

**Sygn. akt XP 1027/14**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: Teresa Guźniczak- Tworzydło, Maria Kulesza

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 15.03.2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **S. T.**

przeciwko: **(...)S.A. we W.**

o przywrócenie do pracy, ewentualnie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

III. **nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 25 września 2014 r.** (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), skierowanym przeciwko (...) S.A. we W. powód, S. T., wniósł o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne z powodu jego bezzasadności (k. 3 – 5).

**Uzasadniając** swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że w dniu 18 września 2014 r. otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, z którym się nie zgadza. Odnosząc się do wskazanych w wypowiedzeniu przyczyn zwolnienia, powód wskazał, że przeprowadzał szkolenia stanowiskowe, m.in. z A. W.. Dalej powód podniósł, że nie zgadza się z zarzutem braku nadzoru nad powierzonym obszarem, czego efektem miał być zły stan warunków bezpieczeństwa w zlewni ścieków przy ul. (...). W ocenie powoda zły stan warunków bezpieczeństwa wynikał ze złego stanu technicznego urządzeń, a o remontach tych urządzeń decydował kierownik powoda. Rzeczona zlewnia to w istocie kontener, w którym było zainstalowane urządzenie do mechanicznego oczyszczania ścieków. Rokrocznie rozważano zlikwidowanie tej zlewni i rokrocznie przedłużano jej funkcjonowanie o kolejny rok. Sytuacja ta powodowała, że nie inwestowano w zlewnię, traktując ją jako tymczasową, co z kolei prowadziło do częstych awarii, które były na bieżąco usuwane przez służby utrzymania ruchu MPWiK. Do wysłużonych sprzętów należała szafa sterownicza urządzenia do oczyszczania ścieków H., znajdującego się w kontenerze. Brak zabezpieczenia szafy sterowniczej przed dostępem wynikał z uszkodzenia uchwyty zamykającego, aczkolwiek zamknięcie szafy kluczem energetycznym było sprawne. Szafa wymagała gruntownego remontu, a służby utrzymania ruchu posiadały ofertę serwisu (...) na jego wykonanie. Stan szafy znany był już od kilku lat. Powód organizował przyjazd serwisu, który dokonał oceny stanu szafy i dał ofertę, którą oceniały służby energetyczne, a kierownik działu podejmował decyzję

o zleceniu naprawy. Naprawę zlecał Dział Usług Technicznych na zapotrzebowanie, o którym decydował kierownik. Remont szafy sterowniczej nie został wykonany.

Dalej powód wskazał, że degradacja urządzeń elektrycznych związana była z lokalizacją ich w kontenerze, w atmosferze zanieczyszczonej siarkowodorem. Korozja urządzeń zainstalowanych w szafie sterowniczej była prawdopodobnie przyczyną wadliwego działania i dlatego na szafie znalazł się napis „nie wyłączać”. W trakcie badań urządzeń zlewni w obecności dyrektora oraz pracownika BHP nastąpił zanik funkcji sterowania H. po wyłączeniu szafy wyłącznikiem głównym i do dzisiaj nie udało się tych funkcji odzyskać. Kartka była więc zasadna i dotyczyła rozpoznanych usterek sterowania. Dodatkowy wyłącznik główny, który służył do wyłączania urządzenia H. oraz całego zasilania kontenera znajdował się w budynku socjalnym, odległym o 1,5 m od kontenera. Pracownicy byli przeszkoleni, że w przypadku wykonywania prac w kontakcie z częściami wirującymi urządzenia H. należy wyłączyć zasilanie główne w budynku socjalnym. Z kartką z napisem „nie wyłączać” powód nie miał nic wspólnego i nie miał wpływu na jej pozostawienie.

Miesiąc przed wypadkiem w zlewni została podjęta decyzja o wyłączeniu z eksploatacji zlewni przy ul. (...) i miało to nastąpić w terminie najbliższych trzech miesięcy. Przełożony powoda po zapoznaniu się ze stanem technicznym zlewni podjął decyzję, że przez ten okres zlewnia będzie pracować bez remontu, a w razie awarii zostanie wyłączona, bo nie będzie się opłacać wykonanie napraw. W takich okolicznościach doszło do wypadku przy pracy, którego następstwem była decyzja PIP o wstrzymaniu eksploatacji obiektu. Powód dodał także, że nieprawdziwym jest stwierdzenie o braku ładu i porządku w pomieszczeniu H.. Bezpośrednio po wypadku wykonane zostały zdjęcia, na których widać, że w kontenerze zlewni jest porządek.

**Pismem procesowym z dnia 8 kwietnia 2015 r.** pełnomocnik powoda wniósł o przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 102 – 105).

**Pismem procesowym z dnia 19 listopada 2015 r.** pełnomocnik powoda wniósł alternatywnie o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. kwoty 14 634,57 zł (k. 183).

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana, (...) S.A. we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa (k. 43 – 47).

**W uzasadnieniu** pozwana przyznała, że powód związany był z pozwaną spółką umową o pracę na czas nieokreślony od dnia 9 sierpnia 2005 r. do dnia 31 grudnia 2014 r. Powód pełnił funkcję mistrza ruchu przepompowni ścieków (09.05.2005 r. – 30.06.2011 r.), mistrza sieci wod. – kan. (01.07.2011 r. – 26.10.2014 r.), a następnie funkcję inspektora (27.10.2014 r. – 31.12.2014 r.). Do zadań i obowiązków powoda należało m.in. sprawowanie nadzoru nad bezpieczną organizacją pracy podległych pracowników, czuwanie nad przestrzeganiem BHP przez pracowników, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

W dniu 18 września 2014 r. pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Okres wypowiedzenia upływał w dniu 31 grudnia 2014 r. Przyczyną była utrata zaufania do powoda jako pracownika pełniącego funkcję mistrza wod. – kan. Pozwana wskazała, że powód nie wypełnił ciężących na nim obowiązków związanych z przeprowadzeniem i udokumentowaniem szkolenia stanowiskowego podległego mu pracownika (prawdopodobnie nie przeprowadził instruktażu stanowiskowego, a jeśli przeprowadził, to nie udokumentował tego stosownymi dokumentami).

