

Sygn. akt IV P 124/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23/12/2014 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marek Cechowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Sówka

po rozpoznaniu w dniu 23 grudnia 2014 r. na rozprawie

sprawy z powództwa W. P. (1)

przeciwko Urzędowi Gminy w O.

dotyczące rozwiązania umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, o odszkodowanie

Orzeka:

1. Zasądza od pozwanego Urzędu Gminy w O. na rzecz powoda W. P. (1) kwotę 19.074,48 zł (dziewiętnaście tysięcy siedemdziesiąt cztery złote czterdzieści osiem groszy) brutto tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 marca 2013 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 5.101,20 zł (pięć tysięcy sto jeden złotych dwadzieścia groszy) brutto tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2013 r. do dnia zapłaty;
2. W pozostałym zakresie postępowanie w sprawie umarza;
3. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Ostrołęce kwotę 1.209,00 zł (jeden tysiąc dwieście dziewięć złotych) tytułem wpisu, od którego uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy;
4. Wyrokowi co do kwoty 1.700,40 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Na skutek apelacji pozwanego – Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie IIIPa 14/15 wyrokiem z dnia 18.05.2015 r. orzeka: oddala apelację.

Sygn. akt: IV P 124/13

UZASADNIENIE

Powód W. P. (1), pozwem wniesionym w dniu 15.04.2013 r., wniósł o zasądzenie od pozwanego – Urzędu Gminy w O. odszkodowania za czas niewykonywania pracy w czasie gotowości do jej wykonywania, tj. od dnia 16.04.2012 r. do dnia 26.03.2013 r. w kwocie 27.926,82 zł oraz odszkodowania za okres wypowiedzenia w kwocie 7.409,44 zł. Powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu w piśmie procesowym z dnia 12.02.2014r. / k. 76 /i wnosił o zasądzenie kwoty

19.170,60 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i kwoty 5.101,20 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pracodawcy wraz z ustawowymi odsetkami.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1.03.2012 r. Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem przywrócił W. P. (1) do pracy w pozwanym Urzędzie Gminy w O. na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądził na jego rzecz kwotę 5.058,69 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy.

(**dowód:** wyrok Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 1.03.2012 r. – sygn. akt IV P 281/11, k. 5)

Powód zgłosił swą gotowość do pracy w dniu 16.04.2012 r. ustnie w obecności świadka L. S., a następnie potwierdził ją w piśmie z dnia 7.05.2012 r. oraz z dnia 23.05.2012 r.

(**dowód:** postanowienie Sądu Rejonowego w Pułtusku I Wydział Cywilny z dnia 9.11.2012 r. – sygn. akt(...), k. 6, akta sprawy (...): wyjaśnienia powoda, k. 33, zeznania L. S., k. 35, zeznania B. P., k. 36, zeznania Z. S., k. 37)

W dniu 9.11.2012 r. Sąd Rejonowy w Pułtusku postanowił wyznaczyć Urzędowi Gminy w O. termin dwóch tygodni do wykonania przywrócenia powoda do pracy, zgodnie z wyrokiem Sądu Pracy, a także zagrozić mu grzywną w wysokości 1000 zł w razie niewykonania czynności w wyznaczonym terminie.

(**dowód:** postanowienie Sądu Rejonowego w Pułtusku I Wydział Cywilny z dnia 9.11.2012 r. – sygn. akt (...), k. 6)

Pismem z dnia 26.03.2013 r. powierzono W. P. (1) czasowe wykonywanie pracy na stanowisku robotnika gospodarczego, na okres od 26.03.2013r. do 25.06.2013 r., bez zmiany warunków wynagrodzenia.

(**dowód:** pismo z dnia 26.03.2013 r., k. 7)

W dniu 27.03.2013 r. Powód odbył szkolenie wstępne w dziedzinie BHP /k-63 akt osobowych/ oraz poddał się badaniu wstępnemu w wyniku czego uzyskał zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na stanowisku robotnika gospodarczego.

(**dowód:** k-62 akt osobowych)

Również w dniu 27 marca 2013 r. pracodawca ustnie określił powodowi jego zakres czynności i wysłał do pracy. Pracownik otrzymał rękawice robocze (2 pary) i kamizelkę odblaskową, natomiast ubranie robocze i buty miał z poprzedniego zatrudnienia jako kierowca.

