

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy w Zgierzu IV Wydział Pracy oddalił powództwo I. N. w sprawie przeciwko Urzędowi Miasta Z. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka I. N. zatrudniona była w Szkole Podstawowej nr (...) w Z. od 1 września 1987r.

Powódka posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego a zatrudniona jest na podstawie mianowania.

Od dnia 1 września 2009r powódka świadczyła pracę na stanowisku pedagoga.

W okresie od 17 marca 2011r do 31 stycznia 2015r powódka korzystała z urlopu bezpłatnego udzielonego w Szkole Podstawowej nr (...) w Z..

W dniu 16 marca 2011r została zawarta przez pozwanego Urząd Miasta Z. ((...)) w Z. z powódką umowa o pracę na czas określony na okres od dnia 17 marca 2011r do dnia 16 września 2011r na stanowisku inspektora w Wydziale Oświaty.

Z dniem 1 maja 2011r powierzono powódce obowiązki Naczelnika Wydziału (...) w Urzędzie Miasta Z..

Na mocy porozumienia stron powódka z dniem 1 sierpnia 2011r zatrudniona została na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) Urzędu Miasta Z..

W dniu 15 września 2011r strony zawarły umowę o pracę na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) na czas określony od dnia 17 września 2011r do dnia 31 grudnia 2011r a w dniu 21 grudnia 2011r została zawarta między stronami umowa o pracę na czas nieokreślony począwszy od dnia 1 stycznia 2012 r.

W dniu 26 stycznia 2015r powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego do dnia 30 czerwca 2015r. Dyrektor Szkoły Podstawowej nr (...) nie wyraziła zgody na udzielenie urlopu.

W dniu 29 stycznia 2015r wpłynęło do Szkoły Podstawowej nr (...) w Z. pismo strony powodowej zawierające informację, iż od dnia 1 lutego 2015r powódka wraca do pracy po urlopie bezpłatnym. Kopia tego pisma wpłynęła do Urzędu Miasta Z. w dniu 30 stycznia 2015 r.

Również tego samego dnia odbyła się rozmowa między powódką a dyrektorem Szkoły nr 11 R. B.. Dyrektor zapytała powódkę jak wyobraża sobie pracę jako pedagog szkolny w sytuacji gdy jest zatrudniona w (...) w Z. jako Naczelnik Wydziału (...). Pedagog ma wymiar czasu pracy 20 godzin tygodniowo. Szkoła jest czynna od godz. 8:00 do 14:30, dzieci mają wtedy lekcje, więc pedagog jest potrzebny. Naczelnik Wydziału (...) pracuje w godzinach. 8:00-16:00. Powódka odpowiedziała, że nie ma przepisów prawa pracy, które by tego zabraniały.

W dniu 2 lutego 2015r Szkoła Podstawowa nr (...) w Z. poinformowała Prezydenta Miasta Z., iż powódka złożyła pismo dotyczące powrotu do pracy w szkole z dniem 1 lutego 2015r po urlopie bezpłatnym.

W dniu 4 lutego 2015r powódce został przedstawiony grafik pracy na stanowisku pedagoga szkolnego oraz zostało jej wręczone skierowanie na badania okresowe. Powódka nie przyjęła go stwierdzając, iż jest na zwolnieniu lekarskim i nie ma zdolności do pracy. O fakcie niezdolności powódki do pracy dyrektor Szkoła Podstawowa nr (...) została poinformowana dopiero w dniu 4 lutego 2014r. Wcześniej nie miała takiej wiedzy. O tym fakcie ww. Szkoła

zdecydowała się poinformować Urząd Miasta Z. gdyż powstał problem jak rozliczyć zasiłek chorobowy. Nastąpiło to w dniu 4 lutego 2015r.

Od dnia zakończenia urlopu bezpłatnego powódka nie świadczyła pracy na rzecz Szkoły Podstawowej nr (...). Początkowo była niezdolna do pracy na skutek choroby, później korzystała z urlopu wypoczynkowego a następnie został jej udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

I. N. była niezdolna do pracy na skutek choroby od dnia 27 stycznia 2015r do 30 stycznia 2015r. O swej niezdolności do pracy w tym okresie poinformowała stronę pozwaną-Urząd Miasta Z. w Z..

Powódka o swej niezdolności do pracy po dniu 30 stycznia 2015r nie poinformowała pozwanego Urzędu Miasta Z.. O fakcie tym strona pozwana powzięła wiedzę dopiero w dniu 4 lutego 2015r po otrzymaniu pisma dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w Z..

Zgodnie z obowiązującym w pozwanym Urzędzie Miasta Z. przed dniem 30 stycznia 2015r regulaminem organizacyjnym w skład struktury organizacyjnej wchodził Wydział Oświaty, do zadań którego należało prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem oświaty, a w szczególności:

Do zadań Wydziału Oświaty jako zadań własnych, należy prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem oświaty, a w szczególności:

I. prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem jednostek organizacyjnych Miasta

realizujących zadania w zakresie oświaty;

II. nadzór ogólny nad działalnością podległych Miastu placówek;

III. obsługa spraw związanych z przyznawaniem stypendiów Rady uczniom szkół, dla których organem prowadzącym jest Miasto;

IV. nadzór nad prawidłowym wykorzystaniem środków materialnych, w tym środków inwestycyjnych dotyczących podległych placówek;

V. nadzór merytoryczny nad prawidłowym wykorzystaniem dotacji w sprawach dotyczących oświaty;

VI. współdziałanie w realizacji umów o współpracy z miastami i rejonami partnerskimi w zakresie oświaty;

VII. współorganizowanie imprez o charakterze oświatowym.

Zarządzeniem Prezydenta Miasta Z. z dnia 30 stycznia 2015r został wprowadzony nowy regulamin organizacyjny Urzędu Miasta Z.. Zarządzenie weszło w życie z dniem 30 stycznia 2015r. Regulaminem tym w miejsce dotychczasowego Wydziału Oświaty został powołany Wydział (...) i (...), do którego zadań należało prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem oświaty, a w szczególności:

1. do zadań Wydziału (...) i (...) jako zadań własnych, należy prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem oświaty, a w szczególności:

- prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem jednostek organizacyjnych Miasta realizujących zadania w zakresie oświaty,

- nadzór ogólny nad działalnością podległych miastu placówek oświatowych, w tym żłobków i przedszkoli, opiniowanie, weryfikowanie i analiza projektów organizacyjnych placówek oświatowych,

- prowadzenie spraw dotyczących pomocy materialnej dla uczniów, w tym obsługa spraw związanych z przyznawaniem stypendiów uczniom szkół, dla których organem prowadzącym jest miasto,
- nadzór nad prawidłowym wykorzystaniem środków materialnych, w tym środków inwestycyjnych dotyczących podległych placówek,
- sprawy związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli i doradztwem metodycznym,
- prowadzenie zadań inwestycyjnych w placówkach oświatowych,
- nadzór merytoryczny nad prawidłowym wykorzystaniem dotacji w sprawach dotyczących oświaty,
- opracowywanie regulaminów i innych dokumentów wynikających z przepisów prawa,
- sporządzanie informacji o stanie realizacji zadań oświatowych,
- pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych dla oświaty,
- współudział w realizacji umów o współpracy z miastami i rejonami partnerskimi w zakresie oświaty,
- współorganizowanie imprez o charakterze oświatowym,
- prowadzenie zbiorczych planów finansowych dla szkół i przedszkoli prowadzonych przez Miasto oraz zmian w tym zakresie,
- analiza sprawozdań budżetowych złożonych przez szkoły i przedszkola prowadzone przez Miasto,
- weryfikowanie i sporządzanie zbiorczych sprawozdań w zakresie oświaty,
- opracowywanie zbiorczego projektu budżetu oświaty,
- przygotowywanie dyspozycji dystrybucji środków na realizację zadań szkół i przedszkoli,
- przygotowywanie rocznych sprawozdań z wysokości średnich wynagrodzeń nauczycieli na poszczególnych stopniach awansu zawodowego w szkołach i przedszkolach prowadzonych przez Miasto,
- prowadzenie spraw kadrowych dyrektorów szkół i przedszkoli,
- prowadzenie ewidencji szkół i placówek niepublicznych,
- organizacja bezpłatnego transportu uczniom niepełnosprawnym do szkół i ośrodków,
- realizacja zadań związanych z przyznawaniem nagród Prezydenta dla nauczycieli za ich osiągnięcia,
- monitorowanie i korekta sieci szkół samorządowych,
- sprawdzanie i przedkładanie Prezydentowi do zatwierdzenia arkuszy organizacyjnych szkół i przedszkoli prowadzonych przez Miasto,
- prowadzenie spraw związanych z awansem zawodowym nauczycieli zatrudnionych w szkołach i przedszkolach,
- organizowanie i przeprowadzanie konkursów na stanowiska dyrektorów szkół i przedszkoli prowadzonych przez Miasto,
- przygotowywanie materiałów w sprawie wykonywania zadań organu prowadzącego w zakresie stosunku pracy nauczycieli jednostek oświatowych Miasta Z., a w szczególności w zakresie:

- a. powierzania nauczycielom stanowisk kierowniczych i odwoływania z tych stanowisk,
- b. przyznawania dyrektorom i nauczycielom jednostek oświatowych Miasta nagród za osiągnięcia dydaktyczno - wychowawcze,
- c. występowania z wnioskami do (...) Kuratora Oświaty i Ministra Edukacji Narodowej w sprawie przyznawania nagród i odznaczeń,
- d. dokonywania ocen pracy dyrektorów,
- e. przygotowywania i przeprowadzania konkursów na stanowiska dyrektorów jednostek oświatowych Miasta:
 - przedkładanie informacji o realizacji zadań oświatowych Miasta,
 - współpraca ze związkami zawodowymi,
 - wdrażanie i obsługa programów rządowych w zakresie wyprawki szkolnej i wyposażenia szkół w podręczniki, materiały edukacyjne i ćwiczeniowe,
 - nadzorowanie, z ramienia (...), działań jednostek oświatowych Miasta związanych z pozyskiwaniem środków zewnętrznych na wsparcie ich działalności statutowej,
 - inicjowanie i wspieranie edukacyjnych działań innowacyjnych oraz promocja osiągnięć (...) placówek oświatowych.

2. W Wydziale (...) i (...) tworzy się stanowisku Pełnomocnika ds. (...), który za zadanie w szczególności ma:

- podejmowanie działań na rzecz młodzieży,
- koordynowanie prac Młodzieżowej Rady Miasta Z.,
- organizowanie oraz współpraca z instytucjami społecznymi przy organizacji wszelkich imprez mających na celu wspieranie inicjatyw młodzieży,
- podejmowanie inicjatyw w celu współpracy z młodzieżą.

Do zakresu obowiązków I. N. na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) należało :

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, sumiennie, sprawnie, bezstronnie:

- Nadzór nad prawidłowym wykorzystaniem środków materialnych, w tym środków inwestycyjnych dotyczących podległych placówek;
- Nadzór merytoryczny nad prawidłowym wykorzystaniem dotacji w sprawach dotyczących oświaty;
- Sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad prawidłową bieżącą działalnością (...) szkół i przedszkoli;
- Rozpatrywanie skarg i wniosków w zakresie działania Wydziału, dotyczących pnu:> nadzorowanych placówek;
- Nadzór nad bieżącą realizacją projektów współfinansowanych z funduszy europejskich realizowanych przez placówki oświatowe;
- Dokonywanie okresowej oceny pracy dyrektorów szkół w zakresie zadań leżących w kompetencjach organu prowadzącego;