Dalej pozwana przyznała, że w skład zlewni przy ul. (...) wchodziły urządzenia starego typu, których stan świadczył o dużym zużyciu technicznym, a urządzenia te od dłuższego czasu nie były poddawane modernizacji, jednakże fakt zużycia urządzeń nie zwalniał powoda z obowiązku pełnienia nadzoru nad zlewnią oraz z obowiązku dbałości o odpowiednie zabezpieczenie przedmiotowego miejsca jako miejsca pracy oraz urządzeń znajdujących się w tym miejscu. Odnośnie kartki z napisem „nie wyłączać” pozwana wskazała, że nieistotne z punktu widzenia

obowiązku dbałości o zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy są rozważania powoda w przedmiocie domniemań dotyczących przyczyn umieszczenia przedmiotowej kartki pod wyłącznikiem. Powód jako mistrz sieci wod. – kan., uprawniony do przeprowadzania szkoleń stanowiskowych w zakresie BHP, musiał dysponować wiedzą, że konieczne jest odłączenie urządzenia wyłącznikiem głównym na zasilaniu głównym w przypadku ingerencji mechanicznej wewnątrz urządzenia. W następstwie wypadku z dnia 29 kwietnia 2014 r. została przeprowadzona kontrola PIP w zlewni ścieków, za której nadzór odpowiadał powód, w wyniku której ustalono, że uszkodzone były elementy wnętrza urządzenia, tablica sterująca urządzeniem pozbawiona została zabezpieczenia przed możliwością kontaktu człowieka z urządzeniami elektrycznymi będącymi pod napięciem, a pod głównym wyłącznikiem urządzenia umieszczono ostrzeżenie „nie wyłączać”. Podczas kontroli inspektor wydał decyzje nakazujące wstrzymanie eksploatacji urządzenia do oczyszczania ścieków. Kontrolę wewnętrzną ze zdarzenia przeprowadził też zespół pracodawcy. Z uwagi na kartkę z napisem „nie wyłączać” pracownik, który uległ wypadkowi, przed przystąpieniem do czyszczenia wewnętrznej części urządzenia, dokonał jedynie wyłączenia urządzenia poprzez ustawienie trybu zerowego, nie odcinając zasilania elektrycznego. Pozwana wskazała na koniec, że w pomieszczeniu przeznaczonym na urządzenie H. znajdował się szereg rzeczy ruchomych, ulokowanych w pomieszczeniu w sposób chaotyczny, które nie były związane w sposób bezpośredni z użytkowaniem urządzenia.

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

Powód S. T. pozostawał zatrudniony u strony pozwanej, w Miejskim Przedsiębiorstwie Wodociągów i Kanalizacji S.A. we W., na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 9 maja 2005 r. do dnia 8 sierpnia 2005 r. (na stanowisku mistrza ruchu przepompowni ścieków), a następnie umowy o pracę z dnia 9 sierpnia 2005 r. na czas nieokreślony. Z dniem 1 lipca 2011 r. powód objął stanowisko mistrza sieci wod. – kan., a z dniem 27 października 2014 r. stanowisko Inspektora w Dziale Informatyki i Automatyki.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.878,19 zł brutto.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku mistrza sieci wod. – kan. należał nadzór nad pracownikami obszaru, którym powód kierował, przygotowywanie niezbędnych raportów, informacji wewnętrznych bądź zewnętrznych z tego obszaru, dbanie o bezpieczeństwo pracowników i usuwanie ewentualnych zagrożeń. Powód nadzorował pracę czterech zlewni we W.: przy ul. (...), ul. (...), ul. (...) i ul. (...), na których pracowało łącznie ok. 17 pracowników.

W dniu 15 marca 2011 r. oraz 16 marca 2011 r. powód brał udział w szkoleniu przeznaczonym dla pracodawców oraz osób kierujących pracownikami MPWiK S.A. we W.. Celem szkolenia była aktualizacja wiedzy i umiejętności w zakresie przepisów i zasad BHP związanych z wykonywaną pracą, zagrożeń związanych z wykonywaną pracą oraz metod ochrony przed tymi zagrożeniami, postępowania w razie wypadku i w sytuacji zagrożeń.

W myśl Regulaminu organizacyjnego MPWiK S.A. we W., do obowiązków pracownika pełniącego funkcję kierowniczą należało m.in.:

- organizowanie pracy w sposób zapewniający przestrzeganie przepisów BHP, p.poż. oraz wewnętrznych aktów normatywnych i obowiązujących przepisów prawa w tym dyscypliny pracy, zachowania tajemnicy państwowej i służbowej, ochrony danych, ochrony mienia i środowiska naturalnego;
- dbanie o bezpieczeństwo pracy w powierzonym obszarze, a w szczególności: organizowanie, przygotowywanie i prowadzenie prac z uwzględnieniem zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy; dbanie o higieniczny i bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego; nadzór nad utrzymaniem obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy; egzekwowanie przestrzegania przez pracowników przepisów i zasad BHP;
- w razie stwierdzenia bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników, czy możliwości wystąpienia sytuacji kryzysowej, podejmowanie operacyjnych decyzji zapobiegających tym zdarzeniom lub ich skutkom

z jednoczesnym powiadomieniem przełożonego oraz komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa, rzecznika prasowego i Dyrektora Naczelnego.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 26.09.2005 r. na okres próbny;
- umowa o pracę z dn. 09.08.2005 r. na czas nieokreślony;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 22.09.2011 r.;
- zmiana warunków umowy o pracę z dn. 27.10.2014 r.

Zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 10.01.2015 r. (k. 52)

Dziennik szkoleń z zakresu BHP – nr szkolenia 1/3/2011/kp (k. 122 , 123)

Regulamin organizacyjny MPWiK S.A. we W. (k. 126 – 135)

Zeznania świadka P. F. (k. 114; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 184, 185; płyta CD)

W pozwanej spółce obowiązywał Ramowy program instruktażu stanowiskowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników MPWiK S.A. we W.. Celem szkolenia jest uzyskanie przez pracownika: informacji o czynnikach środowiska pracy występujących na danym stanowisku pracy i w jego bezpośrednim otoczeniu oraz o ryzyku zawodowym związanym z wykonywaną pracą; wiedzy i umiejętności dot. sposobu ochrony przed zagrożeniami wypadkowymi i zagrożeniami dla zdrowia w warunkach normalnej pracy i w warunkach awaryjnych; wiedzy i praktycznych umiejętności z zakresu bezpiecznego wykonywania powierzonej pracy (ust. 2 Ramowego programu...). Szkolenie powinno być przeprowadzone w formie instruktażu na stanowisku, na którym będzie zatrudniony instruowany pracownik, na podstawie ramowego programu. W zależności od charakteru pracy i programu szkolenie powinno uwzględniać następujące etapy: rozmowę wstępną instruktora z instruowanym pracownikiem; pokaz i objaśnienie przez instruktora całego procesu pracy, który ma być realizowany przez pracownika; próbne wykonywanie procesu pracy pracownika przy korygowaniu przez instruktora sposobów wykonywania pracy; samodzielną pracę instruowanego pracownika pod nadzorem instruktora; sprawdzenie i ocenę przez instruktora sposoby wykonywania pracy przez pracownika (ust. 3 Ramowego programu...).

Instruktaż ogólny oraz instruktaż stanowiskowy winny być potwierdzone stosownym dokumentem (Karta szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP), który następnie był przekazywany do działu kadr.

Instruktaż ogólny przeprowadzany był w pozwanej spółce przez pracownika BHP, a instruktaż stanowiskowy przez mistrza (lub kierownika, w razie nieobecności mistrza).

**Dowód:** Ramowy program instruktażu stanowiskowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla pracowników MPWiK S.A. we W. (k. 55 – 57)

Zeznania świadka J. K. (1) (k. 114v; płyta CD)

W dniu 23 czerwca 2006 r. Prezes Zarządu Dyrektor Naczelną MPWiK S.A. we W. wydał polecenie nr (...) w sprawie przeglądu maszyn i innych urządzeń technicznych, narzędzi oraz instalacji pod kątem minimalnych wymagań dot. BHP. Zobowiązano kierowników komórek organizacyjnych do: a) przeprowadzenia w terminie do dnia 31 lipca 2006 r. przeglądu użytkowanych maszyn, urządzeń, narzędzi oraz instalacji pod kątem minimalnych wymagań dot. BHP określonych w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 30 października 2002 r. w sprawie minimalnych wymagań dot. BHP w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy; b) sprawdzenia kompletności wymaganej

dokumentacji; c) przekazania w terminie do dnia 31 lipca 2006 r. do Działu Nadzoru i Bezpieczeństwa raportu z przeprowadzonego przeglądu, zawierającego wykaz i charakterystykę maszyn, które nie spełniają wymogów BHP określonych w Rozporządzeniu oraz informację nt. sposobu i terminu dostosowania maszyn do tych wymogów. Dostosowywanie maszyn do minimalnych wymagań dot. BHP należało zakończyć do dnia 31 października 2006 r. Realizację dostosowania maszyn miał sprawdzić w terminie do dnia 31 grudnia 2006 r., w obecności kierownika komórki użytkującej maszyny lub wskazanej przez niego osoby, zespół w składzie: specjalista ds. BHP, pracownik Działu PU (automatyk i elektryk), Społeczny Inspektor Pracy, sporządzając raport z wyników kontroli. Kierownik Działu Bezpieczeństwa i Nadzoru został zobowiązany do przedstawienia Prezesowi Zarządu Dyrektorowi Naczelnemu do dnia 31 sierpnia 2006 r. zbiorczego raportu z wyników przeglądu, a do dnia 10 stycznia 2007 r. raportu końcowego z realizacji niniejszego polecenia.

W Raporcie z przeprowadzonego przeglądu maszyn z dnia 24 lipca 2006 r. kierownik Wydziału Przepompowni Ścieków poinformował Dział Bezpieczeństwa i Nadzoru, że wszystkie użytkowane maszyny, urządzenia techniczne, narzędzia oraz instalacje spełniają minimalne wymogi BHP określone w rozporządzeniu.

Podczas przeglądu końcowego realizowanego na podstawie w/w Polecenia, zespół w składzie specjalista ds. BHP, zakładowy SIP, mistrz ds. utrzymania ruchu oraz st. mistrz instalacji i napędów stwierdził, że maszyny, urządzenia techniczne, narzędzia oraz instalacje podlegające przeglądowi zostały dostosowane do minimalnych wymagań BHP. Jednostkowe niedociągnięcia w tym zakresie, wskazane przez zespół przeglądowy, zostały przez kierowników jednostek organizacyjnych usunięto do dnia 5 stycznia 2007 r. Zespół wskazał też, że na terenie warsztatów znajdując się maszyny, które nie dostosowano do minimalnych wymagań BHP, ale są one przeznaczone do remontu lub likwidacji, zabezpieczone, nie stwarzające zagrożenia, na trwale odłączone od zasilania i oznakowane tablicami „nie włączać”.

