

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Ewa Dutkiewicz, Halina Kowalczyk

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. O.

przeciwko Państwowemu Powiatowemu Inspektorowi Sanitarnemu w R.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 30 maja 2017r. skierowanym przeciwko Państwowemu Powiatowemu Inspektorowi Sanitarnemu w R. powódka E. O. wniosła o przywrócenie jej do pracy w (...) w R. na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a ewentualnie - w przypadku nieuwzględnienia żądania przywrócenia jej do pracy, wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 8166 zł.

Pozwany Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powódka E. O. zatrudniona była w (...) w R. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 września 1980r. jako laborant, starszy laborant, referent, starszy technik, młodszy asystent, asystent, kierownik oddziału nadzoru sanitarnego a ostatnio jako starszy asystent w Oddziale Nadzoru Sanitarnego Sekcja Higieny Żywności, Ż. i Przedmiotów Użytku (k.6,akta osobowe).

Powódka posiadała zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (k.12-13, akta osobowe). Ostatnio, tj. odkąd powódka wykonywała swoje obowiązki w Oddziale Nadzoru Sanitarnego Sekcja Higieny Żywności, Ż. i Przedmiotów Użytku, to jej praca związana była z wykonywaniem czynności kontrolnych placówek żywieniowych, w których występuje kontakt z żywnością pod kątem przestrzegania przepisów i procedur w zakresie bezpieczeństwa żywności (zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc k.150v-152v, zeznania świadków: O. M. k.148v, M. D. k.152v-153, T. Z. k.149).

Powódka, podobnie jak i inni pracownicy (...) w R. wykonujący czynności kontrolne, otrzymywała dodatek specjalny do wynagrodzenia w wysokości 5 % (akta osobowe, k.30, zeznania świadka B. P. k.149-149v).

Zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) w R. wprowadzono kodeks etycznego postępowania pracowników (...) w R., z którym to kodeksem powódka została zapoznana (k.40-47, 48, 49).

Powódka w dniu 17 marca 2011r. podpisała oświadczenie, iż zna postanowienia art. 13a ustawy z dnia 14.03.1985r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej i art. 24 kpa (k.32, akta osobowe).

Powódka kilkakrotnie była upoważniana przez Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. do wydawania w jego imieniu decyzji administracyjnych i wykonywania czynności jakie wiążą się ze sprawowaniem funkcji dyrektora podczas jego nieobecności w miejscu pracy (akta osobowe).

W okresie od 16 stycznia 2013r. do 6 lutego 2013r. powódka pełniła obowiązki Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. tj. do czasu powołania Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. (k.7, akta osobowe).

W okresie od czerwca 2016r. do 30 kwietnia 2017r. powódka wykonywała dodatkową pracę zarobkową na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w R., polegającą na min. szkoleniu pracowników zakresie bhp, w tym szkoleń wstępnych, okresowych, ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy i za wykonaną pracę otrzymała wynagrodzenie (koperta k.140, k. 93-135, koperta k.142). W szczególności, w okresie od 1 stycznia 2017r. do 30 kwietnia 2017r. w ramach umowy zlecenia zawartej pomiędzy powódką a (...) w R., powódka prowadziła w tym zakładzie wszystkie sprawy związane z bhp i środowiskiem pracy w (...) w R. (k.14).

W piśmie z dnia 6 kwietnia 2017r. powódka zwróciła się do dyrektora (...) w R. w wyrażenie zgody na dodatkową pracę zarobkową, która będzie wykonywana na umowę zlecenia a polegającą na prowadzeniu spraw w zakresie bhp w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R., a Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. A. B. zawiadomiła powódkę w piśmie z dnia 6 kwietnia 2017r., że nie wyraża ona zgody na tę dodatkową pracę powódki, uzasadniając swoją odmowę faktem, że choć obecnie powódka jest zatrudniona w Oddziale Nadzoru Sanitarnego Sekcja Higieny Żywności, Ż. i Przedmiotów Użytku, to jednak jest postrzegana jako pracownik (...) w R., a zakład pracy gdzie powódka zamierza wykonywać zajęcia zarobkowe pozostaje pod nadzorem sanitarnym (...) w R. (k.33, 34, akta osobowe).

