

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 22 listopada 2018 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt X P 1289/17, w sprawie z powództwa J. K., przeciwko G. (...) w W., O. (...) Ł., o uznanie rozwiązania umowy o pracę za bezskuteczne, odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy, w punkcie pierwszym sentencji wyroku oddalił powództwo, natomiast w punkcie drugim zasądził od J. K. na rzecz pozwanego G. (...) W. oraz O. (...) Ł. kwoty po 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na podstawie następujących ustaleń faktycznych:

J. K. był zatrudniony w O. (...) w Ł. od dnia 15 września 1993 roku.

Od 5 kwietnia 1995 roku wykonywał obowiązki inspektora pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy Główny Inspektor Pracy z dniem 25 sierpnia 2001 roku mianował J. K. na stanowisko nadinspektora pracy w O. (...) w Ł. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7.540 zł brutto miesięcznie.

Powód nie należał do związków zawodowych.

Zakres czynności pracownika P. (...) wynika z zakresu działania Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U.2018.623) oraz Regulaminu pracy (...) w Ł., do których to czynności pracowniczych należy w szczególności kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontrola legalności zatrudnienia. Znaczną część działalności nadinspektora pracy stanowią kontrole dotyczące przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach produkcyjnych różnych branż, w szczególności realizacji zadań związanych z badaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Pracodawca dokonywał okresowych ocen mianowanego pracownika Państwowej Inspekcji Pracy, które w stosunku do J. K. były dobre. Pracownik dobrze realizował się w działaniach niestandardowych o charakterze przekrojowym, natomiast mniej chętnie podejmował się działań kontrolnych o charakterze rutynowym. Nie stwierdzono szczególnych osiągnięć w pracy zawodowej w ocenianych okresach 2003-2015. Nie wystąpiły również szczególne uchybienia w pracy zawodowej. W dalszej pracy zalecano poprawę w zakresie efektywności wykorzystania czasu pracy oraz podejmowania własnej inicjatywy w planowaniu zadań oraz stosowanie w szerszym zakresie środków prawnych na podstawie stwierdzonych nieprawidłowości. W dalszym okresie pracy, J. K. w pełni wykorzystywał środki prawne oraz współpracował z innymi organami kontroli i instytucjami, a przydzielone zadania realizował sprawnie i terminowo, efektywnie wykorzystując czas pracy.

U pozwanego obowiązuje Regulamin pracy. Zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy O. (...) Ł., postanowienia Regulaminu stosuje się do wszystkich pracowników bez względu na zajmowane stanowisko i podstawę nawiązania stosunku pracy. Postanowienia Regulaminu dotyczące kierowników komórek organizacyjnych oraz sformułowanie „przełożony” stosuje się również do nadinspektorów /starszych inspektorów pracy - koordynatorów pracy zespołów/ sekcji. Na podstawie § 9 ust. 1 i 2, pracownik nie może wykonywać zajęć, które godziłyby w interes Państwowej Inspekcji Pracy lub byłyby niezgodne z jego zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika albo mogłyby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność (ust. 1). Pracownik nie może w imieniu Inspektoratu udzielać informacji przedstawicielom mediów, jeżeli nie został do tego upoważniony przez O. (...) lub zastępców (ust. 2). Z kolei zgodnie z § 10 ust. 1 i 2, pracownik nie może podejmować zajęć zarobkowych bez uprzedniej zgody Głównego Inspektora Pracy (ust. 1).

Tryb uzyskiwania zgody, o której mowa w ust. 1, określa zarządzenie Głównego Inspektora Pracy (ust. 2). W myśl § 23 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy, pracownicy wykonujący czynności nadzorczo-kontrolne przebywają w siedzibach jednostek organizacyjnych O. (...) dniu tygodnia i godzinach uzgodnionych z nadinspektorem koordynującym pracę sekcji i zaakceptowanych przez O. (...) lub zastępców.

Zarządzeniem nr 22/16 Głównego Inspektora Pracy z dnia 18 listopada 2016 roku w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy w 2017 roku na podstawie § 2 ust. 2 statutu Państwowej Inspekcji Pracy, stanowiącego załącznik do zarządzenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z późn. zm.1), w związku z art. 48 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.2) zarządzono, że pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, zwani dalej „pracownikami”, mogą podejmować zajęcia zarobkowe w 2017 r. wyłącznie na zasadach określonych w zarządzeniu nr 21/11 Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 października 2011 r. w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy (Biul. Urz. P. (...) Nr 2, poz. 27) z uwzględnieniem przepisów § 2. (§ 1).

Na podstawie § 1 Zarządzenia nr 21/11 Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 października 2011 roku w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie § 2 ust. 2 Statutu Państwowej Inspekcji Pracy, stanowiącego załącznik do zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z późn. zm.), w związku z art. 48 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.), pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, zwani dalej „pracownikami”, mogą podejmować zajęcia zarobkowe wyłącznie na zasadach określonych w zarządzeniu. Zgodnie z § 2 ust. 1, pod pojęciem zajęcia zarobkowego, w rozumieniu przepisów zarządzenia, należy rozumieć każde zajęcie związane z uzyskiwaniem przychodu w ramach stosunku pracy (dodatkowe zatrudnienie), umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej (samozatrudnienie), polegające w szczególności na wykonywaniu:

- 1) działalności publicystycznej;
- 2) działalności szkoleniowej.

Za zajęcie zarobkowe, w rozumieniu przepisów zarządzenia, nie uznaje się uzyskiwania przychodów z tytułu:

- 1) prowadzenia gospodarstwa rolnego;
- 2) inwestowania środków pieniężnych na lokatach bankowych, giełdzie papierów wartościowych i w funduszach inwestycyjnych;
- 3) umów najmu i dzierżawy;
- 4) praw autorskich i pokrewnych;
- 5) wykonywania funkcji biegłego sądowego (§ 2 ust. 2).

Pracownik wykonujący funkcję biegłego sądowego ma obowiązek bieżącego informowania o każdej pracy wykonanej w związku z tą funkcją. Przepis § 8 ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio (§ 2 ust. 3). Pracownik wykonujący funkcję biegłego sądowego nie powinien podejmować tej działalności w ramach spraw dotyczących nadzorowanych lub kontrolowanych przez siebie podmiotów (§ 2 ust. 4).

Uzyskanie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego uprawnia pracownika do wykonywania określonego rodzaju działalności zarobkowej w ustalonym okresie czasu (§ 3).

Zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego udziela:

1) Główny Inspektor Pracy:

a) pracownikom wykonującym lub nadzorującym czynności kontrolne w okręgowych inspektoratach pracy na każdy rodzaj działalności,

b) pracownikom okręgowych inspektoratów pracy, nie wymienionym w pkt 1 lit. a, i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy na działalność publicystyczną i szkoleniową,

c) pracownikom Głównego Inspektoratu Pracy;

2) działający z upoważnienia Głównego Inspektora Pracy okręgowy inspektor pracy lub odpowiednio dyrektor Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy - pracownikom okręgowego inspektoratu pracy, z wyłączeniem pracowników wykonujących lub nadzorujących czynności kontrolne, i Ośrodka Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, na działalność zarobkową inną niż działalność publicystyczna i szkoleniowa (§ 4).

Zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia (§ 5 ust. 1). Zgoda na podjęcie zajęcia zarobkowego może być udzielona na czas określony lub - w przypadku dodatkowego zatrudnienia albo prowadzenia na własny rachunek działalności gospodarczej - na czas nieokreślony (§ 6 ust. 1). Na podstawie § 7 ust. 1-3 w/w Zarządzenia, pracownik nie może podjąć zajęcia zarobkowego, nawet w przypadku uzyskania uprzedniej zgody, gdyby godziło to w interes Państwowej Inspekcji Pracy, pozostawałoby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłoby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Uzyskanie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego nie upoważnia pracownika do wykorzystywania faktu zatrudnienia w Państwowej inspekcji Pracy w celach promocyjnych. Pracownikowi nie wolno prowadzić działalności szkoleniowej na rzecz lub w siedzibie nadzorowanych lub kontrolowanych podmiotów.

W dniu 20 września 2007 roku O. (...) Ł. na wniosek pracownika J. K., wyraził zgodę na podjęcie zajęć zarobkowych polegających na przeprowadzeniu zajęć dydaktycznych na temat bezpieczeństwa pracy na studiach podyplomowych bezpieczeństwa i higieny pracy organizowanych przez S. (...) Wyższą Szkołę (...) w Ł. przy ul. (...). Zajęcia odbywały się w czasie wolnym od pracy tj. w soboty. Okręgowy Inspektor Pracy wyraził opinię, że podjęcie dodatkowego zatrudnienia nie wpłynie na obniżenia jakości pracy.

W dniu 30 stycznia 2009 roku J. K. wystąpił o wyrażenie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego w zakresie zajęć dydaktycznych dla słuchaczy studiów podyplomowych (wykłady na prawach autorskich w zakresie BHP) prowadzone na rzecz Salezjańskiej Wyższej Szkoły (...) w Ł. w czasie poza godzinami pracy i w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy (...) w W. w ramach urlopu wypoczynkowego na podstawie umów o dzieło. Powód otrzymał zgodę (...) na prowadzenia zajęć dydaktycznych.

J. K. z dnia 7 listopada 2016 roku wystąpił do O. (...) w Ł. o wyrażenie zgody na podjęcia zajęcia zarobkowego jako biegły sądowy Sądu Okręgowego w Łodzi na okres od 1 grudnia 2016 r. do 31 grudnia 2021 r. na podstawie umowy zlecenia. Pracodawca wyraził zgodę na pracę w charakterze biegłego sądowego.

(...), zgodnie z Regulaminem pracy obowiązujące 5-dniowy tydzień pracy w normie 40-godzinnej od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 16:00. Wyznaczeni pracownicy udzielający porad prawnych wykonują pracę od 10:00 do 18:00. Ewidencja czasu pracy jest prowadzona w systemie elektronicznym oraz papierowym.

Jeśli czynności kontrolne w zakładach pracy przeprowadzane są po 16:00 wówczas inspektor pracy powinien uzyskać zgodę na przeprowadzanie tych czynności po godzinach pracy urzędu, zgłosić przełożonemu fakt wykonywania kontroli w innych godzinach niż czas pracy urzędu oraz zawnieioskować o odbiór godzin. Decyzje wydawane przez przełożonych ustnie powinny być zapisane. Pracownicy (...) sporadycznie wykonują czynności kontrolne w zakładach pracy po 16:00.

Poniedziałek jest tzw. dniem biurowym dla pracowników. Inspektorzy pracy wypełniają tego dnia plan pracy na bieżący tydzień, który jest zatwierdzany przez nadinspektora (...) w Ł.. Plan pracy służy rozliczaniu inspektorów pracy z zaplanowanych zadań. Inspektorzy mają swobodę w realizacji zadań w ramach 8-godzinnego czasu pracy. W planie nie uwzględnia się godzin pracy, tylko co do zasady główne założenia tj. gdzie (w jakim zakładzie pracy) w danym dniu będą wykonywane czynności kontrolno-nadzorcze. W następnym tygodniu nanoszone są przez inspektorów zmiany w planie pracy, jeśli takie się pojawiły.