**Dowód:** Polecenie nr (...) Prezesa Zarządu Dyrektora Naczelnego z dn. 23.06.2006 r. (k. 58)

Raport z przeprowadzonego przeglądu maszyn z dn. 24.07.2006 r. (k. 62)

Protokół z przeglądu końcowego (k. 60, 61)

W dniu 19 kwietnia 2014 r., w kontenerze, na środku którego zlokalizowane było urządzenie H., znajdowały się też takie przedmioty jak: szpadle, wiadra, miotła, rura PCV, taczka, grzejnik. Pracownicy obsługi zlewni zwyczajowo składowali w/w przedmioty w kontenerze, w którym zlokalizowany był H., i nikt nie zwracał im z tego tytułu uwagi. Przedmioty te służyły do wykonywania czynności porządkowych, a nie do obsługi wozów asenizacyjnych, które przyjeżdżały do zlewni. Zachowanie porządku w kontenerze, w którym zlokalizowany był H., należało do obowiązków pracowników obsługi, a nadzór nad nimi i realizacją tego obowiązku – do powoda.

Szafa sterownicza do urządzenia H. w dniu 19 kwietnia 2014 r. nie była zamknięta, a pod wyłącznikiem głównym znajdowała się kartka „nie włączać”.

Zamknięcie szafy sterowniczej chroniło ją przed ewentualnym dostępem do szafy osób nieuprawnionych. Dostęp taki mógł skutkować porażeniem elektrycznym czy też uszkodzeniem sterownika, a także narażeniem szafy na działanie atmosfery korozyjnej.

**Dowód:** Dokumentacja fotograficzna (k. 15)

Zeznania świadka P. F. (k. 114; płyta CD)

Zeznania świadka J. K. (2) (k. 156v; płyta CD)

Zeznania świadka A. W. (k. 157; płyta CD)

Zeznania świadka L. S. (k. 171, 172; płyta CD)

W dniu 19 kwietnia 2014 r. A. W., pracownik MPWiK S.A. we W., uległ wypadkowi podczas czyszczenia urządzenia H. na zlewni ścieków przy ul. (...), w wyniku którego doznał amputacji palca wskazującego dłoni. A. W., przed przystąpieniem do czyszczenia urządzenia, wyłączył wyłącznik z lewej górnej strony tablicy (ustawił pozycję „zero”), nie wyłączał zaś wyłącznika głównego, pod którym znajdowała się kartka „nie wyłączać”.

Zespół powołany do zbadania przyczyn w/w wypadku stwierdził m.in., że urządzenie w trakcie oględzin było sprawne, szafa zawierająca elementy automatyki i sterowania posiadała uszkodzone urządzenia zamykające i można było ją otworzyć, na panelu sterowniczym, pod wyłącznikiem głównym, znajdowała się przyklejona taśmą kartka z napisem „nie wyłączać”, stan przełączników w chwili dokonywania oględzin nie odpowiadał ustawieniom w chwili wypadku (w dniu poprzednim oględziny przeprowadzał inspektor PIP), a pracownicy zlewni nie stosowali procedury odstawienia urządzenia, wskazanej w (...), ponieważ mieli problemy manualne z ponownym uruchomieniem urządzenia.

Zespół otworzył szafę sterowniczą przy pozycji przełącznika funkcyjnego na zero i zaobserwował, że diody na elementach sterujących świecą się, co wskazuje, że urządzenia w szafie są zasilane prądem elektrycznym przy pozycji zero wyłącznika funkcyjnego. Przyczyną było pozostawienie wyłącznika głównego w pozycji włączonej, z uwagi na przyklejoną pod wyłącznikiem kartkę „nie wyłączać”.

Odpowiadając na pytania Zespołu, powód wskazał, że widział kartkę z napisem „nie wyłączać”, i spytał pracowników, dlaczego nie należy wyłączać urządzenia. Otrzymał wyjaśnienie, że po wyłączeniu występuje problemy z uruchomieniem. Powód wyjaśnił dalej, że wiedział, że szafa sterownicza jest przeznaczona do remontu bądź wymiany i że jest serwisowana, wskazał też, że w trakcie szkolenia A. W. nie komentował treści kartki. Powód wskazał, że nie wiedział, iż szafa sterownicza jest otwarta.

**Dowód:** Oświadczenie powypadkowe poszkodowanego z dn. 22.04.2014 r. (k. 69, 70)

Raport z prac zespołu powołanego w celu zbadania przyczyn powstania wypadku przy pracy na zlewni ścieków (...) przy ul. (...) z dn. 14.05.2014 r. wraz z załącznikami (k. 71 – 85)

A. W. został przeniesiony do pracy na zlewni przy ul. (...) z inicjatywy powoda. Pracownik ten wcześniej świadczył pracę na innej zlewni, lecz nie uzyskał wymaganych uprawnień do pracy na wysokości, wymaganych do pracy na rzeczowej zlewni. Do pracy na zlewni przy ul. (...) nie było konieczne posiadanie uprawnień do pracy na wysokości.

W aktach osobowych A. W. brak jest Karty szkolenia wstępnego w dziedzinie BHP oraz jakiegokolwiek innego dokumentu, potwierdzającego odbycie przez A. W. instruktażu ogólnego i stanowiskowego.