W dniach 20-22 kwietnia 2017r. pracownicy (...) w R., wykonujące pracę w Zakładzie (...): M. S. i I. D., przeprowadzały kontrolę w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. w zakresie przestrzegania w tym zakładzie przepisów higieny pracy i warunków zdrowotnych środowiska pracy i w ramach tej kontroli sprawdzane były min. dokumenty istniejące w tym Przedsiębiorstwie w zakresie przedmiotu kontroli i wtedy M. S. i I. D. stwierdziły, iż część przedstawionych im dokumentów zawierała nazwisko i telefon powódki, jako osoby zajmującej się sprawami bhp w tym Przedsiębiorstwie i sporządzającej przedstawione im dokumenty (zeznania świadków: M. S. k.149v-150 i I. D. k.150). Wtedy M. S. i I.D. powiadomiły Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. A. B. o tym fakcie (zeznania świadków: M. S. i I. D., zeznania A. B. słuchanej w trybie art. 299 kpc k.150v-152v).

W dniu 4 maja 2017r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. A. B. podjęła decyzję o zamiarze rozwiązania z powódką stosunku pracy i zawiadomiła o tym fakcie Międzyzakładową Komisję (...) Nr (...) przy (...) w L., a Komisja ta poinformowała, że powódka nie jest członkiem tej organizacji i nie wystąpiła o objęcie obroną jej interesów pracowniczych (k. 50, 51).

W dniu 8 maja 2017r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. A. B. zapoznała powódkę z treścią pisma rozwiązującego z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu: 1/ samowolnego podjęcia wykonywania zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, które to przedsiębiorstwo podlega nadzorowi sanitarnemu Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R., co w bezpośredni sposób prowadzi do konfliktu interesów oraz może wywoływać podejrzenia stronniczości lub interesowności, a także możliwość postawienia zarzutu o charakterze korupcyjnym, 2/ kontynuowanie wykonywania zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. w zakresie

spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wbrew odmowie udzielenia pisemnej zgody na wykonywanie przedmiotowych zajęć, o czym została powódka powiadomiona w piśmie z dnia 6 kwietnia 2017r., a jako podstawę prawną pozwany pracodawca wskazał art. 52§1pkt1 kp w zw. z art. 13a ust1 pkt 2 ustawy z dnia 14 marca 1985r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (t.j. Dz.U. 1985, poz. 1412 ze zm.) oraz postanowienia §5 Kodeksu Etycznego (...) w R. (k.52, akta osobowe).

Wynagrodzenie powódki stanowiło kwotę 3.810,80 zł (k.27).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy a wskazane wyżej, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron a także w oparciu o zeznania świadków: O. M., M. D., T. Z. i B. P., które to zeznania są zgodne ze sobą i nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Także i zeznania świadków: I.D. i M. S. zostały obdarzone wiarą w całości, bo są zgodne ze sobą a także z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania powódki słuchanej w charakterze strony, poza jej zeznaniami co do daty początkowej rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz (...) w R., w pozostałym zakresie - co do istotnych dla sprawy okoliczności, należy obdarzyć wiarą, bo nie są sprzeczne z zeznaniami świadków oraz zeznaniami A. B. słuchanej w trybie art. 299 kpc, a także z dowodami na piśmie złożonymi do akt sprawy. Zeznania Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. A. B. słuchanej w trybie art. 299 kpc należy obdarzyć wiarą w całości, bo zgodne są z zeznaniami wskazanych wyżej świadków, a także dokumentami złożonymi do akt sprawy.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki o przywrócenie jej do pracy w (...) w R. na poprzednie warunki pracy i płacy, w ocenie sądu, jest nieuzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że stan faktyczny ustalony w sprawie jest bezsporny pomiędzy stronami - co do istotnych okoliczności, a spornym jest, czy działania powódki, które wystąpiły i stały się przyczyną decyzji pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy, stanowiły naruszenie obowiązków pracowniczych oraz czy nosiły one znamiona ciężkości, z naruszeniem istotnych interesów pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkł.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr. (...)). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II

PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące zaś niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego i rozważania, które tutaj sąd w całości podziela na realia przedmiotowej sprawy, uznać należy, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodką stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, jest uzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala na uznanie, że o działaniu powódki można powiedzieć, iż stanowi ono naruszenie przez nią jej obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki, z naruszeniem istotnych interesów pracodawcy.

Przyczyna podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy musi być wskazana konkretnie i pozwany pracodawca wskazał dwie konkretne przyczyny, które razem spowodowały, że podjęta została wobec powódki przedmiotowa decyzja i jest to fakt, że powódka samowolnie podjęła się wykonywania zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, a następnie kontynuowała wykonywanie tych zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. w zakresie spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wbrew odmowie udzielenia pisemnej zgody na wykonywanie przedmiotowych zajęć, o czym została powiadomiona w piśmie z dnia 6 kwietnia 2017r.

Powódka przyznała, że faktycznie wykonywała ona pracę zarobkową w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. od - jak podała 1 stycznia 2017r. i przyznała, że czyniła to bez zgody Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R., a także przyznała, iż po uzyskaniu w dniu 7 kwietnia 2017r. na piśmie informacji, iż Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w R. nie wyraża zgody na wykonywanie przez nią przedmiotowych zajęć, to nadal wykonywała te obowiązki do 30 kwietnia 2017r. Jednakże, zdaniem powódki, wyrażanym przez nią w treści pozwu, a także konsekwentnie w toku procesu, było jej przekonanie, iż podjęła i kontynuowała ona pracę zarobkową w (...) w R. bo nie miała ona poczucia, że robi coś złego, gdyż praca którą wykonywała w (...) nie miała nic wspólnego z zakresem jej obowiązków wykonywanych przez nią w (...) w R., a nadto inne osoby zatrudnione w Stacji uzyskiwały zgodę Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. na podjęcie przez nich dodatkowej pracy zarobkowej, a także na dzień otrzymania decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, to już pracy na rzecz (...) nie wykonywała.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, zdaniem sądu, wynika jednak, iż uznanie pozwanego pracodawcy, że zachowanie powódki, o którym mowa w piśmie rozwiązującym z nią stosunek pracy, które bezspornie wystąpiło, było nie tylko naganne, ale nosi też znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, było uzasadnione.