Plan pracy jest dokumentem na podstawie, którego O. (...) Ł. nadzoruje, gdzie inspektor pracy prowadzi czynności kontrolne. Plan pracy pełni funkcje nadzorczo-organizacyjne. Dodatkowo jest podstawą do wystawienia delegacji, sporządzenia upoważnień do kontroli dla inspektorów pracy. Plan pracy służy też bezpieczeństwu inspektora. Na podstawie planu pracy prowadzona jest ewidencja czasu pracy. Wpisanie jednej kontroli na dany dzień jest informacją, że inspektor pracy wykonuje tę kontrolę w godzinach pracy od 8:00 do 16:00 poza siedzibą urzędu. Jeśli jest wypełniany wniosek odnośnie pracy po godz. 16:00 to ten czas jest oddawany w formie adekwatnie mniejszej ilości godzin pracy z dnia następnego. Praca po godz. 16.00 nie jest pracą w godzinach nadliczbowych, ponieważ inspektorzy pracy, jeśli zaczynają kontrolę zakładu pracy od godz. 9:00 czy 10:00, to z reguły nie stawiają się o godz. 8:00 w siedzibie Inspektoratu. Niektórzy inspektorzy w planie pracy wpisują kilka podmiotów kontrolowanych na dany dzień. Inspektorzy pracy samodzielnie typują zakłady do kontroli, a część kontroli jest zlecana przez koordynatora sekcji (...). Istotną kwestią jest realizacja planu pracy, który określa i koordynuje ramy działania inspektorów i Państwowej Inspekcji Pracy. Listy obecności podpisywane są co do zasady codziennie, chyba że danego dnia odbywa się kontrola zakładu pracy od godz. 9:00, to inspektor podpisuje ją dnia następnego. Inspektor pracy rozliczany jest z ilości przeprowadzanych kontroli.

Plan pracy pozwala przełożonym na ustalenie, czy zaplanowane zadania odpowiadają poleceniom wydanym inspektorom pracy przez (...) oraz potwierdza realizację planów.

Planowanie pracy odbywa się w programie komputerowym Nawigator. W aplikacji Nawigator jest również terminarz. Plan sporządza się na okres tygodnia zazwyczaj w poniedziałek. Plan pracy jest niezbędny do uzyskania upoważnienia do kontroli danego zakładu pracy. Następnie plan jest zatwierdzany przez nadinspektora (...), co jest równoznaczne z wydrukowaniem upoważnień do kontroli w siedzibach zakładów pracy. Drugą częścią terminarza jest realizacja czynności. Jeśli odbywa się kontrola to inspektorzy pracy mają obowiązek jej opisania i podania informacji, że została zrealizowana. Jeśli zamiast jednego zakładu kontrolowany jest inny zakład pracy, to jest on wpisywany w plan pracy.

Pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy mogą udzielać szkoleń komercyjnych (podejmować dodatkową pracę), ale tylko za zgodą Głównego Inspektora Pracy. (...), po uzyskaniu zgody (...) mogą odbywać się po godzinach pracy albo w dni wolne od pracy. W godzinach pracy można je wykonywać pod warunkiem uzyskania urlopu bezpłatnego po uzyskaniu zgody (...).

Z urzędu inspektorzy wspomagają związki zawodowe, organizacje pracodawców, organy samorządu załogi, rady pracowników, społeczną inspekcję pracy, publiczne służby zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pełnomocnika R. do Spraw Równego Traktowania oraz organy administracji państwowej, w szczególności z organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy oraz organy Krajowej Administracji Skarbowej, a także z Policję, Straż Graniczną, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i organy samorządu terytorialnego.

Inspektorzy pracy w czasie pracy nie wykonują czynności na rzecz podmiotu prywatnego. Inspektor pracy wykonujący czynności kontrolne w danym podmiocie, nie może podjąć żadnych zajęć komercyjnych w jednostkach przez siebie kontrolowanych. Inspektor nie może przeprowadzać szkoleń w podmiocie wcześniej kontrolowanym Z takim pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy jest rozwiązywany stosunek pracy.

P. prawnych inspektor pracy udziela podczas przeprowadzania kontroli w zakładach pracy albo w siedzibie Inspekcji. Nie jest w zwyczaju udzielanie porad prawnych w innej placówce niż w Państwowej Inspekcji Pracy. P. prawne udzielane podczas czynności kontrolnych są zapisywane w protokole kontrolnym i w planie kontroli.

W dniu 22 lutego 2017 roku J. K. stawił się w pracy o godz. 8:00, co zostało odnotowane w karcie ewidencji czasu pracy powoda.

W planie pracy powoda na 22 lutego 2017 roku wykazana została firma (...) i tam miały być dokonane czynności kontrolne przez J. K. tego dnia.

W planie pracy ani realizacji planu pracy na dzień 22 lutego 2017 roku nie została wykazana kontrola w firmie (...).

Z protokołu kontroli z dnia 23 lutego 2017 roku nr rej. (...) - (...) - (...) - Pt/17 podpisanego własnoręcznie przez nadinspektora J. K. i nadinspektora E. M. (1) wynika, że oboje pracownicy P. (...) przeprowadzili w dniach 15 lutego 2017 r., 16 lutego 2017 r., 20 lutego 2017 r., 22 lutego 2017 r. i 23 lutego 2017 r. kontrolę w (...) Ł. Manufaktura w Ł. przy ul. (...) w obecności dyrektora hipermarketu W. S..

Kontrolę w (...) przy ul. (...) powód przeprowadzał z E. M. (1) w dniach 15 lutego 2017 r., 16 lutego 2017 r., 20 lutego 2017 r., 22 lutego 2017 r. i 23 lutego 2017 r. Zazwyczaj inspektorzy przychodzili ok. 9:00, a kontrola trwała do 15:00-16:00. Spornego dnia powód i E. M. (1) przyszli później na kontrolę i pojawili się oddzielnie. W dniu 22 lutego 2017 roku były wydane przez powoda tylko decyzje pokontrolne w formie ustnej, dopiero 23 lutego 2017 roku było odczytanie protokołu, a 27 lutego 2017 roku jego podpisanie.

Powód nie zgłaszał pracodawcy w planie pracy żadnego szkolenia czy konsultacji 22 lutego 2017 roku. Otrzymał za ten dzień pełne wynagrodzenie za pracę.

W. B. poprosił powoda i nadinspektora E. M. (1) o zastępstwo w dniu 22 lutego 2017 roku w ramach konsultacji i odpowiedzi na pytania dotyczące postępowania powypadkowego, jakie miało odbyć się w S. przy ul. (...). Powód i E. M. (1) pojechali do S. i w obecności kilkunastu osób przeprowadzili wykład. Powód nie poinformował o tym fakcie pracodawcy.

Nadinspektor E. M. (1) była w S. od godz. 10:00. Nie poinformowała przełożonych o tym fakcie.

Powód przeprowadzał kontrolę w S. w Ł. jako inspektor pracy P. (...) w 2008 roku.

Powód nie korygował planu pracy na dzień 22 lutego 2017 roku w zakresie czynności kontrolnych w (...) ani udzielonej „konsultacji” (szkolenia) w S. przy ul. (...).

G. M. zatrudniony w S. jako pracownik BHP organizował szkolenia kierowników firmy (...) w Ł. przy ul. (...). Szkolenie w dniu 21 i 22 lutego 2017 roku przeprowadzała firma (...) P.H.U. z A. Ł. i zapewniała osoby, które przeprowadzały szkolenia. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia wystawia firma (...) P.H.U. Z ramienia firmy (...) P.H.U. szkolenie w dniu 22 lutego 2017 roku przeprowadził powód i E. M. (1). Szkolenie odbyło się od godz. 9:00 do 13:00-14:00. Szkolenie przebiegało w formie dwóch dwugodzinnych wykładów, gdzie były omawiane zagadnienia z zakresu wypadków przy pracy i prawa pracy. Szkolenie rozpoczął powód. Osoby szkolące przedstawiły się uczestnikom szkolenia jako pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy. W trakcie szkolenia była jedna przerwa, a na zakończenie przeprowadzono test. Uczestnicy nie mieli wątpliwości, że uczestniczą w szkoleniu BHP. O szkoleniu pracownicy S. zostali poinformowani przez pracodawcę drogą mailową.

R. J. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) P.H.U. (...) w A. w zakresie doradztwa BHP i innych szkoleń. W dniu 22 lutego 2017 roku S. zlecił (...) P.H.U. szkolenie. Było to szkolenie dla osób kierujących pracownikami.

Przyczyną podjęcia przez G. (...) W. czynności wyjaśniających było pismo skierowane do Głównego Inspektoratu Pracy w Ł. dotyczące nadinspektora E. M. (1). Z pisma wynikało, że E. M. (1) prowadzi szkolenia w S. bez zgody (...). Pracodawca powołał zespół kontrolny.

W wyniku przeprowadzonego postępowania kontrolnego pozwany ustalił, że powód w dniu 22 lutego 2017 roku w godzinach pracy prowadził działalność szkoleniową na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (1) prowadzącego działalność

gospodarczą pod nazwą (...) P.H.U. (...) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...)). Szkolenie miało charakter dwudniowy tj. 21 i 22 lutego 2017 r., ale pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy: J. K. i E. M. (1) obecni byli na szkoleniu przez jeden dzień tj. w dniu 22 lutego 2017 roku. W szkoleniu uczestniczyła kadra kierownicza z S. przy ul. (...). W związku z powyższym pracodawca przesłuchał świadków szkolenia i jedna z tych osób wskazała nazwisko powoda. Ustalono, że w (...) odbyło się szkolenie w formie instruktażu.

Przeprowadzono również kontrolę w firmie (...) P.H.U. (...) w A..

W związku z podejrzeniem poświadczenia nieprawdy i składaniem fałszywych zeznań przez R. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) P.H.U. Główny Inspektorat Pracy Sekcja Kontroli Wewnętrznej w dniu 21 listopada 2017 roku złożył zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstw z art. 271 § 1 k.k. i 233 k.k.

O. (...) Ł. zwrócił się do każdej z czterech działających w O. (...) w Ł. zakładowych organizacji związkowych zapytaniem, czy nadinspektor J. K. (...) w Ł. jest członkiem związku zawodowego lub korzysta z ochrony związkowej. W odpowiedzi zakładowe organizacje związkowe poinformowały, że powód nie jest członkiem zakładowych organizacji związkowych. Niemniej jednak, Związek Zawodowy Inspektorów Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Zarząd Okręgowy podjął się ochrony praw i interesów pracownika J. K.. W związku z powyższym, O. (...) Ł. zawiadomił (...) P. (...) o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazując jego przyczynę.

Związek Zawodowy Inspektorów Pracy Państwowej Inspekcji Pracy pismem z dnia 26 października 2017 roku wyraził opinię, iż planowane działanie pracodawcy jest niewspółmierne do okoliczności sprawy.

W dniu 27 października 2017 roku Główny Inspektor Pracy, działając na podstawie art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 786 ze zm.) rozwiązał z J. K. stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania (akt mianowania z dnia 31 sierpnia 2001 r.) bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podanie nieprawdy w planie pracy rozliczeniu pracy polegającym na tym, że powód podał, iż w dniu 22 lutego 2017 r. wykonywał czynności kontrolno-nadzorcze pomimo, że w rzeczywistości w godzinach pracy prowadził działalność szkoleniową na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „P.H.U. (...)” R. J. (2) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...)).

Państwowa Inspekcja Pracy O. (...) Ł. w dniu 30 października 2017 roku sporządził świadectwo pracy.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, w tym na podstawie akt osobowych powoda, dowodu z przesłuchania stron postępowania oraz zeznań dwudziestu sześciu świadków: R. J. (1), M. G. (1), K. J., W. K., A. L., E. M. (1), T. S., M. C., E. C., A. F., G. M., R. P., A. K. (1), A. C. (1), D. O., M. T., A. W., A. K. (2), P. K., M. M. (1), J. M., D. M., W. S., U. Ś., E. Z. i M. F.