**Dowód:** Zeznania świadka P. F. (k. 114; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 184, 185; płyta CD)

Po wypadku odbyła się kontrola PIP, w czasie której wydano dwie decyzje ustne:

- wstrzymać eksploatację urządzenia do oczyszczania ścieków H., zlokalizowanego we W. przy ul. (...), do czasu zastosowania urządzeń ochronnych, które zapobiegłyby dostępowi do strefy zagrożenia lub zatrzymywałyby ruch części niebezpiecznych;
- zabezpieczyć tablicę sterowniczą w pomieszczeniu urządzenia do oczyszczania ścieków H. zlokalizowanego we W. przy ul. (...), do czasu zabezpieczenia jej przed możliwością kontaktu człowieka z urządzeniami pod napięciem.

**Dowód:** Wykaz decyzji ustnych wydanych w czasie kontroli (k. 124)

Przełożeni powoda mieli niekiedy zastrzeżenia do jego pracy, które koncentrowały się głównie na niedotrzymywaniu terminów realizacji zadań i poleceń. Przełożeni zarzucali powodowi brak organizacji pracy, systematyczności i staranności. Zdarzało się, że przełożony powoda, P. F., musiał wykonywać pewne rzeczy za powoda.

Powód informował przełożonych, że z uwagi na nadmiar obowiązków, nie jest w stanie wykonywać ich należycie.

**Dowód:** Zeznania świadka P. F. (k. 114; płyta CD)

Powód informował P. F., że konieczny jest remont szafy sterowniczej urządzenia H.. Remont nie został wykonany, bowiem urządzenie miało zostać wyłączone z użytku w połowie roku 2014, a P. F. uzyskał od powoda informację, że możliwe jest bezpieczne eksploatawanie urządzenia do momentu zakończenia jego pracy. Decyzja o zleceniu remontu należała do zakresu kompetencji P. F..

P. F. nie posiadał wiedzy o wiszącej w szafie sterowniczej, przy wyłączniku głównym, kartce „nie wyłączać”. O kartce tej nie miał też wiedzy S. W., elektroenergetyk w pozwanej spółce. Wiedzę tę uzyskali dopiero po wypadku z dnia 19 kwietnia 2014 r.

Do J. K. (1), inspektora BHP pozwanej spółki, nie docierały informacje o tym, aby stan zlewni przy ul. (...) był niezgodny z wymogami BHP (w tym by na tablicy rozdzielczej widziała kartka z napisem „nie wyłączać”).

Zgodnie z wewnętrzną procedurą pozwanej spółki, powód winien był zlecić usunięcie kartki z napisem „nie wyłączać” odpowiednim osobom, a także poinformować S. W. o konieczności zamknięcia szafy. Powód powinien zgłaszać wszelkie nieprawidłowości przełożonym lub innym odpowiednim osobom, ewentualnie usuwać nieprawidłowości na miejscu, jeśli było to możliwe.

**Dowód:** Zeznania świadka P. F. (k. 114; płyta CD)

Zeznania świadka S. W. (k. 114; płyta CD)

Zeznania świadka J. K. (1) (k. 114v; płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 184, 185; płyta CD)

Drzwi od szafy sterowniczej były otwarte, ponieważ uszkodzona była klamka. Powód wiedział o tym uszkodzeniu.

**Dowód:** Przesłuchanie powoda (k. 184, 185; płyta CD)

Kartka pod wyłącznikiem główna została powieszona, bowiem po wyłączeniu urządzenia rzeczonym wyłącznikiem pojawiał się problem z ponownym uruchomieniem urządzenia. Kartka wisiała na tablicy rozdzielczej przez okres ok. 2 lat.

**Dowód:** Zeznania świadka J. K. (2) (k. 156v; płyta CD)

Nadzór nad urządzeniami od strony elektrycznej należał do S. W., ale o ewentualnej awarii musiał on być powiadomiony przez innych pracowników (mistrzów, kierowników, dyspozytorów, Pogotowia (...)).

**Dowód:** Zeznania świadka S. W. (k. 114; płyta CD)

Wyłącznik główny, pod którym wisiała kartka z napisem „nie wyłączać”, był sprawny. Urządzenie H. posiadało trzy systemy odstawienia, ale wedle instrukcji odstawienie urządzenia winno odbywać się poprzez użycie wyłącznika głównego.

**Dowód:** Zeznania świadka S. W. (k. 114; płyta CD)

W dniu 18 września 2014 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia. Przyczyną wypowiedzenia umowy była utrata zaufania do powoda jako pracownika pełniącego funkcje mistrza. Pracodawca wskazał, że powód w sposób rażący nie dopełniał swoich obowiązków poprzez:

- niewypełnienie obowiązków związanych z udokumentowaniem szkolenia stanowiskowego podległego pracownika z zakresu bhp;
- brak nadzoru nad powierzonym obszarem, czego efektem był zły stan warunków bezpieczeństwa w zlewni ścieków przy ul. (...), to jest:
  - a) brak zabezpieczenia tablicy sterowniczej w pomieszczeniu urządzenia do oczyszczania ścieków H. przed możliwością kontaktu człowieka z urządzeniami pod napięciem;
  - b) nie usunięcie kartki z napisem „nie wyłączać” pod wyłącznikiem głównym w/w urządzenia, co mogło wprowadzić w błąd obsługę, a tym samym mogło spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa podwładnych pracowników;
  - c) brak wyegzekwowania ładu i porządku w pomieszczeniu H., co stwarzało realne zagrożenie dla bezpieczeństwa zatrudnionych tam pracowników.