(**dowód:** k-15)

Powód otrzymał polecenie wycinania krzaków z przydrożnych rowów. Rano przyjeżdżał do Urzędu Gminy w O., gdzie przebierał się w swoje ubranie robocze, następnie jechał swoim samochodem do miejsca wykonywania pracy. Pracownik gminy T. D. (1) wskazywał mu krzaki do wycięcia.

(**dowód:** k-31)

Zakres wykonanej pracy sprawdzał wójt i pracownik gminy.

(**dowód:** k-32)

Pracę wykonywał przez 8 godzin dziennie. Powód wykonywał pracę przy wycinaniu krzaków do dnia 29 marca 2013 r. W dniach 2-3 kwietnia przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 4 kwietnia 2013 r. złożył pismo informujące pracodawcę o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: k-2 akt osobowych)

W dniach 28 i 29 marca 2013 r. temperatura w okolicach wahała się w granicach w nocy -4, - 5 stopni C a w dzień od 1 do 2 stopni C z opadami śniegu z deszczem.

(dowód: strona internetowa k. 145)

Powód w dniu 4.04.2013 r. rozwiązał z pozwanym stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu dopuszczenia się pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegających na nie zapoznaniu pracownika z zakresem czynności na danym stanowisku pracy oraz oceną ryzyka zawodowego, a ponadto nie zapewnieniu pracownikowi odpowiedniej odzieży ochronnej, posiłków regeneracyjnych, czy możliwości schronienia.

(dowód: pismo rozwiązujące stosunek pracy z dnia 4.04.2013 r., k. 8)

Powód otrzymał jako odzież ochronną na stanowisku kierowcy - buty adidas, czapkę i ogrodniczki. Zgodnie z „Tabełą przydziału środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego” stanowiącą załącznik nr 1 Zarządzenia Wójta Gminy O. z dnia 3 października 2012 r., powód powinien otrzymać: kurtkę zimową, obuwie ochronne ocieplane, ubranie robocze ocieplane, okulary ochronne, czapkę drelichową. W przypadku zmiany stanowiska pozwany mógł jedynie nie dostarczać powodowi spodni roboczych, które powód otrzymał w czasie zatrudnienia na stanowisku kierowcy.

(dowód: k. 32, k. 98 do 103, 115)

Sąd zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 1.03.2012 r. - sygn. akt IV P 281/11, przywrócił powoda do pracy w Urzędzie Gminy w O., zasądzając na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Zgodnie z art. 48 ustawy kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U.1998.21.94 j.t., ze zm.), powód zobowiązany był zgłosić swą gotowość do pracy w terminie 7 dni od dnia przywrócenia do pracy, czyli od uprawomocnienia się wskazanego orzeczenia. „Gotowość do podjęcia pracy” oznacza nie tylko gotowość faktycznego przystąpienia do pracy przez pracownika, ale przede wszystkim „gotowość” w sensie prawnym, która przejawia się poprzez złożenie oświadczenia woli o kontynuowaniu stosunku pracy. Oznacza to, że wykazana w ten sposób gotowość, nie zostaje zniwelowana przez zdarzenia faktyczne, które uniemożliwiają w danym czasie podjęcie zatrudnienia, jak np. brak odzewu ze strony pracodawcy na złożone oświadczenie woli (zob. Góral Z., Komentarz do art. 48 Kodeksu pracy, WKP 2012).

Sąd Rejonowy w Pułtusku rozpoznając sprawę o sygnaturze (...), zmuszony był ustalić, czy w danym przypadku wydanie postanowienia zobowiązującego pozwanego do przywrócenia powoda do pracy pod rygorem ukarania grzywną jest zasadne. Konieczne było zatem ustalenie czy 7 dniowy termin do złożenia stosownego oświadczenia woli został zachowany. Sąd rozpoznający sprawę przeprowadził w danym zakresie obszerne postępowanie dowodowe mające na celu wykazanie, czy zobowiązanie pozwanego do wykonania wyroku o przywróceniu do pracy jest prawnie uzasadnione. W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż na podstawie zgodnych zeznań świadków L. S., B. P. i Z. S., a także wyjaśnień powoda, należało uznać, że oświadczenie woli zostało złożone wójtowi Gminy O. ustnie w dniu 16.04.2013 r. Zgodnie z tymi ustaleniami Sąd wydał postanowienie zobowiązujące pozwanego do przywrócenia W. P. do pracy w Urzędzie Gminy O..