Zeznania powoda oraz świadków były w części spójne i korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w zakresie obowiązującego u pozwanego Regulaminu pracy, zasad wykonywania obowiązków służbowych przez inspektorów pracy czy zasad na jakich odbywa się wykonywanie zajęć dodatkowych oraz zakresu zgody powoda na podejmowanie zajęć zarobkowych. W pozostałym zakresie, w szczególności na okoliczność przeprowadzenia szkolenia w dniu 22 lutego 2017 roku, Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań powoda, jako nieznajdujących odzwierciedlenia w zebranym materiale dowodowym, w szczególności mając na uwadze zgodne zeznania pracowników S. tj. M. C., E. C., A. F., G. M., R. P., A. K. (1) i A. K. (2), dla których to m.in. pracowników kadry kierowniczej przedmiotowe szkolenie z zakresu BHP było organizowane.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom R. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) P.H.U. (...) w A. w zakresie doradztwa BHP i innych szkoleń, iż nie wiedział o przeprowadzanych szkoleniach ani świadkowi E. M. (1), prowadzącej wspólnie z powodem w spornym dniu szkolenie w S., ze względu na zeznania świadka G. M. zatrudnionego w S. na stanowisku pracownika BHP organizującego szkolenia kierowników firmy (...) w Ł. przy ul. (...) w dniu 22 lutego 2017 roku za pośrednictwem firmy (...) P.H.U.

Wątpliwość Sądu budziła również wiarygodność świadków W. S. i J. M. na okoliczność przeprowadzanej przez powoda i E. M. (1) kontroli P. (...) w (...) w Ł. przy ul. (...) w dniu 22 lutego 2017 roku, którzy unikali jednoznacznej odpowiedzi, o której godzinie spornego dnia stawili się na kontroli zakładu pracy inspektorzy pracy, chociaż inne okoliczności kontroli P. (...) nie zatarły się w ich pamięci.

Wiarygodność pozostałych świadków – licznych w toku postępowania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy - nie budziła natomiast wątpliwości Sądu. Z ich relacji bowiem wyłania się spójny i jednoznaczny obraz sytuacji panującej w O. (...) w Ł. w zakresie systemu pracy pozwanego, specyfiki prowadzenia czynności kontrolno-nadzorczych, planowania czasu pracy, prowadzenia czynności kontrolnych w zakładach pracy, w tym jednostce A. (...), terminów kontroli czy stanowiskiem związku zawodowego (...) w (...) w Ł.. Zeznania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie wykazały nieprawidłowości u pozwanego O. (...) Ł. w zakresie działania organów Państwowej Inspekcji Pracy, postępowań kontrolnych czy czasu pracy pracowników P. (...).

Za wiarygodne w ocenie Sądu, należy również uznać zeznania świadków - pracowników S., którzy uczestniczyli w szkoleniu organizowanym 22 lutego 2017 roku przez (...) P.H.U. (...), gdzie prowadzącymi byli powód i E. M. (1).

Zeznania świadków (pracowników P. (...), pracowników S.) są bowiem logiczne, zwarte, pozbawione zbędnych emocji i wyjaśniają okoliczności związane z przedmiotową sprawą. Ponadto zeznania świadków pozostają w zgodności z dowodami w postaci dokumentów i w pełni pozwalają na odtworzenie zaistniałego stanu faktycznego w niniejszej sprawie. Świadkowie nie pozostawali z żadną ze stron w relacjach tego rodzaju, które mogłyby wywołać wątpliwości, co do bezstronności ich zeznań. Nadto, brak jest podstaw by przypuszczać, aby świadkowie – w tak licznym gronie – mieli interes w składaniu zeznań niekorzystnych dla J. K., skoro powód pracował u pozwanej od 1993 roku.

Mając na uwadze wystarczająco zgromadzony materiał dowodowy w sprawie oraz nie zgłaszanie przez strony postępowania innych wniosków dowodowych, Sąd wydał merytoryczne rozstrzygnięcie w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

W niniejszym postępowaniu powód J. K. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach płacy i pracy oraz zasądzenie od pozwanego kwoty 22.620 zł wraz z odsetkami tytułem 3-miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oparte zostało na treści art. 56 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 108) zwanej dalej k.p.1 k.p., który stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.).

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc (art. 57 § 1 k.p.).

Sąd I instancji zaznaczył, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca, działając na podstawie art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. 2017 r., poz. 786) rozwiązał z powodem stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podanie nieprawdy w planie pracy rozliczeniu pracy polegającym na tym, że powód podał, iż w dniu 22 lutego 2017 r. wykonywał czynności kontrolno-nadzorcze pomimo, że w rzeczywistości w godzinach pracy prowadził działalność szkoleniową na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą „P.H.U. (...)” R. J. (2) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...)) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...).

Sąd zważył, że wymogi formalne oświadczenia o rozwiązaniu umowy zostały spełnione zgodnie z art. 30 k.p., który stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

powinno nastąpić na piśmie (§ 3), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4), w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Elementem spornym w przypadku rozwiązania stosunku pracy zazwyczaj jest przyczyna wskazana przez pracodawcę, jako element decydujący o wypowiedzeniu, co miało miejsce w niniejszym postępowaniu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, OSNP 2018/5/15). Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy, gdyż zakreśla granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór.

Rozstrzygnięcie kwestii zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy zależne było od oceny art. 64 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U.2017.786 w dacie rozwiązania umowy o pracę).

Sąd dodatkowo wskazał, że zgodnie z art. 64 ust. 1-5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, zwanej dalej ustawą o P. (...), stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z mocy prawa rozwiązaniu z jego winy bez wypowiedzenia, w razie: 1) prawomocnego orzeczenia środka karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania zawodu; 2) prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w Państwowej Inspekcji Pracy; 3) zawinionej utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 64 ust. 1 pkt 1-3). Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne ulega z mocy prawa rozwiązaniu bez wypowiedzenia również w razie utraty obywatelstwa polskiego (art. 64 ust. 2). Stosunek pracy z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może zostać rozwiązany bez wypowiedzenia z jego winy w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albo prawomocnego skazania za przestępstwo umyślne (art. ust. 3). Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem mianowanym wykonującym czynności kontrolne może nastąpić także w razie jego nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, a także w razie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn - po upływie okresów przewidzianych w art. 53 Kodeksu pracy (art. 64 ust. 4). W razie niezdolności do pracy z powodu choroby, o której mowa w ust. 4, pracownik nadzorujący lub wykonujący czynności kontrolne zachowuje prawo do świadczeń pieniężnych przez okres przewidziany w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (art. 64 ust. 5).

Powyższy art. 64 ustawy o P. (...), wyczerpująco wymienia przyczyny stanowiące podstawę rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem wykonującym czynności kontrolne. W przeważającej części są to przyczyny zawinione przez pracownika, za wyjątkiem nieobecności w pracy z powodu choroby trwającej dłużej niż rok lub odosobnienia ze względu na chorobę zakaźną, a także usprawiedliwionej nieobecności spowodowanej innymi przyczynami i dłuższej niż 1 miesiąc. Cztery z wymienionych przesłanek skutkują rozwiązaniem stosunku pracy z mocy prawa. Decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy Główny Inspektor Pracy będzie musiał podjąć w przypadku prawomocnego orzeczenia wobec pracownika wykonującego czynności kontrolne środka karnego pozbawienia praw publicznych albo zakazu wykonywania zawodu, prawomocnego ukarania karą dyscyplinarną wydalenia z pracy w P. (...), zawinionej utraty

uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku oraz w razie utraty przez pracownika obywatelstwa polskiego. W pozostałych przypadkach podjęcie decyzji w tym zakresie stanowi jego uprawnienie a nie obowiązek (por. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz A. C. (2)).

Ustawodawca w art. 64 ust. 4 omawianego przepisu ustawy o P. (...) przewidział dwie fakultatywne przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mianowanym pracownikiem wykonującym czynności kontrolne. Pierwszą z nich stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem przesłanka sformułowana identycznie jak przesłanka wynikająca z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mająca zastosowanie w przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy oraz prawomocne skazanie za przestępstwo umyślne. Wskazany przepis Kodeksu pracy ma zastosowanie również do pracowników Inspekcji zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, którzy w tej sytuacji zostali potraktowani tak jak pracownicy mianowani wykonujący czynności kontrolne.

Sąd Rejonowy w konkluzji powyższych rozważań wskazał zatem, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przewidziane w art. 64 ust. 3 ustawy o P. (...) jest fakultatywną przesłanką rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z mianowanym pracownikiem P. (...) i została sformułowana analogicznie do przesłanki ustanowionej w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Tak więc w tym zakresie zrównano sytuację prawną pracownika mianowanego z pracownikiem umownym (tak: G. M., J. J. (1), R. K., Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz). Analizowana przesłanka składa się z dwóch powiązanych elementów: ciężkości przewinienia polegającego na naruszeniu podstawowych obowiązków mianowanego pracownika. Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wiąże się z zagrożeniem podstawowych interesów pracodawcy spowodowanym winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, cz. II, Prawo stosunku pracy, Warszawa-Kraków 1986, s. 103). Za obowiązki podstawowe uważać należy te, które warunkują realizację podstawowych celów stosunku pracy. Są to z pewnością w szczególności: obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy, obowiązek przestrzegania czasu pracy, obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp, obowiązek stosowania się do poleceń kierownictwa pracy, obowiązek przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej.

P. analogiam, zgodnie bowiem z art. 52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie między innymi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd I instancji podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest "nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy" (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97). Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Art. 100 k.p. odnoszący się do tej kwestii, nie stanowi bowiem zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, w związku z tym również inne przepisy mogą określać podstawowe obowiązki pracownika.

Niewątpliwie, 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 (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2).

Sąd Rejonowy jednakże pokreślił, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne

jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r. (I PRN 74/76) zgodnie, z którym "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia". Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

W tym miejscu Sąd Rejonowy poruszył kwestię zakresu podstawowych obowiązków pracowniczych, które są zróżnicowane i zależą od rodzaju, charakteru pracy, ale również od innych czynników, w tym formalno-organizacyjnych, techniczno-strukturalnych, etyczno-moralnych (W. Baran, w: W. Baran (red.), Kodeks pracy, komentarz do art. 52, LEX/el. 2014). Z tych przyczyn niewątpliwie nie jest możliwe wyczerpujące określenie okoliczności ich ciężkiego naruszenia bez odniesienia się do specyfiki pracy czy wykonywanego zawodu.

Powód J. K. jest funkcjonariuszem państwowym – inspektorem pracy P. (...).

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 1 ustawy o P. (...), Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w ustawie.

Przepis art. 39 ustawy o P. (...), określa konieczne do spełnienia wymogi dla pracowników nadzorujących lub wykonujących czynności kontrolne. Wyłącznie osoby, które wypełnią wszystkie określone w art. 39 ustawy warunki, mogą zostać zatrudnione w P. (...) na stanowiskach, na których wykonywane są obowiązki nadzorcze i kontrolne. Ustawodawca nie zdecydował się na objęcie wymogami tego przepisu pracowników "zatrudnionych na innych stanowiskach" w P. (...) co oznacza, że osoby, które mogą starać się o zatrudnienie np. do obsługi administracyjnej P. (...) powinni spełniać wymagania wynikające z przepisów Kodeksu pracy. Należy podkreślić, że co prawda nie takie same, ale bardzo podobne wymagania ustawodawca wprowadza dla pracowników służby cywilnej (por. art. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej; art. 3 ustawy z 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych), co ma swoje uzasadnienie w tym, że wykonywane przez nich zadania, z uwagi na doniosłość, powinny być realizowane przez osoby bezstronne, o wysokich standardach etycznych, jak również odpowiednio wykwalifikowane. Rękojmia należytego wykonywania obowiązków służbowych, to kryterium, które podkreśla wagę obowiązków pełnionych przez pracowników kontroli i nadzoru P. (...). Rękojmia należytego wykonywania obowiązków jest pojęciem trudnym do precyzyjnego określenia, stąd w praktyce mogą pojawiać się trudności w jego weryfikacji, a w konsekwencji może dochodzić do podważania obiektywizmu w zakresie jej oceny (tak: M. L., Wokół problemów zatrudnienia, s. 51 i n.). Tego rodzaju kryteria, jak "rękojmia należytego wykonywania obowiązków" czy posiadanie "nieposzlakowanej opinii" – jak to ma miejsce w przypadku pracowników służby cywilnej – odwołują się do sfery moralno-etycznej. Jak trafnie sugeruje się w doktrynie, kandydat powinien dawać pewność, że będzie w sposób należyty wypełniał swoje obowiązki, w tym w szczególności "niezależnie od jakichkolwiek wpływów" (tak: M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz, s. 139).

