiada informacji odnośnie do sposobu rozplanowania szkoleń, wiadomość o szkoleniu otrzymuje z jednodniowym lub dwudniowym wyprzedzeniem, a nawet kilkugodzinnym. Szkolenia te jednakże wykonywane są wyłącznie w czasie wolnym od pracy i nie kolidują z wykonywaniem obowiązków służbowych.

[dowód: informacja k. 58]

Powód informował również, iż szkolenia będą przeprowadzane w instytucji szkoleniowej [REDAKTOWANE] figurujących w rejestrze instytucji szkoleniowych prowadzonym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, a także widniejącą w rejestrze przedsiębiorców prowadzących ośrodki szkolenia kierowców wykonujących przewóz drogowy pod numerem [REDAKTOWANE] prowadzonym przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego

[dowód: zaświadczenie Wojewody Warmińsko-Mazurskiego k. 60, zaświadczenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie k. 59].

15 lutego 2013 roku zarządzeniem Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego 5/2012 z 9 marca 2012 r. w sprawie prowadzenia przez pracowników Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego szkoleń z zakresu tematyki związanej z wykonywaną pracą wprowadzono wymóg uzyskania zgody Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Inspektora Transportu Drogowego na prowadzenie szkoleń przez pracownika inspektoratu.

[dowód: zarządzenie k. 63].

Pismem z 1 marca 2013 r. Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Inspektora Transportu Drogowego nie wyraził zgody na prowadzenie szkoleń przez powoda, powołując się na brak harmonogramu.

[dowód: pismo z informacją o odmowie wyrażenia zgody k. 61].

Pomimo braku zgody powód prowadził szkolenia w wymienionym ośrodku szkoleniowym poza godzinami pracy.

[bezsporne].

15 marca 2013 r. w piątek powód odebrał w terenie na punkcie kontroli w obrębie Miłomłyna trenażer tachografu cyfrowego. Uzyskał informację od przekazującego sprzęt pracownika, iż jest on uszkodzony.

Przy czynnościach związanych z zakończeniem służby przed godziną 15.00 powód, przebywając w siedzibie Warmińsko-Mazurskiego Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego nie zdał trenażera. O trenażerze przypomniał sobie po godzinie 15.00 w garażu. W tym czasie miała się rozpocząć deratyzacja.

Powód zabezpieczył sprzęt w domu. W dniach 19,18 i 20 marca 2013 r. powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. 20 marca 2013 r. powód prowadził szkolenie w wymienionym ośrodku szkoleniowym.

W tym dniu otrzymał on telefon od pracodawcy z żądaniem zwrotu tachografu. Powoda nie odwołano z urlopu w celu umożliwienia mu dokonania zwrotu tachografu.

Zastępca Wojewódzkiego Inspektora Transportu Drogowego [redacted] udał się do ośrodka szkoleniowego, gdzie zastał powoda prowadzącego szkolenie. W trakcie krótkiej rozmowy powód poinformował wymienionego, iż trener znajduje się u niego w domu. [redacted] nie stwierdził, by powód wykorzystywał trenera w trakcie szkolenia.

Trener został zwrócony przez powoda bezpośrednio po powrocie z urlopu, tj. 21 marca 2013 r.

[dowód: zeznanie [redacted] k. 108 – 110].

Oświadczeniem z 30 kwietnia 2013 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 31 lipca 2013 roku. Jako przyczyny złożonego wypowiedzenia wskazano:

1. wykonywanie w dniu 20 marca 2013 roku szkolenia kierowców w siedzibie ośrodka zawodowego kierowców przedsiębiorcy [redacted] z naruszeniem obowiązującego zarządzenia wewnętrznego, mimo świadomości o braku zgody pracodawcy na przeprowadzenie szkolenia,
2. utrata zaufania przez pracodawcę do pracownika przejawiająca się możliwością wykonywania również w przyszłości szkoleń z zakresu tematyki związanej z wykonywaną pracą bez wiedzy i zgody pracodawcy co skutkuje możliwością:
 - naruszenia dobra zakładu pracy z uwagi na możliwość ujawnienia w toku szkolenia informacji mogących narazić pracodawcę na szkodę poprzez propagowanie sposobów na wprowadzenie w błąd zakładu pracy oraz innych organów kontroli, umożliwiających ukrycie, zminimalizowanie, utrudnienie ustalania wielkości stwierdzonych naruszeń przepisów wobec ich faktycznego rozmiaru i skali
 - naruszenia obowiązku rzetelnego i bezstronnego wykonywania powierzonych zadań w ramach stosunku pracy, czynności kontrolne a

- także decyzje i rozstrzygnięcia podejmowane przez członka korpusu służby cywilnej mogą być postrzegane jako nieobiektywne i nierzetelne
3. zabór mienia pracodawcy w postaci trenażera tachografu cyfrowego do prywatnego mieszkania bez zgody i wiedzy pracodawcy w okresie od dnia 15 marca 2013 roku do dnia 20 marca 2013 roku
 4. lekceważące zachowanie wobec przełożonego
 5. wykonywanie zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy o służbie cywilnej lub podważających zaufanie do służby cywilnej
- [dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 10.]