- Sprawdzanie arkuszy organizacyjnych i aneksów do arkuszy szkół pod kątem ich zgodności z obowiązującym prawem, założeniami organu prowadzącego na dany rok szkolny;
- Wnioskowanie o nagrody, medale i odznaczenia dla dyrektorów szkół;
- Przygotowywanie propozycji przydzielania dodatków funkcyjnych i motywacyjnych dla dyrektorów szkół w oparciu o zapisy regulaminu wynagradzania;
- Udział w pracach komisji kwalifikacyjnych na stopień nauczyciela dyplomowanego dla dyrektorów szkół;
- Prowadzenie analizy formalnej wniosków złożonych o awans na stopień nauczyciela mianowanego;
- Udział w posiedzeniach komisji /zgodnie z zarządzeniem Prezydenta Miasta Z.:
- egzaminacyjnej na stopień nauczyciela mianowanego,
- do spraw nagród Prezydenta Miasta Z. dla nauczycieli za ich osiągnięcia dydaktyczno-wychowawcze,
- do spraw stypendiów edukacyjnych Rady Miasta Z. za wybitne osiągnięcia w nauce;
- Prowadzenie teczek akt osobowych dyrektorów szkół;
- Organizowanie i prowadzenie narad, różnych form instruktarzu dla dyrektorów:
- Prowadzenie merytorycznego nadzoru nad przygotowywanymi w Wydziale uchwałami Rady Miasta Z. , zarządzeniami Prezydenta Miasta Z.:
- Współdziałanie ze związkami zawodowymi w ramach obowiązującego prawa i porozumienia;
- Wdrażanie do realizacji uchwał Rady Miasta Z. i zarządzeń Prezydenta Miasta Z.;
- Współorganizowanie imprez o charakterze oświatowym:
- Reprezentowanie Wydziału w spotkaniach, uroczystościach i konkursach międzyszkolnych;
- Organizowanie pracy Wydziału w sposób zapewniający optymalne wykorzystanie czasu pracy i kwalifikacji pracowników;
- Nadzór nad właściwym i terminowym wykonywaniem zadań Wydziału przez pracowników;
- Ustalanie zakresów czynności dla poszczególnych pracowników Wydziału:
- Dokonywanie oceny pracy podległych pracowników;
- Wnioskowanie w sprawach awansowania, nagradzania, karania podległych pracowników;
- Uczestniczenie w posiedzeniach komisji Rady Miasta Z. i sesjach Rady Miasta Z. zgodnie z obowiązującym terminarzem;
- Udzielanie radnym informacji o realizacji zadań Wydziału oraz podległych jednostek

Organizacyjnych.

Wobec wprowadzenia zmian w organizacji Urzędu Miasta Z. dla wszystkich pracowników były przygotowane dokumenty, pracownicy którzy byli obecni w tym dniu w pracy po zapoznaniu się z tymi dokumentami podpisali je. Osoby nieobecne nie miały takiej możliwości, dopiero po powrocie do pracy podpisywały te dokumenty z datą powrotu

Strona pozwana nie planowała zmiany na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), (...) i (...) w związku z przeprowadzonymi zmianami organizacyjnymi. Z uwagi na fakt przedłożenia informacji potwierdzonej pismem w dniu 2 lutego 2015 roku przez Dyrektora SP nr 11 o odnośnym zdecydowaniu się przez powódkę podjęcia pracy na stanowisku pedagoga zaszła, w ocenie pracodawcy, bezwzględna przesłanka do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Zachodziła sprzeczność, kolizja w wykonywaniu obowiązków. W ocenie strony pozwanej niemożliwym było świadczenie pracy jako naczelnik wydziału i jako pedagog w szkole chociażby z uwagi na kolizję czasową, nadto ze względu na możliwą stronniczość i interesowność w wykonywanych obowiązkach. Stronniczość i interesowność w ocenie pracodawcy przejawiała się w sprawowaniu nadzoru nad szkołami i świadczenia pracy jako pedagog i podległości tym samym dyrektorowi placówki. Tym samym powódka będąc pracownikiem tej jednostki mogła wpływać na swoją sytuację jako szeregowego pracownika.

W dniu 4 lutego 2015r zostało powódce doręczone oświadczenie o rozwiązaniu łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było zawiadomienie przez powódkę Dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...) w Z. pismem z dnia 30 stycznia 2015r o powrocie do pełnienia obowiązków wynikających z funkcji pedagoga szkolnego w ww. szkole co pozostaje w sprzeczności z powierzonymi powódce obowiązkami służbowymi na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 21 grudnia 2011r. Oświadczenie to zawierało pouczenie o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ujęciu brutto wynosiło 5.680 zł.

Tak przyjęty stan faktyczny sprawy ustalony został przez Sąd Rejonowy na podstawie źródeł dowodowych wskazanych w pisemnym uzasadnieniu wyroku. Sąd dał wiarę zeznaniom P. S., E. W. i R. B.. Zeznania te zostały uznane za spójne, logiczne i wzajemnie uzupełniające się. Znajdują one również potwierdzenie w dokumentach, a w szczególności w zakresie obowiązków powódki na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), w aktualnie obowiązującym i poprzednim regulaminie organizacyjnym pozwanego (...). Z dowodów tych jednoznacznie wynika, iż powódka jako Naczelnik Wydziału (...) sprawowała bezpośredni nadzór nad prawidłową, bieżącą działalnością (...) szkół i przedszkoli. Jako pedagog szkolny podlegałaby swej bezpośredniej przełożonej Dyrektor Szkoły Podstawowej nr (...) w Z., nad którą sprawowałaby nadzór jako Naczelnik Wydziału (...). Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny pozwalał na przyjęcie, że powódka nie poinformowała pozwanego pracodawcy – Urzędu Miasta Z. o swej niezdolności do pracy po dniu 30 stycznia 2015r. Wątpliwości co do daty poinformowania Szkoły Podstawowej nr (...) w Z., a co za tym idzie pozwanego Urzędu Miasta Z. o niezdolności do pracy zostały rozwiane przez pismo i notatkę złożoną przez stronę pozwaną w dniach 29 X 2015r i 14 I 2016r.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki jedynie co tego, iż w okresie od dnia 27 stycznia 2015 r do 30 stycznia 2015 r była niezdolna do pracy na skutek choroby i co do przyczyn nieświadczenia pracy na rzecz Szkoły Podstawowej. W pozostałym zakresie nie dał im wiary. Pozostają one w ewidentnej sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, któremu jak wyżej wykazano Sąd dał wiarę. Strona powodowa nie wykazała, nie udowodniła, iż powódka poinformowała o swej niezdolności do pracy na skutek choroby pozwany Urząd. Jej twierdzenia w tym zakresie są gołosłowne. Również gołosłowne są twierdzenia powódki co do tego, że strona pozwana miała wolę, zamiar rozwiązania z nią stosunku pracy a wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania stosunku pracy była tylko pretekstem. Nie wynika to ze zgromadzonego materiału dowodowego, a powódka na tą okoliczność nie przedstawiła żadnych dowodów.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasługujące na uwzględnienie.