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 45 ust. 1 i 2 ustawy o P. (...), Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy jest obowiązany zachować w tajemnicy informacje, które uzyskał w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych. Obowiązek zachowania tajemnicy trwa również po ustaniu zatrudnienia. Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych dotyczy wszystkich pracowników Inspekcji. Niemniej jednak obowiązek ten ma szczególne znaczenie w odniesieniu do pracowników wykonujących czynności kontrolne oraz nadzorujących te czynności, którzy w bezpośredni sposób uzyskują informacje podczas kontroli lub nadzoru. Obowiązek ten należy uznać za obowiązek o charakterze bezterminowym, ponieważ nie wygasa wraz z ustaniem zatrudnienia w P. (...) (tak: M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz, s. 147).

Na podstawie art. 48 ust. 1 i 2 ustawy o P. (...), pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może wykonywać zajęć, które godziłyby w interes Państwowej Inspekcji Pracy lub byłyby niezgodne z jej zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może podejmować zajęć zarobkowych bez uprzedniej zgody Głównego Inspektora Pracy.

Przepis ustanawia, po pierwsze, zakaz wykonywania przez pracowników Inspekcji zajęć, które godziłyby w interes Inspekcji lub byłyby niezgodne z jej zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność, a po drugie, wprowadza konieczność uzyskania zgody Głównego Inspektora Pracy na podejmowanie zajęć zarobkowych (tak: A. Jasińska-Cichoń, Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, s. 132; M. Gersdorf, J. Jagielski, K. Rączka, Komentarz, LEX/el. 2008, s. 152 i n.). Zakaz dotyczący wykonywania zajęć określony w art. 48 ust. 1 obliguje pracownika do dokonania oceny podejmowania zamierzonych zajęć, z uwzględnieniem przesłanek wskazanych w przepisie. Pracownik może podejmować wyłącznie zajęcia, które nie godzą w interes Inspekcji, nie są niezgodne z jej zadaniami, nie pozostają w sprzeczności z jego obowiązkami oraz nie wywołują podejrzenia o stronniczości lub interesowności. Celem ustanowienia zakazu wykonywania określonych zajęć jest zapewnienie przede wszystkim prawidłowego – obiektywnego i bezstronnego realizowania obowiązków pracowników Inspekcji. Ustawodawca, wprowadzając ogólny zakaz wykonywania zajęć, naruszających wymienione w art. 48 ust. 1 (...) warunki, nie określa, o jaki zakres i rodzaj zajęć chodzi. Mając na uwadze treść ust. 2, należy stwierdzić, że chodzi tu o zakaz podejmowania szeroko rozumianych zajęć zarobkowych i niezarobkowych. W sytuacji natomiast gdyby pracownik Inspekcji chciał podjąć jakiegokolwiek zajęcia zarobkowe, nawet zgodne z art. 48 ust. 1 (...), musi przed tym uzyskać zgodę Głównego Inspektora Pracy (tak: komentarz do art. 48 Ustawy o P. (...) Niedziński 2016, wyd. 1/Antolak-Szymanski).

Sąd wskazał na art. 39 ust. 5 ustawy o P. (...) zgodnie z którym pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne może być osoba, która daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych. Z kolei na podstawie art. 46 ust. 1-3, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy jest obowiązany starannie wypełniać polecenia służbowe przełożonych (ust. 1). Jeżeli polecenie służbowe w przekonaniu pracownika jest niezgodne z prawem lub zawiera znamiona pomyłki, pracownik powinien przedstawić swoje zastrzeżenia przełożonemu; w razie pisemnego potwierdzenia polecenia jest obowiązany je wykonać, z zastrzeżeniem ust. 3 (ust. 2). Pracownikowi nie wolno wykonywać poleceń, których wykonanie stanowiłoby przestępstwo lub groziło niepowetowaną szkodą (ust. 3).

Biorąc powyższe przepisy pod rozwagę, Sąd Rejonowy dokonał oceny przyczyny podanej przez pracodawcę jako uzasadnienie konkretnego wypowiedzenia mając na uwadze okoliczności faktyczne danej sprawy oraz słuszny interes tak pracodawcy, jak i pracownika, w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy z uwzględnieniem obowiązków wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, a także mając na uwadze rodzaj pracy, zajmowane przez pracownika stanowisko inspektora pracy (urzędnika państwowego) w tym powody, dla których zachował się on w określony sposób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

W tym miejscu Sąd Rejonowy wskazał, iż Główny Inspektor Pracy nie posiada w niniejszej sprawie legitymacji procesowej biernej. Podmiot ten nie jest bowiem dla powoda pracodawcą w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy. Główny Inspektor Pracy na podstawie art. 18 § 6 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dokonuje w stosunku do pracowników wykonujących czynności kontrolne, a do tej kategorii pracowników Państwowej Inspekcji Pracy zalicza się powód, czynności z zakresu prawa pracy. Okoliczność ta nie powoduje, że uzyskuje on status pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 października 1998 r. I PKN 390/98 (OSNP 1999/23/744) status pracodawcy należy odróżnić od prawa wykonywania czynności w imieniu pracodawcy. Dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy nie powoduje, że osoba, która dokonuje tych czynności staje się pracodawcą. Pracodawcą dla powoda jest O. (...) Ł.. Zgodnie bowiem z art. 3 § 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 786 ze zm.) jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy oraz Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we W.. Zachowuje także swoją aktualność w obecnym stanie prawnym uchwała Sądu Najwyższego z dnia 24 listopada 1992 r., I PZP 59/02, OSNC 1993/4/49, w której uznano, iż okręgowym inspektoratom pracy przysługuje przymiot pracodawcy. Powyższe

stanowisko znajduje akceptację w doktrynie - komentarz do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy - M. G. (2), J. J. (2), K. R. (LexisNexis, Warszawa 2008, s. 25, 140). Dodatkowo na poparcie powyższego faktu należy podnieść, iż powód został mianowany w dniu 25 sierpnia 2001 roku na stanowisko nadinspektora pracy w O. (...) w Ł. i otrzymywał wynagrodzenie za pracę z O. (...) Ł. wykonując swoje zadania w ramach jego struktury organizacyjnej. Skierowanie zatem pierwotnie przez powoda (pracownika P. (...) z bogatym doświadczeniem) swoich roszczeń przeciwko G. (...) w W. uznać należy za nieprawidłowe. Przypomnieć tylko należy, że wyrażone w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 listopada 1992 r. sygn. I PZP 59/92 (opubl. OSNCP 1993 nr 4, poz. 49, Legalis Numer 27886) stanowisko, że to Główny Inspektorat Pracy i okręgowe inspektoraty pracy, czyli podstawowe człony Państwowej Inspekcji Pracy, mają wszystkie podmiotowe i przedmiotowe cechy właściwe dla pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., gdyż mają odrębność organizacyjną i finansową, własne organy statutowe o jednoznacznie określonych uprawnieniach w stosunku do załogi i podmiotów usytuowanych na zewnątrz, a pracownicy zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy mają prawo do powoływania w obrębie tych jednostek własnych organów przedstawicielskich z uprawnieniami zastrzeżonymi dla zakładowych organizacji związkowych, nie straciło w żadnej mierze na swej aktualności.

Powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w toku postępowania w trybie art. 194 § 1 k.p.c. wniósł prawidłowo o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego O. (...) Ł..

Sąd Rejonowy ustalił, że w niniejszej sprawie, jak wynika ze stanowiska strony pozwanej O. (...) Ł. przejawem ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych jako inspektora pracy było przeprowadzenie w dniu 22 lutego 2017 roku w godzinach pracy szkolenia na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą PHU (...) R. J. (1) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...)), pomimo że w planie pracy, jak również realizacji planu wskazał przeprowadzanie czynności kontrolnych w firmie (...). W żaden sposób powód nie usprawiedliwiał swojej nieobecności w pracy w tym dniu, ani nie zgłaszał faktu pracy poza normalnymi godzinami pracy pozwanego. Nie wykazał także, iż wykonywał tego dnia inne obowiązki służbowe. Pracownik tym samym ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, skoro w czasie przeznaczonym na świadczenie umówionej pracy zajmował się innymi, pozasłużbowymi czynnościami dodatkowo podając nieprawdę w planie pracy i jego realizacji.

Poczynione przez Sąd I instancji ustalenia jednoznacznie wskazały, że po pierwsze J. K. w dniu 22 lutego 2017 roku nie przeprowadził czynności kontrolnych w firmie (...), pomimo że w planie pracy wskazał je do realizacji.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z § 20 ust. 1 Regulaminu pracy pracowników P. (...) O. (...) Ł. obowiązuje 5-dniowy tydzień, od poniedziałku do piątku przy zachowaniu 8-godzinnego dnia pracy i średnio 40 godzinnego tygodnia pracy w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Zgodnie z § 20 ust. 2, pracownicy (z wyłączeniem pracowników udzielających porad) wykonują prace od godziny 8.00 do godziny 16.00. Co istotne, w myśl § 23 ust. 1 i 2 Regulaminu pracy pracownicy wykonujący czynności nadzorczo-kontrolne przebywają w siedzibach jednostek organizacyjnych O. (...) dniu tygodnia i godzinach uzgodnionych z nadinspektorem koordynującym pracę sekcji i zaakceptowanych przez O. (...) lub jego zastępców. Przy czym pracownicy wykonujący czynności nadzorczo-kontrolne są zobowiązani do dokonywania wpisów w komputerowym „planie pracy” dotyczącym danego tygodnia, w pierwszym dniu roboczym danego tygodnia. Plan pracy jest niezbędny do uzyskania przez inspektora upoważnienia do kontroli danego zakładu pracy czy wypisania delegacji, jeśli siedziba zakładu pracy znajduje się poza Ł.. Inspektorzy pracy mają zatem obowiązek utworzenia planu pracy na bieżący tydzień, który jest zatwierdzany przez nadinspektora (...). Plan pracy pozwala ponadto przełożonym na ustalenie, czy zaplanowane zadania odpowiadają poleceniom wydanym przez (...) inspektorom pracy oraz potwierdza realizację planów. W planie pracy inspektorzy pracy nanoszą uwagi pokontrolne czy zmiany, jeśli takie się pojawiły.

Na marginesie Sąd Rejonowy wskazał, że w art. 58 ust. 1-6 ustawy o P. (...), ustawodawca w sposób jasny i konkretny uregulował kwestie czasu pracy pracowników P. (...). Czas pracy pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i średnio 40 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące (art. 58 ust. 1). W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją mogą być stosowane rozkłady

czasu pracy, w których jest dopuszczalne przedłużenie czasu pracy do 12 godzin na dobę. W tych rozkładach czas pracy nie może jednak przekraczać średnio 40 godzin na tydzień, w przyjętym okresie rozliczeniowym nie dłuższym niż 3 miesiące (art. 58 ust. 2). Jeżeli wymagają tego potrzeby urzędu, pracownik Państwowej Inspekcji Pracy może być zatrudniony poza normalnymi godzinami pracy, a w wyjątkowych przypadkach także w nocy oraz w niedziele i święta (art. 58 ust. 3 w/w ustawy). Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę w niedzielę przysługuje dzień wolny od pracy w najbliższym tygodniu, a za pracę w święto inny dzień wolny (art. 58 ust. 4).