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest uzasadnione i zasługuje na uwzględnienie.

Kwestią sporną między stronami była interpretacja treści art. 80 ustawy o służbie cywilnej. Zgodnie z ust. 1. tego przepisu 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. Ustęp 2 stanowi zaś, iż urzędnik służby cywilnej nie może podejmować zajęć zarobkowych bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Przepis ust. 2 ma zastosowanie do pracowników służby cywilnej zajmujących wyższe stanowiska w służbie cywilnej. Ustawodawca rozróżnia zatem podejmowanie dodatkowego zatrudnienia od podejmowania zajęć zarobkowych. Pierwszy termin dotyczy członków korpusu służby cywilnej, czyli pracowników i urzędników, drugi zaś wyłącznie urzędników.

Termin zatrudnienie interpretowany jest jako pozostawanie w stosunku pracy zgodnie z art. 22 k.p. (niezależnie od podstawy prawnej: umowy, powołania, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę). Odpowiednio termin zajęcia zarobkowe jest pojęciowo szerszy obejmuje nie tylko pozostawanie w stosunku pracy, ale również wszelkie formy zarobkowanie polegające na świadczeniu pracy, w tym na podstawie umów cywilnoprawnych (o świadczenie usług, zlecenie, agencyjną, o dzieło, o pracę nakładczą itp.), jak również prowadzenie własnej działalności gospodarczej.

W konsekwencji urzędnik musi wystąpić o zgodę zarówno w przypadku woli zawarcia umowy o pracę, jak również umowy cywilnoprawnej. Mniejsze ograniczenia dotyczą pracowników korpusu, którzy zgodę muszą uzyskać wyłącznie w przypadku zamiaru uzyskania dodatkowego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Rodzajem rekompensaty dla urzędnika służby cywilnej za utrudnienie możliwości uzyskiwania dodatkowego źródła dochodu stanowi dodatek służby cywilnej.

Powód wykonując szkolenia nie złamał przepisów ustawy o służbie cywilnej, gdyż szkolenie wykonywał na podstawie umowy cywilnoprawnej. Powód nie był bowiem urzędnikiem służby cywilnej, zatrudniony był w Wojewódzkim Inspektoracie Transportu Drogowego na podstawie umowy o pracę. Nie zajmował również wyższego stanowiska urzędniczego w rozumieniu art. 52 ustawy o służbie cywilnej, nie zajmował bowiem stanowiska kierowniczego. Podkreślić należy, iż Wojewódzki Inspektor Transportu Drogowego nie był władny rozciągnąć stosowania zakazu wykonywania zajęć zarobkowych na wszystkich członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w inspektoracie. Wszystkie bowiem zakazy godzące w wolność zatrudnienia nie podlegają wykładni rozszerzającej, w odniesieniu do urzędników inspektoratu nie sposób zaś mówić o naruszaniu zakazu konkurencji.

Brak wyrażenia zgody na w przypadku nawet urzędników na dodatkowe zajęcie zarobkowe nie jest swobodną decyzją pracodawcy, może podlegać kontroli sądowej. W takim przypadku powołanie się przez dyrektora generalnego urzędu na brak harmonogramu szkoleń [co umożliwia mu ustalenie, czy nie utrudni ono pracy inspektoratu] nie jest wystarczającą przesłanką odmowy udzielenia zgody, w sytuacji gdy urzędnik deklaruje, iż będzie je przeprowadzał wyłącznie w czasie wolnym. Nadto żądanie dostarczenia harmonogramu szkoleń wykracza poza dopuszczalny zakres informacji zbieranych o osobie pracownika, który to zakres musi być wyraźnie wskazany ustawowo.

Z treści analizowanego wyżej przepisu wynika również zakaz wykonywania przez członków korpusu służby cywilnej czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej. Urzędnicy i pracownicy służby cywilnej nie mogą podejmować działań, które mogłyby być postrzegane np. jako niezgodne z misją służby cywilnej, negatywnie wpływać na ocenę ich rzetelności i bezstronności wykonywania powierzonych zadań lub nie byłyby do pogodzenia z obowiązkiem dotrzymywania tajemnicy ustawowo chronionej. Jest

oczywistością, iż członkowie korpusu służby cywilnej winni postępować lojalnie względem zatrudniających ich urzędów.