Powódka bowiem była długoletnim pracownikiem (...) w R., wykonującym pracę na kilku stanowiskach pracy, w tym i na stanowisku kierowniczym, także okresowo p.o. Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. i znała treść art. 13 a ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej z dnia 14 marca 1985 r. (t.j. z 2015r. poz. 1412 ze zm), co potwierdziła podpisując stosowne oświadczenie w dniu 17 marca 2011r., a tym samym miała świadomość, iż jej praca w (...) w R. odbywa się według ustalonych od lat zasad i zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawnymi, a także iż praca w tej jednostce, a konkretnie czynności kontrolne, które ta jednostka przeprowadza w podmiotach pozostających pod nadzorem sanitarnym (...) w R., musi być wykonywana tak, aby nikt nie mógł domniemywać, iż zachodzi stronniczość czy nieuczciwość oraz korupcja w działaniu pracownika (...). Przepis art. 13a wskazanej wyżej ustawy reguluje właśnie zagadnienie stronniczości, korzyści osobistych i stanowi, iż pracownik Państwowej Inspekcji Sanitarnej, o którym mowa w 14 ust1, czyli wykonujący czynności kontrolne, bez zgody właściwego Państwowego Inspektora Sanitarnego, nie może: prowadzić działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2016 r poz1829 ze zm.), a także zarządzać taką działalnością lub być przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności oraz nie może wykonywać dodatkowych zajęć zarobkowych. Ust 2 tegoż przepisu stanowi, że prowadzenie działalności gospodarczej, zarządzanie taką działalnością lub bycie przedstawicielem czy pełnomocnikiem w prowadzeniu takiej działalności albo wykonywanie dodatkowych zajęć zarobkowych nie może pozostawać w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub wywoływać podejrzenia o jego stronniczość lub interesowność. Treść tegoż przepisu jest oczywista i nie budzi żadnych wątpliwości, że powódka bezwzględnie, bez zgody właściwego Państwowego Inspektora Sanitarnego czyli Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. nie mogła wykonywać dodatkowych zajęć zarobkowych, które w ocenie Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego pozostawałyby w sprzeczności z obowiązkami pracownika lub wywoływałyby podejrzenia o jej stronniczość lub interesowność. Innymi słowy, powódka jako osoba wykonująca czynności kontrolne i otrzymująca za to zgodnie z art. 14 w/w ustawy dodatek specjalny, aby mogła podjąć pracę zarobkową poza stosunkiem pracy łączącym ją z pozwanym pracodawcą, to winna najpierw uzyskać na to zgodę Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R., który zarządzając podległą mu Stacją ma wiedzę czy ta praca dodatkowa wykonywana przez danego pracownika (...) mogłaby w jakimkolwiek stopniu być w sprzeczności z obowiązkami zawodowymi danego pracownika lub też mogłaby wywoływać u kogokolwiek podejrzenia o stronniczość lub interesowność tego pracownika i w ogóle (...). Zatem zdaniem sądu, przepis ten wymaga aby pracownik (...), wykonujący czynności kontrolne, zanim podejmie dodatkową pracę zarobkową, to winien uzyskać zgodę Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego, bo to nie pracownik ocenia czy zachodzą przesłanki z ust 2 tegoż przepisu a czyni to zarządzający na danym terenie Stacją Sanitarно- Epidemiologiczną.

Wskazać też należy, iż §5 Kodeksu Etycznego (...) w R. w swoim pkt 3 przewiduje, że pracownik (...) respektuje zakazy i ograniczenia przewidziane w przepisach prawa dla pracowników (...) oraz w związku z pełnieniem obowiązków służbowych i te zapisy zostały także przez powódkę złamane.

Zdaniem Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. właśnie praca zarobkowa wykonywana przez powódkę w ramach umowy zlecenia na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w R. stanowiła sprzeczność z obowiązkami powódki jako pracownika (...) w R. i stanowiła czy mogła stanowić podejrzenie o stronniczość lub interesowność powódki jako pracownika Państwowej Inspekcji Sanitarnej. (...) w R. bowiem zakresem swojego działania obejmuje teren powiatu (...), a Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., w którym powódka podjęła pracę zarobkową, mieści się na terenie R., zaś (...) obejmuje to przedsiębiorstwo zakresem swojego nadzoru sanitarnego, wprowadzenie w zakresie spraw, którymi ostatnio, jako pracownik (...) w R. zajmowała się powódka, a w zakresie spraw bezpieczeństwa i higieny pracy, ale zdaniem pozwanego pracodawcy, sam fakt, że R. są małą społecznością, powódka jest znana i postrzegana przez społeczność jako długoletni pracownik (...) w R. a nie pracownik konkretnie sekcji higieny żywności, żywienia i przedmiotów użytku, to ten fakt mógł budzić wątpliwości co do bezstronności powódki i w ten sposób zaistniał konflikt interesów. Także fakt, że działalność powódki wykonującej pracę na rzecz (...) w R. była przedmiotem kontroli dokonywanej przez koleżanki z pracy powódki, według właśnie tych osób tj. M. S. i I.D., stanowiła dla nich niezręczność i wobec tego rację ma strona pozwana, twierdząc, że taka sytuacja nie powinna mieć miejsca. Kwestia przejrzystości działań pracowników (...) pozbawionych podejrzeń o działania korupcyjne jest istotnym elementem funkcjonowania tych Stacji , co wynika z zeznań świadków: M. S. i I.D., a także wprost wynika