Pracodawca wskazał także, że brak odpowiedniego zabezpieczenia miejsca pracy i urządzenia H. spowodował, że wydana została decyzja PIP dotycząca wstrzymania eksploatacji obiektu.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę z zastosowaniem okresu wypowiedzenia z dn. 18.09.2014 r.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się ostatecznie przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach bądź zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę materialną roszczenia powoda stanowi art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy orzeczenia o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Rolą Sądu w niniejszym postępowaniu było zatem ustalenie, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia stosunku pracy łączącego ją z powodem, uczyniła to w sposób prawidłowy, dochowując wymogów formalnych, a także rozstrzygnięcie, czy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna była rzeczywista i konkretna i czy uzasadniała rozwiązanie umowy w zwykłym trybie – za wypowiedzeniem.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich przewidzianych prawem wymogów formalnych dotyczących wypowiedzania umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p., wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do sądu pracy i zostało poprzedzone konsultacją związkową. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem.

W świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy 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.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu



pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach. Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. W szczególności wypowiedzenie może być uznane za nieskuteczne wówczas, gdy pomimo wskazania w jego treści konkretnej i rzeczywistej przyczyny, nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika i sposobu wykonywania przez niego obowiązków.

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątplenia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał bowiem w sposób jasny i precyzyjny, że zarzuty wobec powoda koncentrują się wokół niedopełniania przez powoda swoich obowiązków, jakie spoczywały na powodzie jako na pracowniku pełniącym funkcję mistrza, co doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy do powoda. Pracodawca w sposób szczegółowy (w ustępie 1 i 2 treści wypowiedzenia) odniósł się do konkretnych zarzutów pod adresem powoda, podnosząc, że chodzi o niewypełnienie obowiązków związanych z udokumentowaniem szkolenia stanowiskowego podległego pracownika z zakresu bhp; brak nadzoru nad powierzonym obszarem, czego efektem był zły stan warunków bezpieczeństwa w zlewni ścieków przy ul. (...), to jest: a) brak zabezpieczenia tablicy sterowniczej w pomieszczeniu urządzenia do oczyszczania ścieków H. przed możliwością kontaktu człowieka z urządzeniami pod napięciem; b) nie usunięcie kartki z napisem „nie wyłączać” pod wyłącznikiem głównym w/w urządzenia, co mogło wprowadzić w błąd obsługę, a tym samym mogło spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa podwładnych pracowników; c) brak wyegzekwowania ładności i porządku w pomieszczeniu H., co stwarzało realne zagrożenie dla bezpieczeństwa zatrudnionych tam pracowników. Tak ujęta przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę wypowiedzenia umowy. Powód miał realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy – co też powód uczynił, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie.

Sąd nie dopatrywał się ponadto, by wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była nierzeczywista i pozorna, tj. by istniały inne, ukryte przez pozwaną okoliczności, dla których umowa została wypowiedziana.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę podkreślić należy w pierwszej kolejności, że w utrwalonym już orzecznictwie przyjęło się, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym, zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895).

Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

W orzecznictwie wskazuje się nadto, że brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Ponadto, we wciąż aktualnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164) podniesione zostało, że artykuł 45 k.p. ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Podkreślono, że pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy.

Jak wynika z postępowania dowodowego przeprowadzonego w niniejszej sprawie, do obowiązków powoda jako pracownika pełniącego funkcję mistrza należał szeroko pojęty nadzór nad pracownikami i podległym powodowi obszarem, w tym m.in. sprawowanie nadzoru nad bezpieczną organizacją pracy podległych pracowników, czuwanie nad przestrzeganiem BHP przez pracowników, zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Na powodzie spoczywał także obowiązek przeprowadzania instruktażu stanowiskowego dla nowozatrudnionych pracowników. Obowiązek ten wynikał z treści § 11 ust. 5 rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. z 2004 nr 180 poz. 1860), zgodnie z którym instruktaż stanowiskowy przeprowadza wyznaczona przez pracodawcę osoba kierująca pracownikami lub pracodawca. Zgodnie z zasadami przyjętymi w pozwanej spółce, za przeprowadzenie szkolenia stanowiskowego pracowników zatrudnionych w Zakładzie Eksploatacji Sieci odpowiadał mistrz sieci wod. – kan., jako osoba kierująca pracownikami zatrudnionymi w zlewniach ścieków i przepompowniach, tj. powód. Przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego winno być ponadto stwierdzone odpowiednim dokumentem – kartą szkolenia wstępnego – która następnie powinna być przekazana do kierownika jednostki organizacyjnej, a finalnie trafić do działu kadr, celem archiwizowania w aktach osobowych szkolonego pracownika.

Za przeprowadzenie instruktażu stanowiskowego w stosunku do podległego powodowi pracownika, A. W., odpowiadał więc powód. Ponieważ strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie powoływała się na okoliczność nieprzeprowadzenia przez powoda przedmiotowego szkolenia, Sąd nie ustalał tej okoliczności, a więc czy szkolenie w ogóle miało miejsce. Pracodawca uczynił powodowi zarzut nieudokumentowania szkolenia stanowiskowego podległego pracownika, i w tym kierunku należało poprowadzić postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie. Wyniki przedmiotowego postępowania są zaś jednoznaczne – w aktach osobowych A. W. nie znajdują się dokumenty potwierdzające fakt odbycia szkolenia stanowiskowego. Ponadto ani A. W. ani powód nie potrafili potwierdzić, czy został w ogóle sporządzony dokument potwierdzający fakt odbycia instruktażu stanowiskowego. Powód wskazywał jedynie, że zwykle, co do zasady karta szkolenia wstępnego była wypełniana, ale nie potrafił odnieść się do konkretnego przypadku szkolenia A. W.. Przełożony powoda, kierownik P. F., także nie potrafił potwierdzić, czy otrzymał od powoda do zatwierdzenia kartę szkolenia wstępnego pracownika A. W..