Sąd podniósł, że zgodnie z art. 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. 2014 poz.1202 ze zm.) pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. W przypadku stwierdzenia naruszenia

przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska.

„Zakaz wykonywania ww. zajęć odnosi się zarówno do zajęć o charakterze zarobkowym, jak i do zajęć o charakterze niezarobkowym. Sprzeczność zajęć wykonywanych przez urzędnika samorządowego z zajęciami, które wykonuje on w ramach obowiązków służbowych, dotyczy wszelkich obowiązków urzędnika, w tym wynikających z treści umowy o pracę, wynikających z zajmowanego stanowiska (pełnionej funkcji), a także obowiązków, które mogą być wykonywane sporadycznie, zleconych przez jego przełożonych. Zajęcia wykonywane przez urzędnika poza stosunkiem pracy można uznać za sprzeczne z jego obowiązkami służbowymi, jeżeli np. pokrywają się czasowo, mają taki sam lub podobny zakres przedmiotowy, czy też prowadzą do kolizji interesów pracownika wykonującego zajęcia poza stosunkiem pracy z interesami pracodawcy, u którego jest on zatrudniony. Za zajęcia związane z obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, w rozumieniu art. 30 ust. 1 należy uznać wszelkie rodzaje aktywności zarobkowej i niezarobkowej, które pokrywają się chociażby częściowo podmiotowo, przedmiotowo, funkcjonalnie czy teleologicznie (celowościowo) z tymi obowiązkami. Pojęcia stronniczości i interesowności należy rozumieć zgodnie z ich znaczeniem potocznym i leksykalnym, ponieważ nie zostały zdefiniowane w ustawie (...). Naruszenie zakazu wynikającego z art. 30 ust. 1 ma miejsce wtedy, gdy zajęcia pozasłużbowe urzędnika samorządowego sprzeczne lub związane z obowiązkami służbowymi wywołują, a nie jedynie mogą wywoływać podejrzenie o jego stronniczość lub interesowność. Ustawodawca zmienił od dnia 10 października 2006 r. i utrzymał obecnie przesłanki zakazu wykonywania przez urzędników samorządowych zajęć pozasłużbowych. Kryterium obiektywne zostało zachowane, bowiem podejrzenie o stronniczość lub interesowność musi być "uzasadnione", co oznacza, że nie wystarczy subiektywne odczucie odbiorcy, iż zajęcia urzędnika wywołują przekonanie o jego stronniczości lub interesowności. Takie podejrzenie musi być obiektywnie uzasadnione. Urzędnik samorządowy nie ma obowiązku występowania do pracodawcy o wyrażenie zgody na wykonywanie jakichkolwiek zajęć pozasłużbowych. Komentowany przepis nie uzależnia wykonywania przez urzędnika samorządowego jakichkolwiek zajęć pozasłużbowych od zgody pracodawcy. Zakazy wynikające z art. 30 ust. 1 mają bowiem charakter bezwzględny. Pracodawca nie ma z kolei żadnego uprawnienia do wyrażania zgody na wykonywanie zajęć przez urzędnika samorządowego, które można ocenić jako sprzeczne lub związane z zajęciami, które urzędnik wykonuje w ramach obowiązków służbowych. Oznacza to, że nawet wyrażenie zgody przez pracodawcę na wykonywanie przez urzędnika określonych zajęć pozasłużbowych nie uchyla naruszenia zakazów z art. 30 ust. 1 ustawy. Urzędnik samorządowy musi sam ocenić, czy jego zajęcia pozasłużbowe pozostają w sprzeczności lub w związku z zajęciami wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych. Negatywna ocena w tym przedmiocie dokonana przez pracodawcę, odmienna od oceny urzędnika, może być zweryfikowana tylko przez sąd pracy w ramach postępowania z powództwa pracownika w razie rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy. Zgodnie z ust. 2 art. 30 w przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 k.p. lub odwołuje się go ze stanowiska. Przepis ten, który obowiązywał w niemal identycznym brzmieniu jako ust. 2 art. 18 u.p.s. z 1990 r. od 10 października 2006 r., nakłada na pracodawców samorządowych obowiązek rozwiązania stosunku pracy oraz odwołania pracownika ze stanowiska (w przypadku zatrudnienia na podstawie powołania) w razie naruszenia zakazów wymienionych w ust. 1, bez względu na ocenę, czy tak surowa sankcja powinna być w określonym stanie faktycznym zastosowana. Przepis art. 30 ust. 2 został sformułowany na tyle stanowczo i precyzyjnie, że nie pozwala na zastosowanie przez pracodawcę samorządowego lżejszych sankcji, np. kar porządkowych czy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę za wypowiedzeniem” (porównaj R. A., Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz LEX 2013).