Ponadto ustawodawca w art. 59 ust. 1-3 ustawy o P. (...) statuuje, że rozkład czasu pracy w tygodniu oraz jego wymiar w poszczególnych dniach tygodnia ustala Główny Inspektor Pracy (ust. 1). Pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy za pracę wykonywaną na polecenie przełożonego poza normalnymi godzinami pracy przysługuje czas wolny w tym samym wymiarze, z tym że czas wolny może być, na wniosek pracownika, udzielony w okresie bezpośrednio poprzedzającym urlop wypoczynkowy lub po jego zakończeniu (ust. 2). Pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych przysługuje wolny czas za pracę poza normalnymi godzinami pracy wykonywaną w porze nocnej oraz w niedzielę lub święto (ust. 3).

Z powyższego wynika oraz w świetle zgromadzonego materiału dowodowego w postaci zeznań świadków – pracowników P. (...) - wraz z powołaniem się na obowiązujące przepisy ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Regulamin pracy u pozwanego, iż nie znalazł uzasadnienia podnoszony przez powoda zarzut braku prowadzenia ewidencji czasu pracy u pozwanego (k. 288) czy „nierozliczania” godzin nadliczbowych. Ta okoliczność pozostawała ostatecznie bezsporna.

Z akt sprawy wynika, że powód w dniu 22 lutego 2017 w planie pracy nie wykazał czynności kontrolnych w firmie (...) w Ł. przy ul. (...).

Sąd Rejonowy ustalił, że spornego dnia 22 lutego 2017 roku J. K. przeprowadził szkolenie z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w firmie (...) przy ul. (...) od ok. godz. 9:00 do 11:00. Wskazują na to jednoznacznie zeznania wszystkich świadków – pracowników S., którzy brali udział w przedmiotowym szkoleniu. Powód i E. M. (1) w obecności kilkunastu osób przeprowadzili wykład w ramach szkolenia dla pracowników (kadry kierowniczej) firmy (...) organizowanych przez firmę zewnętrzną (...) P.H.U. (...) z A. Ł.. Inspektorzy pracy nie uzyskali zgody pracodawcy tj. O. (...) Ł. na przeprowadzenie w/w szkolenia ani nie poinformowali o tym fakcie pozwanego. Powód przyznał w pozwie, że w dniu 22 lutego 2017 roku udzielił „godzinnej konsultacji” w siedzibie S.. Wbrew twierdzeniu powoda, nie była to konsultacja, a szkolenie, o czym powód z racji ponad dwudziestoletniego stażu pracy wiedział, a przynajmniej nie powinien powoływać się na nieznamość przepisów prawa. P. prawnych czy konsultacji inspektor pracy udziela bowiem podczas przeprowadzania kontroli w zakładach pracy albo w siedzibie Inspekcji Pracy. Nie udziela się porad prawnych czy konsultacji w innej placówce niż w P. (...). Ponadto, porady prawne udzielane podczas czynności kontrolnych w zakładach pracy są zapisywane w protokole kontrolnym zgodnie z art. 31 ustawy o P. (...) oraz w planie pracy.

Sąd podkreślił, że inspektorzy pracy w czasie pracy nie mogą wykonywać czynności na rzecz podmiotu prywatnego. Inspektor pracy wykonujący czynności kontrolne w danym podmiocie, nie może podjąć żadnych zajęć komercyjnych w jednostkach przez siebie kontrolowanych. Inspektor nie może przeprowadzać szkoleń w zakładzie pracy wcześniej kontrolowanym.

Powód w 2008 roku przeprowadzał kontrolę jako inspektor pracy P. (...) w firmie (...). Wbrew twierdzeniu powoda takie działanie nie jest praktyką urzędu, ale ewidentnym ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków inspektora pracy, który próbuje minimalizować skutki bezprawnego przeprowadzenia szkolenia bez zgody G. (...) Ł. przeprowadzonego w godzinach pracy, za które otrzymał wynagrodzenia, na rzecz podmiotu trzeciego wcześniej kontrolowanego i nie poinformował o tym pracodawcy.

Sąd ponownie wskazał, że na podstawie - znanemu powodowi - § 1 Zarządzenia nr 21/11 Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 października 2011 roku w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy na podstawie § 2 ust. 2 Statutu Państwowej Inspekcji Pracy, stanowiącego załącznik do zarządzenia

Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy (M. P. Nr 58, poz. 657, z późn. zm.), w związku z art. 48 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589, z późn. zm.), pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy, zwani dalej „pracownikami”, mogą podejmować zajęcia zarobkowe wyłącznie na zasadach określonych w zarządzeniu. Zgodnie z § 2 ust. 1, pod pojęciem zajęcia zarobkowego, w rozumieniu przepisów zarządzenia, należy rozumieć każde zajęcie związane z uzyskiwaniem przychodu w ramach stosunku pracy (dodatkové zatrudnienie), umowy cywilnoprawnej lub w ramach prowadzonej na własny rachunek działalności gospodarczej (samozatrudnienie), polegające w szczególności na wykonywaniu: działalności publicystycznej i działalności szkoleniowej. Uzyskanie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego uprawnia pracownika do wykonywania określonego rodzaju działalności zarobkowej w ustalonym okresie czasu (§ 3).

Zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego udziela Główny Inspektor Pracy (§ 4 ust. 1). Zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Wzór wniosku stanowi załącznik nr 1 do zarządzenia (§ 5 ust. 1). Zgoda na podjęcie zajęcia zarobkowego może być udzielona na czas określony lub - w przypadku dodatkowego zatrudnienia albo prowadzania na własny rachunek działalności gospodarczej - na czas nieokreślony (§ 6 ust. 1). Na podstawie § 7 ust. 1-3 w/w Zarządzenia, pracownik nie może podjąć zajęcia zarobkowego, nawet w przypadku uzyskania uprzedniej zgody, gdyby godziło to w interes Państwowej Inspekcji Pracy, pozostawałoby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłoby wywołać podejrzenie o stronniczość lub interesowność. Uzyskanie zgody na podjęcie zajęcia zarobkowego nie upoważnia pracownika do wykorzystywania faktu zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy w celach promocyjnych. Pracownikowi nie wolno prowadzić działalności szkoleniowej na rzecz lub w siedzibie nadzorowanych lub kontrolowanych podmiotów.

Sąd ustalił, że J. K. nie uzyskał zgody Głównego Inspektora Pracy na przeprowadzenie szkolenia na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) P.H.U. (...) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...)), a za ten dzień otrzymał wynagrodzenie za pracę.

Powód z racji wieloletniego doświadczenia zawodowego znał procedury, ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy i Regulamin pracy tym bardziej, że wnioskował do pozwanego i uzyskał zgodę na podjęcie dodatkowego zajęcia zarobkowego w zakresie zajęć dydaktycznych dla słuchaczy studiów podyplomowych (wykłady na prawach autorskich w zakresie BHP) prowadzonych na rzecz Salezjańskiej Wyższej Szkoły (...) w Ł. poza godzinami pracy i w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy (...) w W. w ramach urlopu wypoczynkowego na podstawie umów o dzieło. Powód otrzymał wymaganą przepisami prawa, zgodę (...) w Ł. na prowadzenia w/w zajęć dydaktycznych.

Sąd dodatkowo wskazał na fakt, że powód otrzymał również zgodę (...) na podjęcia zajęcia zarobkowego jako biegły sądowy Sądu Okręgowego w Łodzi na okres od 1 grudnia 2016 roku do 31 grudnia 2021 roku na podstawie umowy zlecenia.

Niewątpliwie należy przyłożyć wyższą miarę staranności i odpowiedzialności za wykonywanie zadań służbowych i pozasłużbowych wobec inspektora pracy będącego urzędnikiem państwowym - organem administracyjnym wydającym decyzje, mającego również uprawnienia oskarżyciela publicznego w sprawach o wykroczenia i jednocześnie status funkcjonariusza publicznego w rozumieniu art. 115 § 13 kodeksu karnego aniżeli w stosunku do pracownika zajmującego inne stanowisko pracy.

Ponadto, Sąd I. zaznaczył, że zgodnie z § 31 Regulaminu, czas pracy powinien być w pełni wykorzystywany na pracę zawodową. Załatwianie spraw społecznych, osobistych i innych nie związanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy. Jak stanowi § 32 ust. 1 i 2 powołanego Regulaminu, pracownik może być zwolniony od pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnień od pracy w sytuacji, o której mowa w ust. 1, udzielają kierownicy komórek organizacyjnych.

W przedmiotowej sprawie powód nie wnioskował ani nie był zwolniony od pracy w dniu 22 lutego 2017 roku także z przyczyn osobistych czy niezwiązanych z pracą zawodową.

Sąd Rejonowy nie przychylił się do twierdzeń powoda, iż była to konsultacja, które to twierdzenia stoją w sprzeczności z zeznaniami świadków – wszystkich pracowników S. w Ł. - uczestniczących w szkoleniu z zakresu BHP i prawa pracy. Sąd dał wiarę w szczególności zeznaniom świadka G. M. zatrudnionego w S. na stanowisku pracownika BHP, który organizował szkolenia kierowników firmy (...) w Ł. przy ul. (...). Jak zeznał G. M., szkolenie w dniu 21 i 22 lutego 2017 roku przeprowadzała firma (...) P.H.U. z A. Ł. i zapewniała osoby, które przeprowadzały szkolenia. Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia wystawia firma (...) P.H.U. Z ramienia firmy (...) P.H.U. szkolenie w dniu 22 lutego 2017 roku przeprowadził powód i E. M. (1). Szkolenie odbyło się od godz. 9:00 do 14:00. Szkolenie przebiegało w formie dwóch dwugodzinnych wykładów, gdzie były omawiane zagadnienia z zakresu wypadków przy pracy i prawa pracy. Szkolenie rozpoczął powód. Tym bardziej, że osoby szkolące przedstawiły się jako pracownicy Inspekcji Pracy. W przypadku powoda podmiot, dla którego pracowników powód prowadził razem z nadinspektorem E. M. (1) szkolenie z zakresu BHP i prawa pracy był wcześniej kontrolowany przez powoda.

Z tego względu, Sąd Rejonowy zważył, że oprócz naruszenia postanowień Regulaminu pracy powód dopuścił się naruszenia przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy regulującej m.in. prawa i obowiązki pracowników P. (...). W myśl art. 44 ust. 1 i 2 ustawy o P. (...) pracownicy wykonujący czynności kontrolne są odpowiedzialni za sumienne wykonywanie swoich obowiązków, w szczególności za rzetelne i obiektywne ujmowanie i dokumentowanie wyników kontroli oraz za przestrzeganie przepisów o ochronie informacji niejawnych. Pracownicy, o których mowa wyżej w zakresie swojego działania są niezależni od jakichkolwiek wpływów postronnych i nie mogą uczestniczyć w interesach podmiotów kontrolowanych. Ustawodawca nakłada na pracowników wykonujących czynności kontrolne obowiązek działania niezależnie od jakichkolwiek wpływów postronnych oraz nieuczestniczenia w interesach podmiotów kontrolowanych. Do obowiązku tego nawiązuje art. 48 ust. 1 ustawy o P. (...), który wprowadza dla pracowników P. (...) zakaz wykonywania zajęć, które między innymi mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność.

Po szkoleniu pracowników firmy (...) w Ł. ul. (...), powód udał się do (...) przy ul. (...) w Ł. na czynności kontrolne. W planie pracy na dzień 22 lutego 2017 roku nie zostały wykazane czynności kontrolno-nadzorcze w firmie (...).