Odnośnie zarzutów pracodawcy skierowanych do powoda, dotyczących naruszenia przez powoda obowiązków w zakresie nadzoru nad powierzonym powodowi obszarem Sąd zważył, co następuje.

Bezspornie, na tablicy rozdzielczej szafy sterowniczej urządzenia H., pod wyłącznikiem głównym, przyklejona była kartka z napisem „nie wyłączać”. Ponadto drzwi szafy sterowniczej nie były zamknięte z uwagi na uszkodzoną klamkę. W kontenerze, w którym umiejscowione było urządzenie H., składowane były także przedmioty takie jak łopaty, miotły, taczka, grzejnik czy rura PCV. Tym samym, potwierdziły się okoliczności wskazane przez stronę pozwaną w punkcie 2 (podpunkt a – c) oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ocenie Sądu podlegała okoliczność, czy wystąpienie przedmiotowych stanów (tj. brak zabezpieczenia tablicy sterowniczej, nie usunięcie kartki z napisem „nie wyłączać”, brak wyegzekwowania ładności i porządku w kontenerze) był przejawem niedopełnienia przez powoda obowiązku nadzoru nad powierzonym obszarem.

Jak już była mowa wyżej, na powodzie spoczywał obowiązek m.in. zapewnienia bezpiecznej organizacji pracy podległych pracowników, czuwanie nad przestrzeganiem BHP przez pracowników i zapewnienie bezpiecznych warunków pracy podległym pracownikom. Jak wynika z wyjaśnień powoda oraz zeznań słuchanych w sprawie świadków, kartka z napisem „nie wyłączać” pod wyłącznikiem głównym na tablicy rozdzielczej H. wisiała od dłuższego czasu, tj. od kilku lat. Ponadto powód wyjaśnił, że był świadomy, iż szafa sterownicza nie zamyka się, bo uszkodzona jest klamka. Wskazał też, odnosząc się do pozostawiania sprzętów służących m.in. do sprzątania w kontenerze H., że był świadomy, iż urządzenia te są tam pozostawiane, i nie zwracał uwagi podległym pracownikom.

Powód wskazywał, że kartka z napisem „nie wyłączać” pod wyłącznikiem głównym na tablicy rozdzielczej urządzenia H. nie stwarzała jakiegokolwiek zagrożenia, bowiem wyłącznik odcinający zasilanie znajdował się również w pomieszczeniu socjalnym, oddalonym o ok. 1,5 m od kontenera, w którym zlokalizowany był H.. Ponadto powód wyjaśniał, że do wykonywania czynności czyszczenia przedmiotowego urządzenia nie było w ogóle konieczne odcinanie zasilania. Podnosił również, że rzeczona kartka wisiała na tablicy rozdzielczej od lat, i że prawdopodobnie powiesili ją tam elektrycy. W ocenie powoda, elektryk S. W. musiał mieć wiedzę o kartce. Odnosząc się do uszkodzonej klamki szafy sterowniczej powód wskazywał, że nie zgłaszał usterki odpowiednim osobom, bowiem uszkodzona klamka w żaden sposób nie przeszkadzała powodowi w pracy. W przedmiocie pozostawiania różnych przedmiotów w kontenerze H. powód wskazywał, że „tak działo się na tej zlewni od zawsze”, i że nie zwracał pracownikom uwagi z tego tytułu.

W ocenie zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia postawienie powodowi zarzutu braku dopełnienia obowiązku nadzoru nad powierzonym mu obszarem. Abstrahując od tego, czy przedmiotowy brak nadzoru mógł przyczynić się do wypadku, jakiemu uległ w dniu 19 kwietnia 2014 r. pracownik A. W., a także czy decyzja Państwowej Inspekcji Pracy dotycząca zakończenia eksploatacji zlewni przy ul. (...) była podyktowana konsekwencjami rzeczonoego braku nadzoru, wskazać należy, że stosunek powoda do powierzonych mu obowiązków pracowniczych, był co najmniej niedbały. Powód, tłumacząc swoje postępowanie stanem technicznym urządzeń zlewni, wynikającym z ich wieloletniego użytkowania, przeszedł do porządku dziennego nad dostrzeganymi nieprawidłowościami. Powód nie podejmował działań w celu usunięcia kartki z napisem „nie wyłączać”, bowiem uznał, że wyłącznik główny, do którego przypisana jest rzeczona kartka, nie musi być przez nikogo używany. W ocenie powoda przedmiotowa kartka nie wiązała się z żadnym zagrożeniem i nie mogła wprowadzić nikogo w błąd. Powód nie wiązał potencjalnego zagrożenia także z otwartą szafą sterowniczą urządzenia H., ani ze składowaniem w kontenerze H. różnego rodzaju przedmiotów.

Twierdzenia powoda odnośnie powyższych okoliczności a także stosunek powoda do kwestii bezpieczeństwa pracy, wydają się być szczególnie rażące wobec faktu, że powód odbył liczne szkolenia z zakresu BHP, w tym dotyczące oceny zagrożeń występujących w procesach pracy oraz ryzyka związanego z tymi zagrożeniami, kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z wykonywaną pracą. Niewątpliwie na powodzie jako osobie zobowiązanej do nadzoru nad zlewnią, ciążył obowiązek szczególnej dbałości o zapewnienie jemu i podległym mu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W sytuacji dostrzeżenia jakichkolwiek nieprawidłowości, powód winien był zgłosić je odpowiednim osobom, niezależnie od własnej oceny w przedmiocie potencjalnego zagrożenia – tymczasem powód takich czynności zaniechał.