Zdaniem Sądu Rejonowego, dla prawidłowego rozstrzygnięcia sporu konieczne jest pochylenie się nad użytym w przepisie art. 30 ust. 1 analizowanej ustawy zapisem "wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność". W stosunku do sformułowania "wywołujących uzasadnione podejrzenie" przepis formalnie nie określa, czyje winno być to podejrzenie, czy powinno ono mieć podstawy w realnych wydarzeniach ani też jakie są przesłanki uznania owego podejrzenia za uzasadnione. Nie są to wszelako wady tego zapisu, bowiem odpowiedzi na te kwestie nie powinny raczej budzić wątpliwości. Osobami, których podejrzenia mają tu miarodajne znaczenie, są mianowicie wszyscy mający styczność z pracą danego urzędnika: jego zwierzchnicy, współpracownicy i

konsumenci jego działań (strony). U żadnej bowiem z tych osób nie powinno zrodzić się podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Jakkolwiek decydem wdrożenia sankcji jest pracodawca, to nie może on wszak przechodzić obojętnie wobec sygnałów płynących od innych osób, musi je zweryfikować. Pracownik winien zatem w swych zajęciach pobocznych rozważyć reakcje wszystkich tych osób.

Podejrzenie nie musi mieć podstawy w realnych wydarzeniach, bowiem i bez nich może wszak być zasadne (porównaj wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 188/98, OSNCP 1999, nr 13, poz. 421).. Przepis ma przede wszystkim charakter profilaktyczny, a zatem może i powinien wyprzedzać realne zdarzenia. Podejrzenie ma jednak być "uzasadnione". Nie wystarcza zatem w tym względzie subiektywna ocena zwierzchnika. Jako kryterium należy tu przywołać konkretny rodzaj owych zajęć - czy przez swój przedmiot, podmioty, których dotyczą, bądź innego rodzaju cechy (np. korzystność dla ich wykonywania informacji i danych możliwych do pozyskania dzięki pracy w urzędzie) mogą stwarzać realną co do ziszczenia się obawę o niewłaściwe (stronnicze lub interesowne) zachowanie się urzędnika w ramach jego stosunku pracy (porównaj Baran Krzysztof W. (red.), Komentarz do ustawy o pracownikach samorządowych Komentarz LEX 2014).

Przekładając powyższe rozważania na grunt rozstrzyganej sprawy w pierwszej kolejności Sąd ocenił sytuację powódki w dniu doręczenia jej oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jako pracownika. Powódka pod względem formalnym pozostawała w zatrudnieniu w pozwanym urzędzie jako Naczelnik Wydziału (...) i jednocześnie zatrudniona była jako psycholog w Szkole Podstawowej nr (...) w Z.. Szczególnie mocno Sąd zaakcentował okoliczność, że powódka do pracy ww. szkole powróciła z dniem 1 lutego 2015 r. po wcześniejszym długotrwałym urlopie bezpłatnym. Zatem w dniu 4 lutego 2015 r. pod względem formalnym była czynnym, pełnoprawnym pracownikiem zarówno Urzędu Miasta Z., jak i Szkoły Podstawowej nr (...). Fakt, iż z dniem 30 stycznia 2015 r. zmieniona została organizacja Urzędu Miasta Z. nie ma żadnego znaczenia dla oceny sytuacji powódki, jako pracownika tegoż (...). W żaden sposób nie został wypowiedziany ani zmieniony stosunek pracy powódki, jako urzędnika samorządowego. Nadal w ramach indywidualnego stosunku pracy zatrudniona była na stanowisku Naczelnika Wydziału (...). Jak wynika z ustaleń faktycznych, strona pozwana nie miała zamiaru, nie chciała rozwiązać z powódką stosunku pracy. Do zadań powódki na zajmowanym stanowisku Naczelnika Wydziału (...) należało sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad prawidłową bieżącą działalnością (...) szkół i przedszkoli. Do zadań zarówno Wydziału Oświaty jak i nowoutworzonego Wydziału (...) i (...) należało prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem jednostek organizacyjnych Miasta realizujących zadania w zakresie oświaty, nadzór ogólny nad działalnością podległych Miastu placówek. Będąc czynnym, czyli nie korzystającym z urlopu bezpłatnego, pracownikiem Szkoły Podstawowej nr (...) powódka podlegała dyrektor tej Szkoły, nad którym sprawowałaaby jednocześnie kontrolę jako Naczelnik Wydziału czy to (...) czy to (...) i (...). Oceniając ten stan obiektywnie Sąd uznał, iż może stwarzać on realną co do ziszczenia się obawę o niewłaściwe (stronnicze lub interesowne) zachowanie się powódki jako urzędnika samorządowego w ramach jej stosunku pracy. Zdaniem Sądu wykonywanie przez powódkę pracy na stanowisku pedagoga szkolnego pozostawało niewątpliwie w sprzeczności z jej obowiązkami służbowymi jako Naczelnika Wydziału (...). Fakt, iż powódka w momencie wręczania jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy była niezdolna do pracy na skutek choroby nie ma żadnego znaczenia dla oceny zasadności oświadczenia strony pozwanej. Okoliczność ta w momencie doręczenia powódce oświadczenia była pozwanemu Urzędowi nieznaną a nadto jest to okoliczność przemijająca. Powódka w każdej chwili, po upływie okresu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą mogła powrócić do pracy zarówno u strony pozwanej jak i w Szkole Podstawowej nr (...) w Z.. Nie należy również stawiać znaku równości pomiędzy okresem kiedy powódka korzystała z urlopu bezpłatnego a okresem jej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. W okresie urlopu bezpłatnego powódka nie świadczyła pracy na rzecz Szkoły Podstawowej nr (...) w Z., nie istniało niebezpieczeństwo, iż będąc zatrudniona jako Naczelnik Wydziału (...) będzie świadczyć pracę jako pedagog w Szkole Podstawowej nr (...). W takiej sytuacji Sąd uznał, że wystąpiły wszelkie podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 30 ust 1 i 2 ustawy o pracownikach samorządowych.