Sąd nie może uznać, iż prawomocne postanowienie wydane w celu wykonania wyroku przywracającego powoda do pracy w zupełności go nie wiąże – jak podnosił pozwany. Zgodnie z art. 365§1 k.p.c. orzeczenie prawomocne wiąże nie

tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 5.10.2005 r. (I PK 65/05, LEX nr 375675), iż powaga rzeczy osądzonej dotyczy tylko wyroków (postanowień co do istoty wydanych w postępowaniu nieprocesowym), a nie postanowień w kwestiach wyłącznie procesowych, a za takie należy uznać postanowienie dotyczące przymuszenia dłużnika - w drodze egzekucji sądowej - do wykonania prawomocnego wyroku (przez wyznaczenie dłużnikowi przez sąd terminu do wykonania orzeczenia i zagrożenie grzywną na wypadek, gdyby w wyznaczonym terminie czynności nie wykonał - art. 1050 § 1 k.p.c.). SN w uzasadnieniu tego wyroku stwierdził jednak, że wskazane postanowienie wiąże Sąd na podstawie powołanego art. 365§1 k.p.c. SN wskazał, że orzeczenie takie, pomimo iż nie można nadać mu powagi rzeczy osądzonej, nie może być ignorowane w postępowaniu toczącym się w sprawie mającej z nim bezpośredni związek. SN wskazał na zmianę okoliczności w stanie faktycznym danej sprawy jaka miała miejsce w czasie jego wydawania, a także fakt, że nie dotyczyło ono spornego stosunku prawnego, wobec czego nie było podstaw by uwzględniać, je przy orzekaniu. W niniejszej sprawie stan faktyczny nie uległ zmianie, a strona pozwana dała już wyraz niezadowolenia z poczynionych w tym postępowaniu ustaleń w zażaleniu od owego postanowienia. Podzielając poglądy wyrażone przez SN, należy odnieść się do niniejszego stanu faktycznego. Sąd Rejonowy w Pułtusku wydał postanowienie zobowiązujące pozwanego do wykonania wyroku przywracającego powoda do pracy. Zostało ono zaskarżone przez stronę pozwaną, jednak Sąd odwoławczy również uznał zasadność ustaleń poczynionych przez Sąd wydający przedmiotowe postanowienie. Postanowienie to stało się prawomocne i potwierdziło okoliczność skutecznego zgłoszenia gotowości do pracy przez powoda, a co za tym idzie należy wskazać, że nastąpiła reaktywacja stosunku pracy jaka wynikała z orzeczenia Sądu Rejonowego w Ostrołęce. Dalsze rozpatrywanie kwestii faktycznego zgłoszenia gotowości do pracy powoda - ustalona na podstawie zeznań świadków - wobec istnienia wiążącego Sąd, prawomocnego postanowienia zobowiązującego do wykonania wyroku przywracającego do pracy, gdzie w toku prowadzonego wówczas postępowania kwestia ta została rozstrzygnięta, jest niedopuszczalne. Z tych względów Sąd pominął wnioski dowodowe pozwanego na powyższą okoliczność.

W związku ze skutecznym złożeniem oświadczenia woli przez powoda oraz istnieniem prawomocnego wyroku przywracającego go do pracy, z dniem 16.04.2012 r. nastąpiła skuteczna reaktywacja stosunku pracy. Wyrok przywracający W. P. do pracy poprzez swój konstytutywny charakter doprowadził do odrodzenia stosunku pracy z chwilą złożenia przez powoda oświadczenia o gotowości do jej podjęcia. Charakter deklaracyjny tego orzeczenia pozwala po spełnieniu obu przesłanek, na jego realizację w trybie art. 1050 k.p.c., jak miało to miejsce w niniejszym stanie faktycznym (zob. wyrok SN z 19.06.2012 r., II PK 272/11, LEX nr 1254675). Należy, więc stwierdzić, że stosunek pracy pomiędzy stronami odrodził się z dniem 16.04.2012 r. i trwał do dnia 4.04.2013 r., czyli do chwili rozwiązania istniejącego stosunku pracy przez powoda.

