

**Sygn. akt IV P 22/19**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: L. Ś., H. W.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2019 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. C. (1)

przeciwko Urzędowi Gminy w R.

o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie

1. **oddala powództwo;**

2. **nie obciąża powódki E. C. (1) obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Urzędu Gminy w R..**

**Sygn. akt IV P 22/19**

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 26 lutego 2019 roku, skierowanym przeciwko Urzędowi Gminy w R., powódka E. C. (1), reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, ewentualnie o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w kwocie 18.792,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu. Powódka wносиła także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podała, że została zatrudniona w pozwanym Urzędzie od 17 listopada 2008 roku, a od dnia 1 stycznia 2015 roku pełniła funkcję Sekretarza Gminy R.. W dniu 30 stycznia 2019 roku otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 kp. Zgodnie z treścią tego oświadczenia przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest wielokrotne poświadczenie nieprawdy w zakresie przeprowadzenia przez powódkę szkolenia bhp w postaci instruktażu stanowiskowego. Powódka przyznała, że na karcie szkolenia BHP, dotyczącej B. W., złożyła podpis jako osoba przeprowadzająca szkolenie wstępne w zakresie instruktażu stanowiskowego, bez jego przeprowadzenia, co miało miejsce dwukrotnie.

W ocenie powódki nie doszło jednak do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co oznacza, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika jest niezasadne. Podniosła, że uprawnienia w zakresie przeprowadzenia szkolenia bhp w postaci instruktażu stanowiskowego na należały do jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto powódka wskazała,

że przy ocenie stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych należy wziąć pod uwagę chęć, wolę oraz świadomość naruszenia obowiązków pracowniczych. Intencją powódki nie było narażenie pracownika B. W., jak również pracodawcy na jakiegokolwiek zagrożenie. Pracownik ten był zatrudniony sezonowo od kilku lat na stanowisku palacza. Powódka złożyła podpis potwierdzający odbycie instruktażu stanowiskowego bez jego przeprowadzenia, jednak na karcie szkolenia wcześniej był podpis osoby przeprowadzającej szkolenie wstępne w postaci instruktażu ogólnego.

Powódka podnosiła także, iż przedmiotową sprawę należy ocenić mając na uwadze także kontekst polityczny, bowiem pracę na stanowisku sekretarza gminy rozpoczęła podczas kadencji poprzedniego wójta.

W odpowiedzi na pozew z dnia 4 marca 2019 roku pozwany Urząd Gminy w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest uzasadnione, zaś powódka bagatelizuje swój czyn. Czyn ten jest bezprawny, zawiniony i w oczywisty sposób popełniony z winy umyślnej, co uniemożliwia dalsze zatrudnienie powódki.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

Powódka E. C. (2) została zatrudniona w Urzędzie Gminy w R. od dnia 17 listopada 2008 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo jako podinspektor ds. inwestycji na podstawie umowy o pracę na czas zastępstwa, następnie jako kierownik referatu ds. inwestycji, a od 1 stycznia 2015 roku na stanowisku Sekretarza Gminy R..

/dowód: umowy o pracę, porozumienie, angaże - część B akt osobowych powódki/

Zakres obowiązków powódki został w sposób szczegółowy określony na piśmie. Do zadań przypisanych powódce na zajmowanym stanowisku sekretarza należało między innymi: koordynowanie działań referatów z innymi jednostkami organizacyjnymi Gminy, nadzór nad przygotowaniem projektów uchwał rady i ich realizacją, nadzór nad przestrzeganiem instrukcji kancelaryjnej, przepisów o archiwizacji, organizacji i dyscypliny pracy, określanie standardów i wymogów dotyczących opisów stanowisk, zakresów zadań, uprawnień i odpowiedzialności, sprawy organizacyjne, szkoleniowe i osobowe pracowników (...), a także wykonywanie innych zadań zleconych przez Wójta.

/dowód: zakres czynności, obowiązków i uprawnień – część B akt osobowych powódki/

Na podstawie zarządzeń Wójta Gminy R. z dnia 30 grudnia 2014 roku E. C. (1) została upoważniona do: wykonywania określonych czynności podczas nieobecności wójta, wykonywania czynności z zakresu prawa pracy wobec wójta, załatwiania w imieniu wójta indywidualnych spraw z zakresu administracji publicznej wymienionych w zarządzeniu, wykonywania określonych zadań w zakresie gospodarki finansowej, kierowania bieżącą pracą (...), dokonywania czynności wynikających ze stosunku pracy pracowników (...).