Sąd badał w związku z tym, czy powód podejmując zajęcie zarobkowe nie naruszył obowiązku lojalności, tym samym badał dalsze zarzuty względem powoda. ujęte w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd stwierdził, iż powód nie wykonywał czynności w godzinach pracy. Wystąpił wcześniej o urlop na dzień 20 marca 2013 - nie zakłócając tym samym normalnej pracy inspektoratu. W swoich zeznaniach powód wskazywał, iż szkolenia takie przeprowadzał wyłącznie w czasie wolnym, gdyby nie otrzymał urlopu zrezygnowałby ze szkolenia.

Nadto szkolenie zostało przeprowadzone przez jednostkę szkoleniową w zarejestrowanym ośrodku szkolenia, zgodnie z art. 39 g ustawy z dnia 6 września 2001 roku o transporcie drogowym – podlega nadzorowi państwowemu, kontroli prowadzonej przez wojewodów. Kursy aktualnie również mogą być prowadzone przez pracowników pozwanego, zmienił się jedynie sposób organizacji szkolenia, ale umowy przez pracowników są nadal podpisywane z ośrodkiem. Szkolenie z zakresu tematyki związanej z wykonywaną przez inspektora pracą służy określonymu celowi- nauce kierowców. Przeprowadzenie szkoleń leży tym samym w interesie inspektoratu, służy bowiem ograniczeniu występowania naruszeń prawa, które zwalcza inspekcja ruchu drogowego.

Brak jest tym samym podstaw, by podejrzewać powoda, iż podczas takich szkoleń miałby ujawniać okoliczności, które są objęte tajemnicą służbową bądź służy naruszeniu prawa. Nie sposób w tym kontekście postrzegać prowadzenia szkoleń jako negatywnie rzutujących na rzetelne i bezstronne wykonywanie powierzonych powodowi zadań w ramach stosunku pracy. Podniesiony w tym zakresie w wypowiedzeniu zarzut jest bezpodstawny.

Odnosząc się do zarzutu zaboru mienia w postaci trenażera tachografu cyfrowego należy zauważyć, iż termin zabór oznacza wyjęcie rzeczy spod władztwa, w sytuacji posiadania urządzenia, można mówić co najwyżej o jego przywłaszczeniu. Pomijając kwestię terminologiczną należy jednakże zauważyć, iż w przedstawionym przez powoda kontekście sytuacyjnym, w jego zachowaniu nie można upatrywać bezpodstawnego użycia trenażera, czy jego bezpodstawnego przetrzymywania. Po godzinie 15.00 po wyjściu pracowników inspektoratu i prowadzonej deratyzacji powód nie miał możliwości

pozostawienia go w inspektoracie. Pozostawiając zaś go w samochodzie mógłby liczyć się z zarzutem nieprawidłowego zabezpieczenia mienia pracodawcy.

Podkreślić należy, iż w sytuacji konieczności uzyskania natychmiastowego dostępu do trenera pozwany mógł wykorzystać mechanizm przewidziany w art. 167 § 1 k.p. względem wszystkich pracowników, tj. zwyczajnie odwołać powoda z urlopu. Z analizy zeznań [redacted] nie wynika zaś, iż powód został odwołany z urlopu.

Powód zwrócił trenera z chwilą powrotu z urlopu, a co za tym idzie dopełnił obowiązku dbałości o wykorzystywany sprzęt inspektoratu. Brak jest podstaw do twierdzenia, iż uszkodzony trener miał zamiar przetrzymywać, bądź wykorzystywać w prowadzonym szkoleniu.

Utrata zaufania może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzeniu umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń [tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r. sygn. I PKN 386/97]. W stosunku do członka korpusu służby cywilnej należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających negatywną ocenę pracownika, podstawowym jednakże kryterium pozostaje wypełnianie pracowniczych obowiązków. W zgromadzonym materiale dowodowym brak jest podstaw do negatywnej oceny pracy powoda, przeprowadzona analiza wskazuje zaś, iż nie potwierdziły się i nie były uzasadnione zarzuty powołane w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Mając na uwadze powyższą analizę dowodów, Sąd przyjął, iż przyczyny powołane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, w tym utrata zaufania nie są rzeczywiste i wystarczające. Wypowiedzenie umowy o pracę nie było zatem uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 Kodeksu pracy, w oparciu o wskazany przepis Sąd przywrócił powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowe warunki pracy i płacy.



Zgodność z oryginałem

SEKRETARZ

[redacted]

[redacted]

2/3 odd. dow. muosk.