Strona pozwana nie dopuściła się obrazy przepisu art. 30 ust 2 ww. ustawy w związku z art. 52 § 2 kp. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone w terminie 1 miesiąca od daty powzięcia przez stronę pozwaną informacji o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie z powódką stosunku pracy. Zachowana również została forma pisemna

oświadczenia, zostało ono złożone przez Prezydenta Miasta Z. a oświadczenie zawierało pouczenie o sposobie i terminie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

W takiej sytuacji Sąd uznał, że roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie i oddalił powództwo.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka.

Zaskarżonemu wyrokowi strona zarzuciła:

1/ Naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez poczynienie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych z pominięciem faktów i dowodów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy :
- w tym braku orzeczenia lekarskiego powódki stwierdzającego brak przeciwwskazań lekarskich do podjęcia pracy, które stanowi podstawę prawną dopuszczenia do pracy, zeznań dyrektora szkoły, która podała, że w dniu 4 II 2015r. zamierzała powódce wręczyć skierowanie na badanie lekarskie ale z uwagi na dalszą chorobę powódki i korzystanie z kolejnego zwolnienia lekarskiego, nie można było tego uczynić, co w tej sytuacji /poprzednie orzeczenie lekarza utraciło ważność w 2012r./ czyniło niemożliwe podjęcie pracy w szkole przez powódkę,
- pominięcie w prowadzonych przez Sąd rozważaniach o braku wiedzy pozwanego o przebywaniu powódki nadal na zwolnieniu lekarskim od 31.01.2015r. faktu, że powódka pierwsze zwolnienie miała do 30 I 2015r. tj. do piątku, że kolejne zwolnienie miała prawo zgodnie z przepisami dostarczyć do zakładu pracy w ciągu 7 dni, że uczyniła to w piątym dniu /środa/, że powódka o drugim zwolnieniu powiedziała T. P. pracownicy kadr, gdy spotkały się w przychodni u lekarza /zapis na płycie 1.47.41 / w dniu 2 II 2015r. tj w poniedziałek. Powódka tego dnia tj. 2 II 15r. otrzymała kolejne zwolnienie lekarskie, o czym powiadomiła pracownika kadr T. P..
- pominięcie niezwykle istotnego faktu jakim było sporządzenie przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym już w dniu 2 II 2015r. tj. od razu w dniu otrzymania zawiadomienia od dyrektora szkoły o zamiarze powrotu powódki do pracy w szkole wobec odmowy udzielenia jej przez dyrektora szkoły wnioskowanego, 6 miesięcznego urlopu bezpłatnego, bez jakiegokolwiek wyjaśnienia jaki jest stan zdrowia powódki, jaki jest przewidywany okres leczenia, jakie są jej plany zawodowe w tej sytuacji, czy zaistnieje sytuacja o której mowa w art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych,
- brak wyprowadzenia prawidłowych wniosków z przeprowadzonej reorganizacji Wydziału Oświaty, mającej miejsce 30 stycznia 2015r. faktu nie kwestionowanego przez prezydenta P. S., że mogło tak być jak podała powódka, że w schemacie , który znalazł się w internecie nie było wymienione nazwisko powódki jako naczelnika tego wydziału , bo jak zeznał ten świadek, powódka wtedy chorowała i mogła nie być z tej przyczyny umieszczona w tym nowym schemacie organizacyjnym, podczas gdy powódka twierdzi, że zamiarem Urzędu Miasta w Z. było rozwiązanie z nią umowy o pracę,
- pominięcie faktu notoryjnie znanego, że w tym czasie były ferie i szkoła nie pracowała od 2 lutego do 15 lutego 2015r. /faktycznie od 3.II 2015r. sobota/ a więc nie zachodziła żadna obawa, wystąpienia przesłanek z art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, a tak długi okres czasu /, nawet gdyby powódka nie posiadała kolejnego zwolnienia lekarskiego / pozwalal na wyjaśnienie wszelkich ewentualnych wątpliwości bez żadnego ryzyka kolizji zaistnienia sytuacji o których w powołanym przepisie art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych.

2/ Naruszenie prawa materialnego art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych Dz.U. 2014 poz. 1202 w zw z art. 56 kp. wskutek błędnego uznania przez Sąd Rejonowy , że powódka naruszyła ten przepis, bowiem będąc zatrudniona na stanowisku naczelnika Wydziału (...) w Urzędzie Miasta Z. zgłosiła gotowość podjęcia zatrudnienia w Szkole Podstawowej nr. 11 w Z. na stanowisku pedagoga, w sytuacji, gdy była nadal zatrudniona jako naczelnik Wydziału (...) w Z., co stanowi naruszenie art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych Dz. U. 2014 poz. 1202, bowiem pracownik samorządowy nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub zawiązanych z zajęciami, które wykonuje w

ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy, podczas, gdy faktycznie powódka w czasie od zakończenia urlopu bezpłatnego tj. od 31 I 2015r. nigdy nie podjęła zatrudnienia w tej szkole i nie mogła go podjąć wobec nie posiadania orzeczenia lekarskiego o zdolności do wykonywania pracy .