/zarządzenia Wójta Gminy R. z dnia 30 grudnia 2014 roku – w aktach osobowych powódki, część B/

W Urzędzie Gminy w R. była taka praktyka, że sekretarz lub wójt podpisywali kartę szkolenia – instruktażu stanowiskowego w stosunku do określonej grupy pracowników, w tym palaczy centralnego ogrzewania. Dwukrotnie na karcie szkolenia wstępnego z zakresu bhp dotyczącego palacza centralnego ogrzewania w budynku ośrodka (...), powódka potwierdziła swoim podpisem przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego, bez jego faktycznego przeprowadzenia. Instruktaż ogólny został wcześniej przeprowadzony przez J. F., pełniącą funkcję inspektora bhp.

/dowód: zeznania powódki E. C. (1) – nagranie z rozprawy z dnia 16 maja 2019 roku - protokół elektroniczny – k. 50 w związku z nagraniem z rozprawy z dnia 27 czerwca 2019 roku - protokół elektroniczny – k. 55; zeznania świadka D. W. – nagranie z rozprawy z dnia 16 maja 2019 roku - protokół elektroniczny – k. 50 , karta szkolenia wstępnego – k. 28, 29/

B. W. jest wieloletnim pracownikiem zatrudnionym na stanowisku palacza centralnego ogrzewania. W ośrodku zdrowia, gdzie pełnił obowiązki palacza, nie zmieniła się technologia ogrzewania, nie zmienił się piec. B. W. posiadał aktualne uprawnienia energetyczne.

W związku z przeprowadzoną w Urzędzie kontrolą przez Państwową Inspekcję Pracy B. W. złożył oświadczenie, że w okresie zatrudnienia nie był poddany wstępnym szkoleniom bhp w postaci instruktażu stanowiskowego.

/dowód: protokół kontroli PIP z dnia 29.01.2019r. – k. 21-25, zastrzeżenia do protokołu – k. 26, pismo PIP – k. 27/

Instruktaż stanowiskowy palacza powinna przeprowadzić osoba o takich samych lub wyższych uprawnieniach energetycznych.

/dowód: zeznania świadka T. P. – nagranie z rozprawy z dnia 16 maja 2019 roku - protokół elektroniczny – k. 50 /

Oświadczeniem z dnia 30 stycznia 2019 roku pozwany pracodawca rozwiązał z E. C. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na wielokrotnym poświadczaniu przez powódkę nieprawdy na kartach szkolenia wstępnego bhp w postaci instruktażu stanowiskowego pracownika Urzędu Gminy – B. W..

/dowód: oświadczenie – w aktach osobowych powódki, część C/

E. C. (1) nie pracuje, ma na utrzymaniu dziecko w wieku 3 lat, na które otrzymuje świadczenie „500+”. Nie posiada innych dochodów. Mieszka z rodzicami i pozostaje na ich utrzymaniu.

/dowód: zeznania powódki E. C. (1) – nagranie z rozprawy z dnia 27 czerwca 2019 roku - protokół elektroniczny – k. 55/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy jest w zasadzie bezsporny. Sąd ustalił go na podstawie zeznań powódki E. C. (1), zeznań świadków D. W. i T. P., a także na podstawie dokumentów złożonych do akt sprawy i zawartych w aktach osobowych powódki.

Powódka przesłuchana w charakterze strony potwierdziła, że na karcie szkolenia wstępnego w zakresie bhp dotyczącego B. W., dwukrotnie złożyła podpis potwierdzający odbycie instruktażu stanowiskowego bez jego przeprowadzenia.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo jest nieuzasadnione.

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

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów

o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo

o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

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

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

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

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

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

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

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z E. C. (1) umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na wielokrotnym poświadczeniu przez powódkę nieprawdy na kartach szkolenia wstępnego bhp w postaci instruktażu stanowiskowego pracownika Urzędu Gminy – B. W..

Powódka E. C. (1) przyznała, że dwukrotnie na karcie szkolenia wstępnego z zakresu bhp dotyczącego palacza centralnego ogrzewania w budynku ośrodka (...), potwierdziła swoim podpisem przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego, bez jego faktycznego przeprowadzenia. Wskazywała jednak, że został wcześniej przeprowadzony przez J. F., pełniącą funkcję inspektora bhp, instruktaż ogólny.

E. C. (1) podnosiła, że prowadzenie szkolenia bhp w postaci instruktażu stanowiskowego nie należało do jej podstawowych obowiązków pracowniczych, zatem nie doszło do ciężkiego naruszenia tychże obowiązków przez powódkę.

Sąd nie podzielił argumentacji E. C. (1). W pisemnym zakresie czynności, obowiązków i uprawnień powódki wprost nie przypisano powódce prowadzenia szkolenia bhp w postaci instruktażu stanowiskowego. Nie oznacza to, że powódka takiego obowiązku nie miała. W zakresie czynności pracodawca nałożył na powódkę prowadzenie spraw organizacyjnych, szkoleniowych i osobowych pracowników (...). Jednocześnie zarządzeniem z dnia 30 grudnia 2014 roku Wójt Gminy R. upoważnił powódkę do dokonywania czynności wynikających ze stosunku pracy pracowników (...). W ramach prowadzenia spraw pracowniczych mieści się szereg czynności, które nie sposób enumeratywnie wymienić z pisemnym zakresie czynności. Z pewnością do czynności tych należy także nadzór nad terminowym i prawidłowym prowadzeniem szkoleń z zakresu bhp, zarówno wstępnych, jak i okresowych. W pojęciu tym mieści się również prowadzenie instruktażu stanowiskowego. Powódka przyjęła na siebie ten obowiązek, bowiem w okresie pracy na stanowisku sekretarza realizowała czynności związane z prowadzeniem instruktażu stanowiskowego. Jak podała, instruktaż ten realizował wójt lub ona, jako sekretarz.