Wobec powyższych ustaleń zarzuty pozwanego dotyczące faktu, iż w spornym okresie między stronami nie istniał stosunek pracy i wobec tego roszczenie powoda jest bezpodstawne, należy uznać za bezzasadne. Pozwany zgodnie z powyższym był zobowiązany do zatrudnienia powoda bezpośrednio po zgłoszeniu jego gotowości do podjęcia pracy. Pomimo, iż nie dopełnił on tego obowiązku z chwilą istnienia prawomocnego wyroku przywracającego do pracy oraz złożenia oświadczenia woli pracownika następuje odnowienie między stronami stosunku pracy, nawet jeżeli praca faktycznie nie jest jeszcze świadczona przez pracownika na rzecz pracodawcy, bez winy pracownika.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2012 r. (II PK 193/11, LEX nr 1289153) wskazał, że pracownik, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.), w razie niedopuszczenia go do pracy pozostaje przez cały okres nieświadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania i przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości wynikającej z art. 81 § 1 k.p., z którego nie podlegają odliczeniu kwoty świadczeń pobranych w tym okresie z ubezpieczenia społecznego. SN zauważył także, że w razie niedopuszczenia do pracy pracownika, który został przywrócony do pracy prawomocnym wyrokiem i zgłosił gotowość do pracy w ciągu 7 dni (art. 48 § 1 k.p.) pozostaje on przez cały okres nie świadczenia pracy w gotowości do jej wykonywania (art. 81 § 1 k.p.) w znaczeniu prawnym, a nie faktycznym. W ocenie Sądu należy uznać twierdzenia SN za w pełni uzasadnione. W niniejszej sprawie W. P. został niedopuszczony przez pozwanego do pracy pomimo złożenia oświadczenia woli

wyrażającego gotowość do jej podjęcia. Wobec powyższego należy uznać, że w danym przypadku roszczenie powoda jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 81 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania. Warunkiem przyznania wynagrodzenia pracownikowi jest konieczność istnienia zamiaru świadczenia pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, czego nie wyklucza sam fakt pozostawania w zatrudnieniu u innego pracodawcy w tym okresie (zob. Wagner B., Komentarz do art. 81 Kodeksu pracy, LEX 2011). SN wskazuje, że zatrudnienie u innego pracodawcy nie przekreśla samo przez się gotowości do pracy w rozumieniu art. 81 § 1 k.p. Dotyczy to jednak sytuacji, w której praca taka nie wyłącza dyspozycyjności pracownika, to jest nie uniemożliwia niezwłocznego podjęcia pracy, którą pracownik zobowiązał się wykonywać na rzecz pracodawcy, ze strony którego doznał przeszkód w jej wykonywaniu (zob. wyrok SN z 2 września 2003 r., I PK 345/02, LEX nr 82635). Również w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r. w sprawie II PK 111/05, (op. OSNP 2006/23-24/347, M.P.Pr. 2006/2/62) SN wskazał, że podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy nie wyłącza prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Podzielając powyższe poglądy, należy odrzucić zarzut pozwanego, który twierdził, iż fakt zatrudnienia powoda w spornym okresie w Domu Pomocy Społecznej miałby przemawiać za brakiem rzeczywistej gotowości do podjęcia przez niego pracy w Urzędzie Gminy. Praca u innego pracodawcy nie spowodowała braku gotowości powoda do powrotu do pracy. Świadczą o tym wszelkie czynności jakie podejmował w niniejszej sprawie powód, by do świadczenia pracy u pozwanego wrócić, jak np. wystosowanie pism wzywających go do przywrócenia do pracy, wystąpienie do Sądu w związku z niewykonaniem wyroku przez pozwanego, a także natychmiastowe stawienie się na wezwanie pozwanego do świadczenia pracy w Urzędzie Gminy w O. i jej faktyczne świadczenie zaraz po dopuszczeniu go do pracy.

Wszystkie te okoliczności dostatecznie uzasadniają słuszność roszczenia powoda. Zgodnie z nim zasądzenie wynagrodzenia na rzecz powoda za okres od 16.04.2012 r. do 25.03.2013 r., czyli okres gotowości do pracy, której świadczenie było niemożliwe z przyczyn dotyczących pracodawcy, jest zasadne.