Sąd Rejonowy ponownie podkreślił, że w dniu 22 lutego 2017 roku J. K. nie przeprowadził czynności kontrolnych w firmie (...), co wskazał osobiście w planie pracy. Nawet jeśli „w zamian” dokonał tego dnia czynności kontrolnych w firmie (...) w Ł., to nie wykazał ich - nie naniósł poprawek w planie pracy, do czego był zobligowany. Jeśli bowiem odbywa się kontrola zakładu pracy to inspektorzy pracy mają obowiązek jej opisanie i podania informacji, że została ona zrealizowana. Jeśli natomiast zamiast wskazanego zakładu pracy kontrolowany jest inny zakład pracy, to inspektor pracy zobowiązany jest do wpisania przeprowadzonej tego dnia kontroli w plan pracy. Na podstawie bowiem planu pracy inspektor dostaje upoważnienie do kontroli danego zakładu pracy czy delegację służbową. Plan pracy służy też zapewnieniu bezpieczeństwa pracy inspektora P. (...), który z racji wykonywanej pracy wykonuje czynności kontrolno-nadzorcze poza siedzibą Inspektoratu.

Kontrolę w (...) w Ł. przy ul. (...), powód – zgodnie z protokołem - przeprowadzał z E. M. (1) w dniach 15 lutego 2017 r., 16 lutego 2017 r., 20 lutego 2017 r., 22 lutego 2017 r. i 23 lutego 2017 r. Zazwyczaj inspektorzy przychodzili ok. 9:00, a kontrola trwała do 15:00-16:00. Spornego dnia, jak zeznała świadek M. M. (3) zatrudniona w dziale personalnym, powód i E. M. (1) przyszli później na kontrolę i pojawili się oddzielnie. W dniu 22 lutego 2017 roku były wydane przez powoda tylko decyzje pokontrolne w formie ustnej, dopiero 23 lutego 2017 roku nastąpiło odczytanie protokołu, a 27 lutego 2017 roku jego podpisanie.

Świadek E. M. (1) zeznała, że spotkała się w biurze (...) z powodem po godzinie 13:00 i nie wiedziała, co robił powód tego dnia wcześniej, chociaż jednocześnie zeznała, że była na spotkaniu (szkoleniu) z pracownikami firmy (...), gdzie był również powód. Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom powoda i E. M. (1) w tym zakresie.

Zdaniem Sądu Rejonowego nadinspektor J. K. i nadinspektor E. M. (1), aby „wykazać” czynności pracownicze w dniu 22 lutego 2017 roku, poza świadomym i niedozwolonym szkoleniem w S. w Ł. przy ul. (...), niezgłoszonym pracodawcy ani na które nie uzyskali zgody przełożonego Głównego Inspektora Pracy zgodnie z § 4 ust. 1 Zarządzenia nr 21/11 Głównego Inspektora Pracy z dnia 17 października 2011 roku w sprawie podejmowania zajęć zarobkowych

przez pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, „wykonali” czynności kontrolne w (...) Ł. Manufaktura w Ł. przy ul. (...) (nie ujęte pierwotnie w planie pracy) tym bardziej, że stawili się w (...) dopiero po południu, a powód tego dnia wydał zakładowi pracy (w osobie dyrektora) tylko decyzje pokontrolne w formie ustnej. W żaden sposób powód nie usprawiedliwiał swojej nieobecności w pracy w tym dniu, ani nie zgłaszał faktu pracy poza normalnymi godzinami pracy pozwanego prócz wskazanej w planie pracy firmy (...). Nie wykazał także, iż wykonywał tego dnia inne obowiązki służbowe na rzecz osób trzecich. W przedmiotowej sprawie powód nie tylko był nieobecny przez co najmniej większą część dnia roboczego w pracy, ale również ukrył ten fakt przed pracodawcą. Powód naruszając podstawowe obowiązki pracownicze poprzez wykonywanie w czasie pracy działalności szkoleniowej na rzecz podmiotów trzecich, za który to czas otrzymał pełne wynagrodzenia od pozwanego, w sposób oczywisty godził w interes pracodawcy działając na szkodę Państwowej Inspekcji Pracy poprzez moralnie nieetyczne nadszarpnięcie jej wizerunku jako urzędu państwowego.

Konkludując Sąd I instancji zważył, że w rozpoznawanej sprawie pozwany wykazał okoliczności, które obiektywnie świadczyły o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda, a zgodnie z treścią art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Ta zasada ulega jeszcze wzmocnieniu w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, bowiem jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy, „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (...) obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 r., sygn. akt I PKN 519/97, publik. OSNAPiUS 1999/2 poz. 48).

Zatem w świetle stanowisk stron oraz w oparciu o rezultat ustaleń Sądu Rejonowego poczynionych w toku postępowania zasadność podanych przez pracodawcę przyczyn nie budzi wątpliwości.

Nawet jeśli uznać, że nie zaistniała jedna z przesłanek wypowiedzenia umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazująca jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy tj. „podanie nieprawdy w planie pracy polegającym na tym, że powód podał, iż w dniu 22 lutego 2017 r. wykonywał czynności kontrolno-nadzorcze w firmie (...) pomimo, że w rzeczywistości w godzinach popołudniowych dokonał czynności kontrolnych w firmie (...) w Ł.” poprzez brak wpisu aktualizującego w planie pracy rzeczywiście przeprowadzonej kontroli w spornym dniu, to z całą mocą należy podkreślić, że J. K. w dniu 22 lutego 2017 roku w godzinach pracy prowadził bez zgody Głównego Inspektora Pracy działalność szkoleniową na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (2) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) P.H.U. (...) w A. i (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. (nazwa handlowa (...) - H. Sprzedaży w Ł. ul. (...) i ul. (...)), do czego zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy nie miał prawa i nie ma znaczeni, czy szkolenie miało charakter odpłatny czy niedopłaty. Powód powinien mieć zgodę pracodawcy na podjęcie czynności szkoleniowych na rzecz podmiotów trzecich.

Sąd I instancji wskazał, iż powód prezentuje stanowisko, z którym - w przyczyn podanych wyżej -nie sposób się zgodzić, a mianowicie, iż w rozwiązaniu umowy o pracę wskazana jest tylko jedna przyczyna, tj. „podanie w planie pracy nieprawdy”, a reszta pisma jest tylko jej rozwinięciem. Nawet, zakładając hipotetycznie, że tak można by odczytać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, to zważywszy na zajmowane stanowisko i rękojmię, jaka się z nim wiąże, sam fakt podania nieprawdy w planie pracy także był wystarczający do rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie. Za tym stanowiskiem przemawiają wszystkie argumenty podniesione wyżej a dotyczące cech, jakimi winien się wykazywać kandydat na stanowisko zajmowane przez powoda oraz dotyczące ważności tego stanowiska, a także fakt, iż jest ono finansowane z budżetu państwa, a zatem z pieniędzy publicznych. Zatem wymagana jest wyższa staranność wobec takiego pracownika niż przeciętnie się tego oczekuje.

W tym miejscu Sąd Rejonowy przytoczył stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 r. (I PRN 74/76) zgodnie, z którym "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia". Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest dla pracownika najbardziej dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub powstania istotnej szkody w mieniu pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337).

W konsekwencji powyższego Sąd Rejonowy uznał, że powód J. K. jako urzędnik państwowy P. (...), dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych a rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 64 ust. 3 ustawy o P. (...) było prawidłowe. Przy całokształcie okoliczności ustalonych w toku postępowania, zachowanie powoda było ewidentnie działaniem bezprawnym. Pracownika Państwowej Inspekcji Pracy powinien cechować obowiązek rzetelnego, obiektywnego i bezstronnego wykonywania powierzonych zadań. Obowiązki pracownika P. (...) wynikają z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego oraz przepisów Kodeksu pracy. Pracownik Państwowej Inspekcji Pracy nie może wykonywać zajęć, które godziłyby w interes Państwowej Inspekcji Pracy lub byłyby niezgodne z jej zadaniami, a także pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub mogłyby wywoływać podejrzenie o stronniczość lub interesowność (art. 48 ustawy o P. (...)). Powód wykazał się winą w postaci co najmniej rażącego niedbalstwa - poprzez całkowite ignorowanie następstw swojego działania jako inspektora pracy - urzędnika państwowego - tym bardziej, że rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu oraz etyczno-moralne postępowanie. Nie godzi się bowiem, aby inspektor pracy podejmował zajęcia dodatkowe (odpłatne, nieodpłatne) w sprzeczności z przepisami prawa, w szczególności ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i bez zgody Głównego Inspektora Pracy, bez zgody przełożonego, a nawet jak statuują przepisy w przypadku uzyskania uprzedniej zgody, gdyby godziło to w interes Państwowej Inspekcji Pracy. Nie godzi się i nie upoważnia inspektora pracy P. (...) wykorzystywanie faktu zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy w celach promocyjnych (komercyjnych) w szczególności na rzecz podmiotów trzecich, a w szczególności uprzednio kontrolowanych. Pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy nadzorującym lub wykonującym czynności kontrolne powinna być osoba, która daje rękojmię należytego wykonywania obowiązków służbowych, cechuje się moralnie właściwym postępowaniem i nie naraża wizerunku instytucji państwowej. Rękojmią należytego wykonywania obowiązków służbowych urzędnika państwowego to kryterium, które podkreśla wagę obowiązków pełnionych przez pracowników kontroli i nadzoru P. (...). Rękojmią należytego wykonywania obowiązków czy posiadania nieposzlakowanej opinii jako urzędnika państwowego odwołują się do sfery moralno-etyczne, niezależnie od jakichkolwiek wpływów osób trzecich.

Mając na uwadze wszystkie okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy oddalił powództwo orzekając jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U.2018.265) zasądzając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej, na rzecz każdego z pozwanych G. (...) W. i O. (...) Ł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok w zakresie pkt. 1 oddalającego powództwo wobec pozwanego O. (...) Ł. oraz w zakresie pkt. 2 wyroku zasądzającego zwrot kosztów postępowania od powoda na rzecz pozwanego O. (...) Ł., zaskarżył w apelacji powód zarzucając mu:

1. Sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy dotycząca:

- przyczyny rozwiązania stosunku pracy poprzez jej sformułowanie przez Sąd jako „przeprowadzenie w dniu 22 lutego 2017 r. w godzinach pracy szkolenia na rzecz podmiotów trzecich tj. R. J. (3) prowadzącego działalność pod nazwą PHU (...) R. J. (1) w A. i (...) Sp. z o.o. (nazwa handlowa S...) pomimo, że w planie pracy jak również w realizacji planu wskazał przeprowadzenie czynności kontrolnych w firmie (...)”, w sytuacji gdy przyczyna ta w piśmie Głównego Inspektora Pracy o rozwiązaniu stosunku pracy została sformułowana jako „podanie nieprawdy w planie pracy i rozliczeniu pracy polegającym na tym, że podał Pan, iż w dniu 22 lutego 2017 r. wykonywał czynności kontrolno-nadzorcze, pomimo, że w rzeczywistości w godzinach pracy prowadził Pan działalność szkoleniową na rzecz podmiotów trzecich R. J. (4) prowadzącego działalność pod nazwą PHU (...) R. J. (1) w A. i (...) Sp. z o.o. (nazwa handlowa S...)”

-pojęcia „planu pracy” polegającego na przyjęciu przez Sąd, iż „plan pracy” stanowi dokument pełniący funkcję kontrolno-nadzorcze, oraz służący rozliczaniu inspektorów pracy z zaplanowanych zadań, w sytuacji gdy plan ten jest terminarzem prowadzonym w programie komputerowym będący narzędziem pomocniczym inspektora pracy, służący do wydawania upoważnień i rozliczania delegacji, a tym samym umożliwiający inspektorowi przeprowadzenie kontroli w danym zakładzie, a nie narzędzie kontrolne pracodawcy,

Sąd dokonując ustaleń co do charakteru, znaczenia i przyczyn wprowadzenia planu pracy (do którego odnosi się (...) przy rozwiązaniu stosunku pracy) w tym zakresie oparł się jedynie na zeznaniach świadków strony pozwanej, w sytuacji gdy pracownicy pozwanego powołani przez powoda, wskazywali na zupełnie odmienny charakter : „planu pracy” a Sąd nie odmówił im wiarygodności w tym zakresie.