3/ Naruszenie prawa materialnego art. 30 § 4 kp przez poczynienie przez Sąd Rejonowy błędnego ustalenia, że oświadczenie woli pozwanego pracodawcy tj. UM w Z. z dnia 2 II 2015r. dotyczy naruszenia obowiązków przez powódkę pełniącą stanowisko naczelnika Wydziału (...) tego (...) o których mowa w art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych podczas, gdy oświadczenie woli z dnia 2 II 2015r. informuje jedynie powódkę, że podstawą rozwiązania umowy o pracę jest zawiadomienie przez dyrektora Szkoły Podstawowej nr. 11 w Z. o powrocie powódki do pełnienia funkcji pedagoga od 1 II 2015r. co pozostaje w sprzeczności z powierzonymi jej obowiązkami służbowymi z umowy o pracę z dnia 21 I 2011 podczas, gdy oświadczenie to nie zawiera żadnego zarzutu naruszenia przepisu art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, nie wspomina nawet o tym przepisie czego wymaga prawo pracy nakazując pracodawcy w art. 30 § 4 kp. wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny, dokładne i konkretne podanie jakich obowiązków pracownik nie dopełnił, jakie naruszył, bowiem tylko w granicach zakreślonym tym przepisem / postawionymi zarzutami/ sąd rozpoznaje sprawę. Redakcja postawionego powódce zarzutu , wymogów tych nie spełnia czym narusza przywołany przepis art. 30 §4 kp.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o przyjęcie w poczet dowodów wydruku z internetu o terminie w jakim miały miejsce ferie zimowe w roku szkolnym 2014/2015, co do meritum zaś o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego dochodzonego odszkodowania w kwocie 17.040,00 zł. wraz z odsetkami i kosztami sądowymi za obie instancje.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniosł o oddalenie apelacji powódki w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany lub uchylecia.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z

doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom skarżącej – prawidłowa. Zarzuty apelacji sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów, dokonaną przez ten Sąd; jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

W szczególności nie sposób zgodzić się z twierdzeniem, że podana powódce przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie uzasadniała tego stanu rzeczy, bowiem Sąd pominął istotne fakty w postaci braku orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań lekarskich do podjęcia pracy, faktu iż w okresie od 2 lutego do 15 lutego 2015 r. były ferie i szkoła nie pracowała, wiedzy pozwanego o przebywaniu powódki nadal na zwolnieniu lekarskim od 31 stycznia 2015 r., sporządzenia przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym już w dniu 2 lutego 2015 r., oraz faktu reorganizacji Wydziału Oświaty, które podważały zasadność stawianych powódce zarzutów.

Zdaniem Sądu Okręgowego twierdzenia apelacji podnoszone w tym zakresie nie mogą wpłynąć na wynik rozstrzygnięcia.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z art. 30 ust 1 i 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (t.j. Dz. U. 2014 poz.1202 ze zm.) pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronnictwo lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregośkolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska.

Co słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest już sama możliwość wywołania wykonywanymi czynnościami podejrzenia o stronnictwo i interesowność pracownika samorządowego. Pracodawca nie musi zatem wykazywać, że pracownik wykonywał swoje obowiązki stronnictwo lub interesownie, a zwłaszcza, że uzyskiwał w związku z ich wykonywaniem jakiegokolwiek korzyści (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r. I PKN 188/98 OSNP 1999/13/421. Tym samym podejrzenie nie musi mieć podstawy w realnych wydarzeniach i bez nich może być zasadne. Ponadto sama sprzeczność zajęć lub ich związanie z zajęciami wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych już uruchamiają obawę naruszenia przepisu. Przesłanki tego przepisu są zatem spełnione, gdy już nawet hipotetycznie pracownik może podjąć czynności które pozostają w swoistym konflikcie interesów z zadaniami wykonywanymi na stanowisku urzędniczym. Przy czym podejrzenie musi być uzasadnione. Czyli innymi słowy: takowe podejrzenie musi się już „dokonać”, zaistnieć, mieć miejsce w danym przypadku i być oparte na obiektywnych racjach.

Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, że na gruncie rozpoznawanej sprawy przesłanka ta została spełniona.

Do zadań powódki na zajmowanym stanowisku Naczelnika Wydziału (...) należało sprawowanie bezpośredniego nadzoru nad prawidłową bieżącą działalnością (...) szkół i przedszkoli. Do zadań zarówno Wydziału Oświaty, jak i nowoutworzonego Wydziału (...) i (...) należało prowadzenie spraw związanych z funkcjonowaniem jednostek organizacyjnych Miasta realizujących zadania w zakresie oświaty, nadzór ogólny nad działalnością podległych Miastu placówek. Tymczasem w związku z jednoznaczną deklaracją podjęcia po urlopie bezpłatnym obowiązków na stanowisku pedagoga w Szkole Podstawowej nr (...) powódka podległaby dyrektor tej Szkoły, nad którym sprawowałyby jednocześnie kontrolę jako Naczelnik Wydziału czy to (...), czy to (...) i (...). Zdaniem Sądu Okręgowego w tych okolicznościach Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że ten stan rzeczy może stwarzać realną - co do ziszczenia się

- obawę niewłaściwego (stronniczego lub interesownego) zachowania się powódki jako urzędnika samorządowego w ramach tego stosunku pracy. Tym samym zastosowanie sankcji w postaci zwolnienia dyscyplinarnego przewidzianej w powołanym przepisie było w pełni uzasadnione.

Wbrew twierdzeniom apelacji oceny tej nie może zmienić okoliczność, iż w praktyce na chwilę rozwiązania stosunku pracy powódka faktycznie zadań na stanowisku pedagoga podjąć nie mogła bowiem po pierwsze nie posiadała orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań lekarskich do podjęcia pracy, po drugie pozostawała na zwolnieniu lekarskim, po trzecie zaś w okresie od 2 lutego do 15 lutego 2015 r. były ferie i szkoła nie pracowała.

Oceniając argumentację apelacji w tej części stwierdzić należy, iż powyższe okoliczności nie zmieniają faktu, że od dnia 1 lutego 2015 r. powódka - wobec braku zgody na wydłużenie urlopu bezpłatnego - powróciła do pełnienia funkcji pedagoga. Choć między innymi z uwagi na wyżej wskazane okoliczności nie podjęła faktycznej realizacji obowiązków pracowniczych, formalnie jej stosunek pracy nie był już jednak „zawieszony”, jak miało to miejsce w okresie urlopu bezpłatnego. Tym samym powódka od tej pory znów pozostawała w dyspozycji Dyrektora Szkoły, a wobec pełnienia równoległe funkcji Naczelnika Wydziału mogła wpływać na decyzje dotyczące własnego zatrudnienia w szkole. To zaś realnie nie dawało gwarancji działania bezstronnego i bezinteresownego. Ani trwające ferie, ani brak badań lekarskich, ani choroba skutecznie uprawnień tych nie wyłączały. Rozumowanie Sądu w tym przedmiocie uznać więc należy za prawidłowe.