Kolejne roszczenie powoda związane jest z faktem rozwiązania przez niego stosunku pracy bez wypowiedzenia z przyczyn dotyczących pracodawcy. Przyczyny wskazane przez W. P. w piśmie z dnia 4.04.2013 r. rozwiązującym stosunek pracy, wskazują na niedopełnienie przez pracodawcę obowiązków związanych z poinformowaniem pracownika o zakresie obowiązków na danym stanowisku pracy oraz ocenie ryzyka zawodowego, a także nie zapewnienie powodowi, koniecznych do wykonywania pracy w trudnych warunkach atmosferycznych, odzieży i obuwia ochronnego, posiłków regeneracyjnych oraz schronienia w czasie przerwy od pracy.

Sąd rozpoznając niniejszą sprawę miał na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 12 czerwca 1997 r. (I PKN 210/97, nr LEX 32175), w którym to wskazał, iż w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się przypadek dopuszczenia się kilku uchybień i to także wtedy, gdy nie mogą być one kwalifikowane jako "czyn ciągły". SN uzasadniając swoje zważania podkreślił, iż „ciężkim naruszeniem” może być również kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów w związku z zachowaniem się pracodawcy czy pracownika. Przy czym pamiętać należy, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w przypadku wielości przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 61/05, LEX nr 196489). Poglądy te mają odpowiednie zastosowanie do rozwiązania umowy o pracę przez pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika.

Obowiązki pracodawcy, w tym w zakresie BHP, zostały określone w art. 94 pkt 6 k.p. Wskazane tam obowiązki stanowią obowiązki podstawowe uznane przez ustawodawcę za najistotniejsze. Z punktu widzenia komentowanego przepisu nie ma znaczenia, czy niewykonanie tych obowiązków nastąpiło z winy pracodawcy, czy też bez jego winy z powodu obiektywnie istniejącej niemożności realizacji. Pracownik nie ma bowiem obowiązku wykonywania pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

W przypadku jeżeli pracownik powołuje się na naruszenie przez pracodawcę przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przeprowadzenie oceny naruszeń wymaga wiadomości specjalnych (art. 278 § 1 KPC) - tak; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 108/98, OSNP 1999/10/337. ./.. Dlatego też, mając na względzie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2008 roku (sygn. akt: V CSK 423/07), w którym wskazano, że Ustalenia wymagające wiadomości specjalnych, aby mogły stać się składnikiem materiału dowodowego poddawanego ocenie, muszą przybrać formę określoną w art. 278 i nast. k.p.c., to znaczy postać opinii biegłego (biegłych) lub odpowiedniego instytutu” – Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu BHP. Biegły sądowy dopuszczony na powyższą okoliczność w swojej opinii do zarzutów powoda podniesionych w tym zakresie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy wskazał, iż pozwany w n/n sprawie **rażąco** naruszył następujące przepisy BHP, które w większości były wskazane w w/w oświadczeniu, tj. :

- nie opracował stanowiskowej instrukcji BHP, a tym samym nie zapoznał Powoda z instrukcją BHP określającą wymogi bezpieczeństwa w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy wycinaniu krzaków, co stanowi naruszenie art. 237⁴ § 1 Kodeksu Pracy;

- nie ocenił ryzyka zawodowego związanego wycinaniem krzaków, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 i art. 226 Kodeksu Pracy w związku z § 39a rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.03.169.1650 ze zm.);

- nie dostarczył Powodowi środków ochrony indywidualnej zabezpieczających przed działaniem niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia czynników występujących w środowisku pracy oraz poinformować go o sposobach posługiwania się tymi środkami, co stanowi naruszenie art. 237⁶ Kodeksu Pracy;

- nie zapewnił Powodowi środków do udzielania pierwszej pomocy w razie wypadku, co stanowi naruszenie art. 209¹ Kodeksu pracy;

- nie przeprowadził oceny czynników szkodliwych dla zdrowia, co stanowi naruszenie art. 227 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy w związku z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowi w środowisku pracy (Dz.U.2002. 217.1833) oraz Rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U.2011.33.166);

- nie zapewnił Powodowi napojów i posiłków profilaktycznych, co stanowi naruszenie art. 232 Kodeksu pracy oraz przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U.1996.60.279);

- nie zapewnił Powodowi pomieszczenia do ogrzewania się, co stanowi naruszenie art. 207 § 2 Kodeksu pracy w związku z § 44 Załącznika Nr 3 do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U.2003.169.1650 j.t.).