z treści art. 13a ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, a także z pism - przypomnień przełożonych o treści tego przepisu. I tak choćby pismo z marca 2011r. L. Państwowego Wojewódzkiego Inspektora Sanitarnego w L. w swej treści przypomina, że pracownik (...) wykonujący czynności kontrolne za które przysługuje dodatek specjalny bez zgody właściwego państwowego inspektora sanitarnego nie może wykonywać działalności zarobkowej, a w sytuacji, gdy zachodzi konflikt interesów pomiędzy wykonywanymi dodatkowymi zajęciami zarobkowymi, wydawane zgody na dodatkową działalność zarobkową powinny wyłączać obszar odpowiedzialności stacji sanitarno-epidemiologicznej, w której jest zatrudniony dany pracownik (k.310).

Zatem, zdaniem sądu, A. B. odmawiając powódce w piśmie z dnia 7 kwietnia 2017r. udzielenia zgody na wykonywanie przez nią pracy zarobkowej w zakresie prowadzenia spraw bhp w (...) miała ku temu jak najbardziej uzasadnione powody, bo nie może być tak, że pracownicy (...) nawzajem się kontrolują tj. że pracownicy (...), w ramach swoich obowiązków służbowych wykonywanych w jednostce podlegającej nadzorowi sanitarnemu (...) w R., kontrolują pracę swojej koleżanki zatrudnionej od lat w tym samym (...), która na rzecz kontrolowanego podmiotu wykonywała czynności podlegające kontroli. Rację ma, zdaniem sądu, strona pozwana twierdząc, że taka sytuacja to jaskrawy przykład istnienia konfliktu interesów i powstanie możliwości wystąpienia, także u osób trzecich, przekonania o możliwości nieuczciwego działania kontrolujących. A. B. słuchana w charakterze strony podniosła, iż faktycznie jedna z pracownic (...) O. M., także wykonująca czynności kontrolne, uzyskała jej zgodę na wykonywanie dodatkowej pracy zarobkowej, ale w jej ocenie, czynności które wykonuje O. M. w ramach dodatkowego zatrudnienia jako pracownik administracji w L. Wyższej Szkole w R. nie mają żadnego związku z pracą wykonywaną przez tego pracownika w (...), nie ma tu konfliktu interesów, bo (...) wprawdzie wykonuje w tej jednostce czynności kontrolne, ale tylko w zakresie stanu sanitarnego pomieszczeń, w których studenci odbywają zajęcia. Zresztą O. M., zanim podjęła tę pracę zarobkową, to – jak sama zeznała najpierw zwróciła się do Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. o uzyskanie na to zgody (zeznania świadka O. M. k.148v, zeznania A. B. słuchanej w trybie art. 299 kpc). Zatem O. M., zanim podjęła tę dodatkową pracę zarobkową, to postąpiła zgodnie z art. 13 a ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, czego, niestety powódka nie uczyniła, czym w oczywisty i świadomy sposób naruszyła treść art. 13a ustawy. Znamionym jest, że w toku trwania niniejszego postępowania, powódka nie widziała żadnej istotnej nieprawidłowości w swoim działaniu, można powiedzieć, że swoją postawą prezentowaną przed sądem bagatelizowała swoje - wydaje się że oczywiste, uchybienie obowiązku wynikającego z art. 13 a ustawy, co w ocenie sądu, jest niezrozumiałym, nieracjonalnym zachowaniem. Przepis bowiem, jak wyżej podniesiono, brzmi jasno i świadome postępowanie powódki niezgodnie z brzmieniem tego przepisu jest zachowaniem rażąco nagannym.