Sąd Rejonowy wziął pod uwagę zużycie techniczne urządzeń znajdujących się w zlewni ścieków przy ul. (...), jednakże stan techniczny przedmiotowych urządzeń nie zwalniał powoda od wypełniania rzetelnie obowiązku nadzoru i dbałości o odpowiednie zabezpieczenie przedmiotowego miejsca jako miejsca pracy. Istnieje bowiem różnica między stanem technicznym urządzeń i możliwością ich wykorzystania do celu, dla którego są przeznaczone, a ich dostosowaniem do minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy i reagowaniem w sytuacji dostrzeżenia jakichkolwiek nieprawidłowości, które mogły nieść za sobą zagrożenie (choćby w wysokim stopniu potencjalne) dla życia i zdrowia pracowników.

Podkreślić należy, że obecnie ugruntowane stało się już stanowisko judykatury, zgodnie z którym wypowiedzenie jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163). Wypowiedzenie umowy o pracę nie wymaga ponadto stwierdzenia

winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491). Ponadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. akt I PK 79/07, M.P.Pr. 2007, nr 12, poz. 651).

Utrata zaufania do pracownika (na którą powoływała się strona pozwana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę) może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, mimo iż zachowanie pracownika nie nosi cech zawinienia, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona, w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 r., sygn. akt I PKN 257/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 14).

W ocenie Sądu Rejonowego stwierdzone w niniejszym postępowaniu uchybienia powoda w wykonywaniu przez niego obowiązków zawodowych, w pełni uzasadniały utratę zaufania pracodawcy do pracownika i wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony. Decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie. Sąd doszedł do przekonania, że powód, jako pełniący funkcję mistrza i kierujący zespołem podległych mu pracowników, winien był przykładać szczególną uwagę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i reagować na każdą dostrzeżoną nieprawidłowość, czego jednak nie uczynił – a zatem jego zachowanie nie zasługiwało na ochronę prawną. Ponadto zachowanie powoda stanowiło obiektywną przesłankę utraty zaufania pracodawcy do pracownika, bowiem racjonalne było przypuszczenie, że zaniechania powoda mogą doprowadzić do zagrożenia podległych powodowi pracowników. Tym samym Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania pozwu, czego wyrazem jest oddalenie powództwa, o czym orzeczono jak w **pkt I sentencji wyroku**.

Podejmując przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd procedował w oparciu o dokumenty wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na podstawie dowodów osobowych w postaci zeznań świadków P. F., S. W., J. K. (1), J. K. (2), A. W. i L. S.. Zeznania świadków Sąd ocenił jako wiarygodne, bowiem były one szczegółowe, spontaniczne i korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślić należy, że okolicznością sporną w niniejszej sprawie nie były same fakty (które zostały przez wskazanych świadków potwierdzone), a ocena, czy zaistniałe w zlewni nieprawidłowości były wynikiem braku należytego nadzoru ze strony powoda – a to podlegało już ocenie Sądu.

Pomocniczo Sąd oparł się także na wyjaśnieniach powoda. Informacje uzyskane od powoda korespondowały w kluczowych kwestiach z zeznaniami świadków, a różnica dotyczyła jedynie oceny, czy działania powoda stanowiły naruszenie obowiązków pracowniczych czy też nie.

Sąd nie skorzystał ze złożonych do sprawy opinii biegłych sądowych: biegłego sądowego z zakresu BHP w zakładach przemysłowych i pracy w szczególnych warunkach oraz biegłego sądowego z zakresu wyceny maszyn, urządzeń i pojazdów. Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, zgodnie z którym biegli skupili się na ocenie zasadności dokonanego przez stronę pozwaną wypowiedzenia umowy o pracę i wyrazili własny osąd dotyczący tego, czy, w ocenie biegłych, stawiane powodowi przez pracodawcę zarzuty mogły stanowić podstawę do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę oraz stanowić przyczynę wypadku, co nie było przedmiotem zlecenia Sądu.

Podkreślenia również wymaga, że w opinii uzupełniającej biegły sądowy z zakresu wyceny maszyn, urządzeń i pojazdów odpowiedział ostatecznie negatywnie na pytanie Sądu: Czy czynności powoda, które były wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były zgodne z zasadami BHP? – Niezgodne z zasadami BHP – k. 297 akt. Sąd Rejonowy doszedł jednak ostatecznie do przekonania, że ocena, czy w istocie czynności powoda, na których oparte zostało wypowiedzenie, naruszały zasady BHP, nie ma decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, bowiem kluczową kwestią było ustalenie, czy zachowanie powoda mogło prowadzić do utraty zaufania pracodawcy do pracownika i czy stanowiło przejaw niedbałości w nadzorze.

Sąd pominął dowód z zeznań świadka A. S. z uwagi na cofnięcie wniosku o przeprowadzenie przedmiotowego dowodu przez pełnomocnika powoda (k. 183a), a także z wyjaśnień strony pozwanej na wniosek pełnomocnika strony pozwanej (k. 183a).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w **pkt II sentencji wyroku** znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. To powoda jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem powód był obowiązany zwrócić poniesione przez pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490) w wysokości 60 zł.

Natomiast z uwagi na fakt, że powód był z mocy ustawy zwolniony od uiszczenia opłaty od pozwu, koszty związane z wytoczeniem powództwa zostały zaliczone **w punkcie III sentencji wyroku** w całości na rachunek Skarbu Państwa.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.