Biegły w swojej opinii szczegółowo uzasadnił poszczególne w/w uchybienia pracodawcy a Sąd je w całości podziela. Z uwagi na to, iż są częścią akt nie przytacza ich w szczegółach. W ocenie Sądu na rozstrzygnięcie sprawy miała znaczenie ocena biegłego, iż brak powyżej wskazanych środków ochrony narażał bezpośrednio powoda na utratę zdrowia a w szczególności niesprzyjających okolicznościach i życia.

Pozwany w przypisanym terminie złożył zastrzeżenia do w/w opinii w zakresie trzech wskazanych przez biegłego naruszeń przepisów BHP, nie odnosząc się do pozostałych wskazanych przez biegłego naruszeń /w sumie było ich 8/ i wniosek o opinię uzupełniającą biegłego. Na wyznaczony termin rozprawy Sąd wezwał biegłego, który podtrzymał opinię sporządzoną na piśmie odnosząc się do przedstawionych zarzutów strony pozwanej poszerzając jeszcze swoją poprzednią argumentację /k. 169 do 169 v/. Opinia jaka powstała na użytek tej sprawy - zdaniem Sądu - w pełni zasługuje na uwzględnienie. Osoba, która ją sporządziła ma, zgodnie z treścią art. 278 k.p.c. wiadomości specjalne niezbędne do odpowiedzi na zadane przez Sąd pytania. Biegły jest bowiem specjalistą z zakresu BHP, a zatem posiada niezbędną wiedzę aby dokonać ustaleń odnośnie spornej kwestii. Opinia ta jest pełna i kompleksowa, opisuje stan faktyczny i wskazuje przepisy, na których oparł się biegły podbudowane poglądami orzecznictwa i doktryny. Podczas jej sporządzania biegły oparł się na pełnym materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy, w tym także na dokumentacji. Ponadto treść przedmiotowej opinii nie zawiera wewnętrznych sprzeczności, a wnioski wyciągnięte przez biegłego nie pozostawiają w ocenie Sądu wątpliwości co do przedmiotowej oceny. Wskazać nadto należy, że tutejszy Sąd, mając na względzie treść opinii biegłego, o której mowa wyżej, nie mógłby wydać orzeczenia sprzecznego z wnioskami zawartymi w tejże opinii. Jak podał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 października 2006 roku (sygn. akt: I CSK 166/06) „Z przyjmowanej powszechnie zasady, iż sąd jest najwyższym biegłym, nie można wyprowadzać wniosku, że może biegłego zastępować, a to oznacza, że jeżeli do poczynienia ustalenia istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy potrzebne są wiadomości specjalne, sąd nie może dokonywać ich sam, nawet gdyby miał w tej dziedzinie odpowiednie kwalifikacje merytoryczne.....”. Pozwany nie wniósł innych wniosków dowodowych / np. dowodu z opinii innego biegłego/ i jako strona postępowania, która, jak każda strona procesu, jest zobligowana do wykazania twierdzeń, z których wywodzi skutki prawne (art. 232 k.p.c.), powinna przejawiać odpowiednią aktywność dowodową, w przeciwnym razie ponosi negatywne skutki prawne swej bierności, polegające zwłaszcza na uwzględnieniu powództwa czy oddaleniu wniesionego środka zaskarżenia (por. wyrok SN z dnia 2000.03.30, II UKN 444/99, OSNP 2001/17/543, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 19 listopada 2013 r., III AUa 2476/12, LEX). Z tych już by powodów roszczenie zasądzenia stosownego odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie.