Według sądu, w wyjątkowo rażący sposób powódka postąpiła po tym jak w dniu 7 kwietnia 2017r. uzyskała informację o odmowie wyrażenia zgody przez A. B. na wykonywanie przez powódkę pracy zarobkowej w (...) w R.. Powódka, wbrew temu wyraźnemu zakazowi i wbrew treści art. 13 a ustawy, nie zastosowała się do decyzji swojej przełożonej, tylko dalej pracę tę wykonywała, lekceważąc w ten sposób znowu rażąco, osobę A. B..

W tym miejscu zwrócić też należy uwagę na to, że zachowanie powódki w innym zakresie też było zastanawiająco nieprawidłowe. Powódka bowiem składając wyjaśnienia przed sądem, podtrzymane zresztą w trakcie przesłuchania jej w charakterze strony (k.152) podała, że podjęła ona pracę zarobkową w (...) w R. od 1 stycznia 2017r. i na tę okoliczność złożyła też umowę zlecenia, stanowiąca załącznik do pozwu. Natomiast w toku sprawy, ze złożonych przez (...) w R. (na żądanie sądu) dokumentów wynika, iż powódka wykonywała czynności związane ze sprawami bhp w (...) w R. już w okresie od dnia 13 czerwca 2016r., a nie od dnia 1 stycznia 2017r. (k. 92-139). Także i PIT złożony za rok 2016 stanowi dowód na to, że już w roku 2016 z tytułu wykonywania pracy na rzecz (...) powódka uzyskiwała dochody. Zatem stwierdzenie powódki zawarte w jej wyjaśnieniach co do daty rozpoczęcia wykonywania przez nią pracy na rzecz (...) w R. mijają się z prawdą w sposób oczywisty. Także, już w trakcie trwania niniejszego postępowania, ze złożonych przez Urząd Skarbowy w R. dokumentów - PIT -11 wynika, iż również w roku 2016 powódka wykonywała pracę zarobkową na rzecz jeszcze innych podmiotów, także będących jednostkami kontrolowanymi przez (...) w R., a o wykonywaniu tej pracy zarobkowej powódka też nie powiadomiła Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R.. Oczywiście te okoliczności nie były przyczyną rozwiązania z powódką stosunku pracy, choćby dlatego, że pracodawca nie miał

takiej wiedzy, ale świadczą o nagannej postawie powódki i jaskrawym lekceważeniu przez nią obowiązku z art. 13a w/w ustawy, a także świadczą o lekceważeniu osoby Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R..

Faktem jest, że w dniu 30 kwietnia 2017r. powódka zakończyła wykonywanie pracy na rzecz (...) w R. i faktycznie na dzień wręczania jej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy już tej pracy nie wykonywała, ale w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy pracodawca podał, iż rozwiązuje ten stosunek za to, że powódka samowolnie podjęła się wykonywania zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. i kontynuowała po 7 kwietnia 2017r. wykonywanie tych zajęć zarobkowych w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w R. a czyniła to wbrew odmowie udzielenia pisemnej zgody na wykonywanie przedmiotowych zajęć, o czym została powódka powiadomiona w piśmie z dnia 6 kwietnia 2017r.

Reasumując, według sądu, powódka podejmując pracę zarobkową od co najmniej czerwca 2016r. na rzecz (...) w R., nie uzyskawszy uprzednio na to zgody Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R. a następnie wykonując dalej tę pracę w okresie od 7 kwietnia 2017r. do 30 kwietnia 2017r. wbrew wyraźnej i zdecydowanej odmowie udzielenia zgody na wykonywanie przedmiotowych zajęć, naruszyła obowiązki pracownika (...) wynikające z art. 13a ustawy o Państwowej Inspekcji Sanitarnej, §5 Kodeksu Etycznego (...) w R., a także naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze wpisane w art. 100 §1 kp.