W konsekwencji również zarzuty dotyczące: rzekomej wiedzy pozwanego o przebywaniu powódki nadal na zwolnieniu lekarskim od 31 stycznia 2015 r., sporządzenia przez pracodawcę oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym już w dniu 2 lutego 2015 r. nie mogą przynieść spodziewanych przez stronę apelującą skutków instancyjnych. Gdyby nawet przyjąć, że pozwana wiedziała o niezdolności do pracy powódki, która poinformowała o tym fakcie pracownika kadr już w dniu 2 lutego 2015 r. (do czego w świetle zgromadzonego w sprawie materiału brak jest jednak uzasadnionych podstaw – powódka na poparcie swych twierdzeń w tym przedmiocie nie przedstawiła żadnych dowodów), to i tak wobec istnienia wspomnianego konfliktu interesów pozwany był uprawniony do podjęcia decyzji w przedmiocie zwolnienia dyscyplinarnego powódki. Tym samym wbrew zarzutom apelacji pozwany nie musiał konsultować swego działania, uzyskać wyjaśnienia jaki jest stan zdrowia powódki, przewidywany okres leczenia oraz jej plany zawodowe wobec deklarowanego powrotu na stanowisko pedagoga. Otrzymanie zawiadomienia od Dyrektora Szkoły o zakończeniu urlopu bezpłatnego przez powódkę i woli kontynuowania zatrudnienia na stanowiska pedagoga w Szkole przy jednoczesnym zachowaniu funkcji Naczelnika Wydziału, samo przez się świadczyło już bowiem o wystąpieniu sytuacji, w której istniało uzasadnione podejrzenie stronniczości lub interesowności i uprawniało pracodawcę do zwolnienia powódki.

W ocenie Sądu Okręgowego w oparciu o materiał dowodowy sprawy oceniony logicznie brak też podstaw do uznania, iż podana powódce przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nierzeczywista bowiem de facto u podstaw jej zwolnienia leżało nie naruszenie przepisu art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych, lecz reorganizacja Wydziału Oświaty.

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż teza ta nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Okoliczność, że w schemacie organizacyjnym, który znalazł się na stronie internetowej nie było wymienione nazwisko powódki, jako naczelnika tego Wydziału nie oznacza, że pozwany planował zwolnienie powódki z uwagi na reorganizację. Bezsprzecznie na okoliczność przeciwną wskazywał bezpośrednio Prezydent P. S., a wiarygodność jego zeznań w tym przedmiocie nie została podważona. Jeszcze raz podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, Wok. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, PiM 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów (wyrok S.Apel. w Białymstoku 28-02-2013 I ACa 613/12 LEX nr 1294695). We wskazanym zakresie poza twierdzeniami powódki brak było jakichkolwiek dowodów więc brak było podstaw do poczynienia w tej materii ustaleń przeciwnych.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji dotyczących naruszenia prawa procesowego nie zasługiwał na uwzględnienie. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafnie wnioski co do podjęcia przez powódkę działań pozostających w sprzeczności z zajęciami wykonywanymi w ramach obowiązków służbowych i wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Akceptacja powyższego sprawia zaś, że za całkowicie nietrafne należy uznać apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego - art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych oraz 30 § 4 kp.

Pełniąc funkcję kierowniczą powódka naruszyła przepisy obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych, gdy podejmowane przez nią działania wobec zatrudnienia w Szkole i równocześnie w Urzędzie Miasta nie gwarantowały bezstronności. Powyższe zachowanie zostało wprost zarzucone powódce w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Brak więc było podstaw do uznania, iż przyczyna rozwiązania nie została dostatecznie skonkretyzowana, a powódka wskutek tego nie mogła podjąć działań zmierzających do merytorycznej obrony swego stanowiska (por. wyrok SN z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 LEX nr 1427709, wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000, z. 14, poz. 548). Bezwzględnie bowiem pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę - w zakresie sposobu określenia przyczyny rozwiązania tego stosunku (art. 30 § 4 k.p.), gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2015 r. III PK 109/14 LEX nr 1666025). Tym samym brak powołania samego art. 30 ustawy o pracownikach samorządowych w oświadczeniu pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym nie czyni tego zwolnienia nieprawidłowym.

Dodatkowo podnieść należy iż przepis art. 30 ust. 2 ustawy bezwzględnie przewiduje konieczność zwolnienia dyscyplinarnego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Tym samym twierdzenie, iż naruszenie wskazanego przepisu w przypadku powódki wobec braku jakichkolwiek stronniczych działań miało charakter mniejszej wagi, nie może skutkować uwzględnieniem zgłoszonego przez nią powództwa. Podkreślić należy też, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należytej wykonywanej pracy i właściwej postawy (patrz teza VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). Z tych też względów od powódki, jako Naczelnika Wydziału należało oczekiwać szczególnej ostrożności w zakresie działań, które mogłyby nawet potencjalnie stawiać w wątpliwość jej bezstronność i bezinteresowność jako urzędnika. Powódka w tym zakresie chcąc utrzymać zatrudnienie zarówno w Szkole, jak i Urzędzie działała w sposób krótkowzroczny i co najmniej niefrasobliwie. Z tych też względów jej interesy z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych nie mogą być chronione.

Wobec powyższego i w tym zakresie zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

W uwzględnieniu przedstawionej argumentacji i na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację powódki, jako całkowicie bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. Nr 2015, poz.1800).