Innym zarzutem powoda wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę było naruszenie art. 21 u.p.s. Zgodnie z tym art. pracownikowi samorządowemu można powierzyć na okres do trzech miesięcy w roku kalendarzowym wykonywanie innej pracy niż określona w umowie o pracę, zgodnej z jego kwalifikacjami, jeśli wymagają tego potrzeby jednostki. Pracodawca może przenieść pracownika samorządowego w trybie art. 21 u.p.s. także na niższe stanowisko, ale powinien on wziąć pod uwagę jego kwalifikacje, czyli przygotowanie zawodowe, a także obowiązujące zasady prawa pracy, a w szczególności zasady poszanowania dóbr osobistych i niedyskryminacji w zatrudnieniu. Decyzja pracodawcy powierzająca pracownikowi samorządowemu inną pracę nie może być więc podjęta w sposób dowolny. Instytucji tej nie powinno się również wykorzystywać w celu szykanowania i prześladowania pracownika. W związku z tym niedopuszczalne jest zarówno powierzenie pracy wymagającej kwalifikacji wyższych, jak również znacznie niższych od posiadanych przez pracownika. Przesłanką wyznaczenia nowego stanowiska pracownikowi są „potrzeby jednostki”. Ten zwrot o charakterze nieostrym można różnie interpretować. Dokonując jego wykładni, należy jednak zawsze mieć na uwadze, że powinien on swym zakresem obejmować zarówno wymogi związane z funkcjonowaniem urzędu, jak i racjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich związane z realizacją zadań nałożonych na daną jednostkę samorządową. „Potrzeby jednostki” mogą wiązać się na przykład z nałożeniem na urząd nowych zadań, ze zmianami organizacyjnymi itp.. Ponadto „potrzeba jednostki” traktowana jako podstawa przeniesienia urzędnika musi być konkretna i uzasadniona stanem faktycznym. „Potrzeby jednostki” muszą powodować konieczność dokonania zmian personalnych na konkretnym stanowisku. Pracodawca zobowiązany jest więc wykazać, że z pewnych ważnych względów nie jest dalej możliwe bez uszczerbku dla jego interesów zatrudnienie pracownika na dotychczasowym stanowisku (zob. wyrok NSA z dnia 23 października 1995 r., II SA 2205/95, Pr. Pracy 1996, nr 9, s. 40). Warto podkreślić, że w pojęciu potrzeb jednostki nie mieści się utrata zaufania do pracownika, negatywna ocena pracy (zob. wyrok NSA z dnia 25 marca 1999 r., II SA/Po 882/98, Pr. Pracy 1999, nr 9, s. 41; wyrok NSA z dnia 24 maja 1996 r., SA/Wr 2550/95, Pr. Pracy 1997, nr 3, s. 38) czy też zmiany stanu zdrowia pracownika (zob. wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 293/99, OSNP 2001, nr 4, poz. 113). Powierzenie pracownikowi samorządowemu innej pracy w trybie art. 21 u.p.s. z naruszeniem prawa, a zwłaszcza zasad prawa