Zdaniem sądu, powódka naruszyła te obowiązki pracownika (...) w sposób ciężki. Jak już wyżej podniesiono, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt1 kp musi być spowodowane przez pracownika z jego winy czyli świadomie, w sposób przez niego zawiniony i musi stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. Powódka, jak już wyżej podniesiono, świadomie z winy umyślnej tj. znając treść wskazanych wyżej przepisów, podjęła się od co najmniej czerwca 2016r. wykonywania pracy zarobkowej w (...) w R., nie zwróciwszy się uprzednio do swojej przełożonej o wyrażenie zgody na podjęcie tego zatrudnienia, a także świadomie kontynuowała wykonywanie tej dodatkowej pracy zarobkowej wbrew odmowie udzielenia jej zgody na wykonywanie przedmiotowych zajęć, a więc świadomie i z premedytacją naruszała swoje obowiązki pracownicze. To zachowanie powódki w okresie od co najmniej czerwca 2016r. do 30 kwietnia 2017r. cechowała więc jego bezprawność, zawinienie w postaci winy umyślnej i powódka swoim zachowaniem co najmniej zagroziła interesom (...) w R., bo doprowadziła do konfliktu interesów pomiędzy organem kontrolującym a kontrolowanym oraz mogła wywoływać podejrzenia stronniczości lub interesowności, a także możliwość postawienia zarzutu o charakterze korupcyjnym

W takiej sytuacji, żądanie powódki podtrzymywane w toku niniejszej sprawy tj. żądanie przede wszystkim przywrócenia jej do pracy w (...) w R. na poprzednie warunki pracy i płacy absolutnie, nie zasługuje na uwzględnienie. Oczywiście powódka była długoletnim, na pewno zasłużonym pracownikiem (...) w R., o wysokich kompetencjach zawodowych, ale jej zachowanie, które zaprezentowała podejmując i następnie kontynuując wykonywanie pracy zarobkowej bez zgody Powiatowego Inspektora Sanitarnego w R., było wysoce naganne i niezrozumiałym postępowaniem. Także i zachowanie powódki w trakcie trwania niniejszego postępowania wskazuje na brak ze strony powódki refleksji nad swoim zachowaniem, brak jakiegokolwiek krytycyzmu, powódka zachowywała się jakby nie rozumiała, iż naruszyła ona zakaz obowiązujący pracowników (...) wykonujących czynności kontrolne, za co otrzymywała dodatek specjalny, nie przyjmowała absolutnie do wiadomości, iż postępowała niezgodnie z przepisem art. 13a ustawy, a kontynuując wykonywanie pracy zarobkowej po 7 kwietnia 2017r. lekceważyła w jaskrawy sposób osobę Powiatowego Inspektora Pracy. Pamiętać należy, że Państwowy Powiatowy Inspektor Pracy jest pracodawcą dla pracowników Stacji Sanitarно-Epidemiologicznej i w sytuacji, gdy jego podwładni stwierdzili podczas kontroli sanitarnej w (...), że powódka wykonuje pracę zarobkową w tym podmiocie, a Państwowy Powiatowy Inspektor Pracy w R. wprost na to nie wyraził zgody, to autorytet pracodawcy został wyraźnie nadszarpnięty, bo przekaz dla pracowników (...) był jasny: powódka ma za nic stanowisko pracodawcy wyrażone zgodnie z jego uprawnieniem ustawowym.

Oczywiście, powódka z racji tego, że urodziła się (...) (akta osobowe), to na dzień wręczenia jej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę była pracownikiem, której stosunek pracy podlega szczególnej ochronie ale przed wypowiedzeniem - na podstawie art. 39 kp, który to przepis stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

W ocenie zaś sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z przyczyn wskazanych w oświadczeniu woli pracodawcy, była uzasadniona okolicznościami ustalonymi w niniejszej sprawie i istnieniem przepisów prawnych adekwatnych do ustalonego stanu faktycznego.

Wobec tego i na podstawie art. 56 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka bowiem, oprócz tego, że przestała być pracownikiem pozwanego, to także decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia i obciążanie jej kosztami procesu stanowiłoby dla niej i jej rodziny znaczną dolegliwość.