-ustalenia przez Sąd I instancji, że praca w O. (...) w Ł. wykonywana jest w godzinach 8:00-16:00 w sytuacji gdy z zeznań świadków w tym bezpośredniego przełożonego powoda K. J. wynika, iż nie jest możliwe wykonywanie pracy w godzinach 8:00-16:00, a nadto iż praca jest wielokrotnie wykonywana po godzinach pracy, tylko nie jest rozliczana przez inspektorów pracy czy nadinspektorów z uwagi na istniejący system pracy,

- ustalenia przez Sąd I instancji, iż kontrole w A. trwały od 15:00-16:00, w sytuacji gdy z treści zeznań świadków wynika, iż kontrole te trwały nawet po 18:00 (zeznania świadka M. M. (1), protokół z rozprawy z dnia 12 października 2018 r.) oraz z zeznań bezpośredniego przełożonego K. J., która zeznała, iż w czasie wykonywania kontroli powoda w lutym w A. spotkała go po 17:00 jak wychodziła z kontroli wraz z Panią M. (01:53:45 i dalej nagranie rozprawy z dnia 17 maja 2018 r.)

- ustalenia przez Sąd I instancji, iż w dniu 22 lutego 2017 r. wydawane były przez powoda tylko decyzje w formie ustnej, co następnie powoduje, iż Sąd w rozważaniach pisze w cudzysłowie iż powód i E. M. (1) „wykonywali” czynności kontrolne, sugerując pozorność tych czynności, w sytuacji gdy Sąd błędnie sprowadza kontrolę tylko do wydania decyzji ustnych. Takie ustalenie oznaczałoby, iż brak decyzji ustnych miałyby świadczyć o niewykonywaniu kontroli, co oczywiście sprzeczne jest z istotą kontroli i pracą inspektora. Ponadto fakt wykonywania kontroli i jej zakres w tym zakresie czasowy wynika z zeznań świadka E. M. (2), której Sąd dał wiarę.

- okoliczności szkolenia w tym jego czasu trwania – Sąd ustala, iż szkolenie trwało w godzinach 9:00 do 13:00-14:00 (str. 15) a na str. 31 uzasadnienia wskazuje nawet, iż trwało to od godziny 9:00 do 14:00 w sytuacji, gdy z dokumentów załączonych do odpowiedzi na pozew w postaci raportu z czytników pracownika S. A. K. (1) (która jak wynika z jej zeznań, którym Sąd dał wiarę w całości, wskazała, iż była do końca szkolenia wraz z testem) wynika, iż o 13¹⁷ został odnotowany powrót świadka do S. przy ul. (...), co wynikało z dojazdu trwającego przynajmniej 30 min z ulicy (...), gdzie świadek uczestniczył w rzekomym szkoleniu.

Ponadto brak jest ustaleń Sądu odnośnie podmiotu przeprowadzającego test po szkoleniu w sytuacji gdy z zeznań świadków nie wynika, aby taki test był przeprowadzony przez powoda czy E. M. (1), a nawet z treści zeznań świadka M. C. – dyrektora S. wynika, iż kartki z testem zbierał pracownik S. – inspektor BHP, co stanowi okoliczność istotną dla

ustalenia czy powód mógł mieć wiedzę, że uczestniczy w szkoleniu, a także wpływające na ustalenie długości pobytu powoda w S..

- ustalenie przez Sąd I instancji, iż E. M. (1) była w S. od godziny 10:00 w sytuacji gdy z treści zeznań E. M. (1) na które powołuje się Sąd wynika, iż świadek była od godziny 9:00 -9:15 do godziny 10:00-10:3, co wskazuje, iż Sąd nieprawidłowo ustala, iż to powód jako pierwszy rozpoczął rzekome szkolenie, co z kolei przeczy ustaleniom Sądu odnośnie długości trwania rzekomego szkolenia, w sytuacji gdy z zeznań świadka z A. wynika, iż świadek M. stawiała się w A. o godzinie 11:00, a powód godzinę czy półtorej później, a nadto co wpływa na ocenę wiarygodności zeznań świadków S. (co do okoliczności szkolenia z dnia 22 lutego 2017r.)

2. wewnętrzną sprzeczność własnych ustaleń Sądu polegająca na przyjęciu, iż powód i świadek E. M. (1) prowadzili szkolenie w dniu 22 lutego 2017 r. z ramienia firmy (...) PHU w sytuacji gdy Sąd sam ustala, iż W. B. poprosił powoda i E. M. (1) o zastępstwo w dniu 22 lutego 2017 r. w ramach konsultacji i odpowiedzi na pytania dotyczącego postępowania wypadkowego, co oznacza, iż już w świetle ustalenia Sądu, iż próba dotyczyła konsultacji wynika, iż powód udając się do siedziby S. w dniu 22 lutego 2017 r. nie miał wiedzy o tym, iż będzie uczestniczył w szkoleniu.

3. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i 316 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie poprzez brak odniesienia się przez Sąd do:

a) wyników kontroli P. (...) w S. w tym wystąpienia oraz nakazu z dnia 13 października 2017 r. odnośnie szkolenia z dnia 22 lutego 2017 r. z którego wynika, iż nakazano powtórzenie szkolenia wobec braku spełnienia przesłanek do uznania, iż szkolenie odbyło się prawidłowo,

b) zeznań świadka R. J. (1) w kontekście braku zapłaty powodowi wynagrodzenia za rzekome szkolenie oraz wykorzystania zapłaconego wynagrodzenia leczenie chorego ojca.

c) Tej części zeznań świadków z S., w których świadkowie wskazali, iż podczas szkolenia nie użyto żadnych m.in. środków dydaktycznych tj. materiałów multimedialnych, brak było skryptów ze szkolenia, co jest warunkiem koniecznym dla prawidłowej realizacji szkolenia zgodne z Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27.07.2004 r. (Dz. U. z 2004 r., poz. 1860 z późn. zm.) w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy,

d) Bezprawnego przeprowadzenia procedury okazania ze zdjęć powoda pracownikom S. podczas przesłuchania w dniu 12.10.2017 r. na okoliczność szkolenia w dniu 22.02.2017 r. oraz nieuprawnionego zwrócenia się do Urzędu Skarbowego o nadesłanie PIT powoda celem sprawdzenia źródeł dochodów w ty-m dochodów ze szkolenia, które do zachowanie stanowi nadużycie prawa i winno być ocenione przez Sąd w kontekście naruszenia art. 8 k.p.

4. Naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie swobodnej oceny dowodów polegające na przyjęciu, iż zeznania świadków S. były spójne, w sytuacji, gdy

- jedynie aktualnie pracujący świadkowie pamiętali, iż powód przeprowadzał szkolenie, a świadek A. K. (2), który już nie był pracownikiem S. nie pamiętał żadnych okoliczności dotyczących rzekomego szkolenia w dniu 22.02.2017 r.

- wiedza świadków była pełniejsza na rozprawie ponad 1,5 roku od szkolenia, niż podczas przesłuchania P. (...) w dniu 19.09.2017 r.

- aktualnie pracownicy S. zgodnie zeznawali co do długości szkolenia jako 13:00-14:00 i czasu wykładu 2 godziny każdej z osób, a nie pamiętając pozostałych kwestii szkolenia, tj. czy był test, kto prowadził jako pierwszy szkolenie, jaki był jego przebieg co przy prawidłowej ocenie dowodów winno budzić wątpliwości co do ich wiarygodności

5. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nieodniesienie się w treści rozstrzygnięcia do zeznań świadka P. K., który jako były pracownik pozwanego, wskazał jak funkcjonuje P. (...) oraz jakie znaczenie ma plan pracy prowadzony w formie terminarza oraz poprzez nieodniesienie się do dowodów wskazywanych w pkt 3 a-c

6. naruszenie art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 69 ust. 1 i 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. poprzez brak uwzględnienia, iż upłynął miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, w sytuacji gdy już w dacie 19 września 2017 r. pracownik S. A. F. wskazał powoda jako obecnego na szkoleniu w dniu 22 lutego 2017 r. a następnie powód po wezwaniu przez (...) w dniu 4 października 2017 r. składał w tym zakresie wyjaśnienia. Tym samym złożone oświadczenie do rozwiązania stosunku pracy w dacie 27 października 2017 r. należy uznać za złożone po terminie.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów strona apelująca wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w części zaskarżonej i zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje oraz o zwolnienie powoda od kosztów sądowych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana O. (...) Ł. wniosła o oddalenie apelacji jako bezzasadnej w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył co następuje

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego.

Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż 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, niepubl). 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 k. p. c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania,

iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego 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.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału

dowodowego zebranego w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k. p. c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139). Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z 23 marca 1999 r. III CZP 59/98 (OSNC 1999, nr 7-8, poz. 124) podkreślił, że same nawet bardzo poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c., nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd Rejonowy nie dokonał sprzecznych ustaleń faktycznych. Z przedstawionego materiału dowodowego oraz argumentacji Sądu I instancji którym dowodom dał wiarę jasno wynika stan faktyczny danej sprawy. Ustalenia Sądu nie pozostają w sprzeczności a wnioski z nich wynikające są spójne i logiczne. Argumentacja apelacji sprowadza się jedynie do polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Odwołujący się próbuje przeforsować swoją wygodną dla niego wersję zdarzeń powołując się jedynie na korzystne dla niego okoliczności sprawy, wybiórczo wskazując na materiał dowodowy, w sytuacji, gdy z przedstawionego materiału dowodowego jasno wynika zupełnie inna wersja zdarzeń.

W zakresie podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Okręgowy nie dopatruje się sprzeczności w ustaleniach Sądu Okręgowego i pisma (...). Zarówno z ustaleń Sądu (k.17 uzasadnienia) jak i z pisma wynika ta sama przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania umowy w obu przypadkach jest taka sama, inny pozostaje ewentualnie sztyk użytych słów. Także ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, odnosi się do tak określonej przyczyny, a mianowicie rozbieżności co do planu pracy i faktycznie wykonywanych czynności - bez wiedzy pracodawcy, w dniu 22. 02. 2017 w godzinach pracy, bo do tego w istocie powyższa przyczyna się sprowadza. Ponadto z uwagi na toczące się postępowanie wyjaśniające powód doskonale zdawał sobie sprawę, czego dotyczą zarzuty kierowane pod jego adresem. Aktualnie podnoszone zarzuty stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi rozważaniami Sądu Rejonowego co do zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę, stanowią próbę umniejszenia zawinionego zachowania powoda, które pozostawały w sprzeczności z obowiązkami pracownika, bowiem nie wykonywał on pracy w postaci czynności kontrolno - nadzorczych na rzecz pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 48 ust. 1 ustawy o P. (...)).

Należy przypomnieć, że rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione. Przyczyna rozwiązania musi być prawdziwa i konkretna, zaś okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy powinny istnieć najpóźniej w dacie złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia stosownie do treści art. 30 § 4 Kodeksu pracy powinna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy

o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Celem tego przepisu jest zapewnienie pracownikowi w razie ewentualnego sporu z pracodawcą gwarancji, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn w nim wskazanych. Obowiązek konkretnego wskazania przyczyny rozwiązania umowy ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy – sprawdzenie, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonano zgodnie z prawem, zweryfikowanie zaistnienia i zasadności danej przyczyny. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo przyjął Sąd Rejonowy, iż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę spełnia wymogi stawiane przez art. 30 § 4 kp.