pracy takich jak poszanowanie dóbr osobistych oraz równego traktowania i niedyskryminacji, jeżeli nosiło znamiona świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika, może być też przesłanką rozwiązania przez pracownika umownego stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. (zob. wyrok SN z dnia 21 lutego 2008 r., II PK 171/07, OSNP 2009, nr 9–10, poz. 118). W n/n sprawie jest niespornym, iż w chwili dopuszczenia powoda do pracy miał nieaktualne badania psychologiczne konieczne do podjęcia pracy na stanowisku pracy, które wykonywał wcześniej tzn. kierowcy. Tym niemniej przeprowadzenie tych badań jest to procedura jednodniowa i pracodawca powinien skierować pracownika na te badania. Pracodawca wykazując dobrą wolę powinien umożliwić pracownikowi uzyskanie przedmiotowego zaświadczenia lub określić krótki termin do jego przedłożenia przez powoda i dopiero w przypadku nie przedstawienia w/w zaświadczenia lub przeciwwskazań lekarskich /psychologa/ w tym zakresie powierzyć inne stanowisko lub wypowiedzieć umowę o pracę. Nie ulega wątpliwości, iż od kilku miesięcy toczyło się postępowanie egzekucyjne, o którym mowa wyżej - o dopuszczenie powoda do pracy. Pracodawca winien liczyć się z tym, że przegra spór w tym zakresie /w szczególności już po orzeczeniu Sądu I Instancji/ i poczynić takie zmiany organizacyjne, które gwarantowałyby przywrócenie powoda na poprzednich warunkach pracy i płacy. W ocenie Sądu między powodem a wójtem był konflikt związany z działalnością polityczną, gdyż powód przynajmniej sympatyzował z konkurencyjnym do wójta ugrupowaniem politycznym, co dobitnie ujawniło się w toku sprawy IV P 281/11 i było to jednym z powodów wcześniejszego wypowiedzenia umowy o pracę rozstrzygniętego pod wskazaną sygnaturą akt. Pozwany wszelkimi sposobami chciał nie dopuścić do reaktywowania stosunku pracy z powodem, nawet po prawomocnym nakazaniu przywrócenia powoda do pracy np. składając zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez świadków, na których zeznaniach oparł się Sąd Rejonowy w Pułtusku w sprawie (...)wydając postanowienie wyznaczając termin pozwanemu do wykonania czynności przywracającej powoda do pracy /k. 87 i 88/. Powyższe wskazuje na determinację i złą wolę pozwanego w powyższym zakresie, która jednak nie znalazła uznania w oczach organów ścigania /Prokuratury/, a wcześniej zeznania te były weryfikowane przez Sąd Okręgowy w Ostrołęce rozpoznający zażalenie pozwanego na postanowienie, o którym mowa wcześniej. W tym kontekście należy – w ocenie Sądu – rozpoznawać przyczyny, jakie stały się powodem złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda, a w szczególności powierzenia innej pracy i jej rodzaju oraz intencji pozwanego. Twierdzenia pozwanego, iż powód oznajmił, że do Świąt Wielkanocnych w 2013r. nie będzie już pracował u pozwanego mogłyby mieć znaczenie, ale tylko wtedy, gdyby stronie pozwanej nie można było zarzucić w/w działań wskazanych w przedmiotowym oświadczeniu z dnia 04.04.2013r. w sytuacji, gdy pozwany znał nastawienie powoda po powierzeniu mu obowiązków pracownika gospodarczego. Znamionem jest również okoliczność, iż pozwany do chwili obecnej nie wystąpił z pozwem o odszkodowanie z art. 60/ 1/ k.p., czy też powództwem wzajemnym – jeżeli uważał, że nie zaistniały przesłanki do złożenia w/w oświadczenia przez powoda. W tych okolicznościach działania pozwanego w ocenie powoda mogły nosić znamiona świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania jego, jako pracownika.

W ocenie Sądu zeznania świadków Z. B., A. S. i T. D. (k. 61 do 63, 90 do 92) nie wniosły do sprawy nic, co miałyby wpływ na orzeczenie w n/n sprawie. W przeważającej części były to twierdzenia niesporne między stronami. Sąd ustalając stan faktyczny w n/n sprawie nie podzielił zeznań świadka T. D. na okoliczność warunków atmosferycznych panujących w dniach 28-29.03.2013r. w okolicach Obrytego a przyjął warunki wskazane na stronie internetowej wskazanej przez biegłego z zakresu BHP w opinii str. 145 akt, gdyż w ocenie Sądu spostrzeżenia świadka z uwagi na upływ długiego okresu od zdarzenia może fałszować rzeczywistość, natomiast dane na w/w portalu aktualizowane są na bieżąco, co sprawia, że odzwierciedlają faktyczny stan pogody w spornym okresie.

Wobec powyższego wskazane uchybienia w okolicznościach n/n sprawy należało uznać za ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec pracownika, które uzasadniały rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Wobec powyższych ustaleń, w związku z koniecznością rozwiązania stosunku pracy roszczenie powoda odnośnie wypłaty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia jest uzasadnione.

W ocenie Sądu, uwzględniając powyższe, należało na podstawie art. 55§ 1 /1/ k.p. orzec jak w pkt 1 /drugie roszczenie/ sentencji wyroku. Odsetki orzeczono od dnia otrzymania pozwu przez pozwanego.

Wobec ograniczenia żądania w części postępowanie umorzono na podstawie art. 355 k.p.c. / pkt. 2 wyroku/.

Odnosnie pkt 3 wyroku orzeczono na podstawie art. 113.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W pkt 4 wyroku orzeczono na podstawie art. 477/2/ § 1 k.p.c.

SSR Marek Cechowski