Pamiętać należy, iż powódka była pracownikiem samorządowym i w związku z tym nie można pominąć przepisów ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U.2019.1282 t.j.) W art. 24 tej ustawy zawarty jest katalog podstawowych obowiązków pracowniczych pracowników samorządowych.

Należy do nich dbałość o wykonywanie zadań publicznych oraz o środki publiczne, z uwzględnieniem interesu publicznego oraz indywidualnych interesów obywateli. Do obowiązków pracownika samorządowego należy w szczególności:

- 1) przestrzeganie Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej i innych przepisów prawa;
- 2) wykonywanie zadań sumiennie, sprawnie i bezstronnie;
- 3) udzielanie informacji organom, instytucjom i osobom fizycznym oraz udostępnianie dokumentów znajdujących się w posiadaniu jednostki, w której pracownik jest zatrudniony, jeżeli prawo tego nie zabrania;
- 4) dochowanie tajemnicy ustawowo chronionej;
- 5) zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami;
- 6) zachowanie się z godnością w miejscu pracy i poza nim;
- 7) stałe podnoszenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych.

Zgodnie z treścią art. 25 powołanej ustawy do obowiązków pracownika samorządowego należy sumienne i staranne wykonywanie poleceń przełożonego. W przepisie tym wskazano, że jeżeli pracownik samorządowy jest przekonany, że polecenie jest niezgodne z prawem albo zawiera znamiona pomyłki, jest on obowiązany poinformować o tym na piśmie swojego bezpośredniego przełożonego. W przypadku pisemnego potwierdzenia polecenia pracownik jest obowiązany je wykonać, zawiadamiając jednocześnie kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

Przepis art. 25 ww. ustawy wyraźnie nakazuje pracownikowi samorządowemu niewykonanie polecenia, jeżeli jest przekonany, że prowadziłoby to do popełnienia przestępstwa, wykroczenia lub groziłoby niepowetowanymi stratami, o czym pracownik powinien niezwłocznie poinformować kierownika jednostki, w której jest zatrudniony.

W świetle powołanego wyżej art. 100 § 1 kp przymiot podstawowego obowiązku pracowniczego ma wykonywanie poleceń pracodawcy dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa bądź umową o pracę. W praktyce oznacza to, że zrealizowanie przez pracownika polecenia sprzecznego z prawem (np. sporządzenie fałszywego dokumentu na polecenie przełożonego) może uzasadniać zastosowanie doń art. 52 § 1 pkt 1 kp. Tym bardziej zastosowanie tego przepisu będzie uzasadnione w przypadku samodzielnego – bez polecenia – sfalszowania dokumentu.

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż powódka dwukrotnie dobrowolnie potwierdziła własnoręcznym podpisem na karcie szkolenia BHP, dotyczącej B. W., że przeprowadziła szkolenie wstępne w zakresie instruktażu stanowiskowego, bez faktycznego jego przeprowadzenia. Oznacza to, iż powódka potwierdziła nieprawdę w karcie szkolenia.

Sumiennosc i starannosc wykonywania pracy można uznać za miary należytego wykonywania zobowiązania pracowniczego. Z poczynionych ustaleń wynika, iż powódka nie wykonała powierzonych obowiązków sumiennie i starannie, nie zadbała również w tym zakresie o dobro pracodawcy. W stosunku do powódki, jako pracownika samorządowego

i jednocześnie osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985/11, poz. 164). Powódka dopuściła się działania sprzecznego z prawem, uczyniła to dobrowolnie. Wskazane w sprawie okoliczności świadczą, że E. C. (1) w sposób świadomy naruszyła przepisy i procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy. Zachowanie jej było zawinione, powódka całkowicie zignorowała następstwa swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków i zajmowane stanowisko nakazywały szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Powyższe okoliczności świadczą, że E. C. (1) naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze w sposób ciężki. W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia.

Dla oceny zachowania powódki pozostaje obojętna okoliczność, że ani pracodawca, ani pracownik, którego dotyczyło szkolenie bhp nie ponieśli żadnej szkody.

Mając na uwadze powyższe Sąd na podstawie art. 56 kp oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powódka utracił źródło dochodu wskutek rozwiązania stosunku pracy, a ma na utrzymaniu córkę.