W zakresie ustaleń dotyczących charakteru planu pracy Sąd Rejonowy trafnie przyjął, że jest on dokumentem, na podstawie którego O. (...) Ł. m.in. nadzoruje, chociażby pośrednio, gdzie inspektor prowadzi czynności kontrolne. Jak przyjmuje się w judykaturze nawet niepodpisane wydruki pozostają dokumentem w znaczeniu powszechnej na gruncie prawa cywilnego definicji dokumentu sformułowanej w art. 773 k.c. (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 18 maja 2017 r., V ACa 484/16). Plan ten w świetle poczynionych ustaleń pełni funkcje nadzorczo-organizacyjne. Dodatkowo jest podstawą do wystawienia delegacji, czy też sporządzenia upoważnień do kontroli dla inspektorów pracy. Zatem nie można przyjąć za skarżącym, że pozostawał on bez jakiegokolwiek znaczenia dla pracodawcy, skoro był podstawą do wystawiania delegacji i upoważnień, był także zatwierdzany, jak przyznaje skarżący przez koordynatora sekcji. Powyższe zostało potwierdzone przytoczonymi przez Sąd Rejonowy licznymi zeznaniami świadków, w tym przytoczonych przez skarżącego. Nawet sporadyczne zeznania świadków wskazanych przez powoda próbujące zdeprecjonować znaczenie planu pracy, nie przeczyły poczynionym ustaleniom (tj. nie wskazywały na zupełnie odmienny charakter planu pracy), a jedynie być może wynikały z braku pełnej świadomości na temat sposobu wykorzystania przedmiotowego planu przez kierownictwo pracodawcy.

Sąd I instancji nie dokonał również sprzecznych ustaleń w zakresie obowiązujących w O. (...) w Ł. godzin pracy tj. 8.00-16.00. Rozkład czasu pracy został bowiem potwierdzony zeznaniami wielu świadków, którym Sąd dał wiarę, jak i treścią dokumentów, w tym obowiązującego regulaminu pracy, czy też wniosków składanych przez pracowników pozwanego świadczących jawnie o świadomości pracowników co do obowiązującego rozkładu czasu pracy. Pojedyncze, zacytowane zeznanie świadka K. J. nie może w tym zakresie zmienić obowiązującego u pozwanego rozkładu czasu pracy.

W zakresie ustalenia czasu trwania kontroli w A. Sąd oparł się na zeznaniach pracowników A., w tym J. M.. Okoliczność ta jednak pozostawała bez znaczenia, gdyż w świetle zgromadzonego materiału dowodowego powód w wyznaczonych godzinach pracy (8.00-16.00) podjął się wykonania czynności pozasłużbowych, które nie były poradą, ani nawet konsultacją, czy prowadzeniem kontroli. O. ta nie została odzwierciedlona w planie pracy, ani jakimkolwiek innym dokumencie, w tym ewidencji czasu pracy. Z planu pracy wynikało bowiem, iż w godzinach pracy powód powinien zajmować się czynnościami kontrolnymi i to w innym podmiocie, podczas gdy w rzeczywistości mogły one co najwyżej stanowić część dnia roboczego powoda. Samo wydanie tego dnia decyzji ustnych mogło w istocie trwać kilkanaście minut. Tego dnia nie nastąpiło bowiem podpisanie protokołu, a więc nie było też konieczności zapoznawania się z wynikami kontroli przez osobę reprezentującą podmiot kontrolowany. Podobnie Sąd I instancji nie wskazał sztywno godziny trwania szkolenia prowadzonego przez powoda w dniu 22 lutego 2017 r. wskazując przedział godzinowy, który nawet w obliczu załączonego raportu z czytników pracownika (...) został właściwie określony uwzględniając podany przez świadka czas dojazdu tj. 20-30 minut. Jeszcze raz natomiast należy podkreślić, iż w obliczu dokonanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda okoliczność precyzyjnego ustalenia godziny zakończenia szkolenia nie miała znaczenia, gdyż w istocie wystarczające byłoby samo ustalenie, iż wbrew treści planu pracy powód w czasie pracy wykonywał czynności pozasłużbowe, naruszając istotny interes pracodawcy (który wypłacił pełne wynagrodzenie za ten dzień), zatajając ten fakt przed pracodawcą. Wobec powyższego bez znaczenia był również brak ustalenia, kto na zakończenie szkolenia przeprowadził test. Brak jest przy tym wewnętrznej sprzeczności ustaleń Sądu w zakresie prowadzenia szkolenia przez powoda wraz z E. M. (1) z ramienia firmy (...) P.H.U. i przyjęciu przez Sąd, że szkolenie to zostało przeprowadzone na prośbę W. B.. Stanowisko skarżącego, że powód jako wieloletni, doświadczony nadinspektor pracy udając się w dniu 22 lutego 2017 r. do (...) nie miał wiedzy, że będzie uczestniczył w szkoleniu jest jedynie przyjętą linią obrony, nie mogącą się ostać w obliczu zgromadzonego materiału dowodowego (w

tym zeznań wielu świadków nie mających jakichkolwiek wątpliwości, iż tego dnia uczestniczyli w szkoleniu z zakresu bhp, które prowadził powód i E. M. (1)).

Bez znaczenia dla oceny prawidłowości materiału dowodowego pozostają podnoszone kwestie związane z ewentualnymi uchybieniami przeprowadzonego szkolenia bhp, którego powtórzenie nakazano, oraz brak zapłaty wynagrodzenia, z czego skarżący wywodzi, że w istocie nie było to szkolenie, bowiem istotne jest to, że powód w godzinach pracy, bez wiedzy pracodawcy wykonywał czynności, które nie należały do jego obowiązków pracowniczych, w miejscu, gdzie kiedyś kontrolę przeprowadzał, niezależnie czy powód nazwie to szkoleniem, konsultacją, czy odpowiedziami na pytania, w szczególności, że uczestnicy tego spotkania jednoznacznie traktowali je jako szkolenie z zakresu bhp.

Na prawidłowość oceny materiału dowodowego pozostaje bez wpływu okoliczność podnoszona w apelacji, iż w toku postępowania wyjaśniającego pracodawca posługiwał się zdjęciami powoda czy zwracał się do Urzędu Skarbowego o informację o dochodach powoda. Jeżeli powód w tym zakresie uważa, że zostały naruszone jego prawa może rozważyć wystąpienie z określonymi roszczeniami w stosunku do byłego pracodawcy. Natomiast powód nie może się w tym zakresie powoływać na art. 8 kp, bowiem na ten przepis nie może powoływać się strona stosunku pracy, która lekceważy i narusza zasady współzycia społecznego/por. wyrok SN z dnia 8.06.1999, I PKN 96/99, OSNP 2000/16/615/, a powód pobierając wynagrodzenie za pracę, mimo nie świadczenia jej w wymiarze wynikającym z łączącego go stosunku pracy, takie zasady naruszył, natomiast pracodawca w celu przeprowadzenia rzetelnego postępowania wyjaśniającego przedsięwziął wszystkie dostępne mu środki.

W sposób prawidłowy Sąd Rejonowy dokonał oceny zeznań świadków – pracowników firmy (...), którzy spójnie zeznawali co do przebiegu szkolenia. To, że jeden ze świadków nie pamiętał przebiegu zdarzeń, nie dyskwalifikuje pozostałych zeznań.

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że na aprobatę nie zasługuje podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § k. p. c. .

Niezasadny był okazał się także zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c.

Stosownie do treści przepisu art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno przede wszystkim zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: przedstawienie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Musi tu być wskazany tok rozumowania sądu i to w taki sposób, żeby można było skontrolować słuszność tego rozumowania i jego zgodność z materiałem dowodowym. Powinno ono zawierać wyjaśnienie podstawy prawnej zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia z przytoczeniem przepisów prawa i wskazywać, dlaczego dany pogląd prawny sąd uznaje za trafny i z jakich powodów, a dlaczego odrzucił inne możliwości zakwalifikowania danego stanu faktycznego w odniesieniu do innego przepisu albo przepisów. Uzasadnienie wyroku ma dać wyczerpującą i logiczną odpowiedź na pytanie, dlaczego właśnie taki, a nie inny wyrok został wydany./tak SA w Łodzi z dnia 24 maja 2016 r, III AUa 906/15 LEX nr 2071305/. Zarzut naruszenia art. 328 k.p.c., może odnieść skutek wtedy, gdy z uwagi na wadliwość uzasadnienia zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli instancyjnej./tak SA w Katowicach w wyroku z dnia 30 czerwca 2016 r. V ACa 914/15, LEX nr 2081573/.

W ocenie Sądu Okręgowego brak jest podstaw do przyjęcia tego zarzutu jako zasadnego. W treści uzasadnienia zawarte są wszystkie wymagane elementy, określone w art. 328 kpc. Sąd Rejonowy uwzględnił bowiem na podstawie całokształtu materiału dowodowego sposób organizacji w P. (...), charakter planu pracy i przebieg zdarzeń w dniu 22 lutego 2017 r, w sposób, który poddaje się kontroli instancyjnej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 52 § 2 k.p. w zw. z art. 69 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy należy podkreślić, iż Sąd Rejonowy nie mógł wskazać na naruszenie ww. przepisu z uwagi

na fakt, iż informacje wskazane w przyczynie rozwiązania stosunku pracy z powodem zostały potwierdzone na skutek prowadzonego postępowania wyjaśniającego.

Należy przypomnieć, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę /tak wyrok SN z dnia 20.08.2008, I PK 32/08. MoPr 2009, nr 2 s. 91/. Termin rozpoczyna bieg od zakończenia podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika./wyrok SN z dnia 26.03.1998, I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201/. Jak przypomniał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2017 r. (I PK 198/16, LEX nr 2342186, B. - (...) 2018/2/12-13), jeżeli pracodawca jest jednostką organizacyjną, o jakiej mowa w art. 3 k.p., wówczas informacja o nagannym zachowaniu pracownika, będącym przyczyną jego dyscyplinarnego zwolnienia, musi dotrzeć do osoby lub organu zarządzającego tą jednostką albo innej wyznaczonej osoby, upoważnionej - w myśl art. 31 § 1 k.p. - do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy, w tym czynności stanowiących podstawowy atrybut pracodawcy, dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy. Warunek ten nie jest spełniony, gdy świadomość okoliczności uzasadniających zastosowanie sankcji z art. 52 § 1 k.p. występuje jedynie po stronie osób będących wprawdzie w hierarchii zawodowej przełożonymi pracownika, ale do których zadań i kompetencji nie należy dokonywanie w imieniu pracodawcy czynności prawnych z zakresu prawa pracy, bądź też osób, które korzystają tylko z doraźnego upoważnienia organu zarządzającego daną jednostką organizacyjną do rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie SN jest ustalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹ k.p. (zob. np. wyroki: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97. OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka, z dnia 20 czerwca 2017 r., I PK 198/16, LEX nr 2342186 i z dnia 10 maja 2018 r., I PK 76/17. LEX nr 2488654).

Okoliczność podana przez powoda, że już w dacie 19 września 2017 r. pracodawca miał wiedzę, iż pracownik (...) - A. F. wskazał powoda jako obecnego na szkoleniu z zakresu bhp w dniu 22 lutego 2017 r nie ma znaczenia dla oceny zachowania terminu z art. 52 § 2 kp. Z zeznań tego świadka złożonych ww. dniu nie wynikało bowiem jednoznacznie, o jaką osobę dokładnie chodzi i czy faktycznie tą osobą był powód. Dopiero na skutek kolejnych przesłuchań, w tym powoda w dniu 4 października 2017 r, oraz w dniu 12 października 2017 r. doszło do uzyskania informacji obiektywnie potwierdzającej ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych. W protokole kontroli podpisanym 12 października 2017 r. przywołano już skonkretyzowane ustalenia uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy. Pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w dniu 27 września 2017 r., tym samym oświadczenie w zakresie przyczyny zostało złożone w terminie.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie pierwszym sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k. p. c., Sąd Okręgowy oddalił apelację jako bezzasadną.

Natomiast w punkcie drugim sentencji wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu zobowiązując J. K. do zwrotu na rzecz O. (...) Ł. kwoty 1470 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję. Sąd Okręgowy o kosztach orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 oraz § 9 ust. 1 pkt. 1 i 2 w zw. § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015 r., poz.1804).

Przewodnicząca: Sędziowie:

M.P.