

Sygn. akt IV P 7/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 8 maja 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa A. A.

przeciwko W. L.

o ustalenie

I. Oddala powództwo;

II. Zasądza od powoda A. A. na rzecz pozwanego W. L. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 7/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 8 maja 2018 r.

Powód A. A., po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.124), domagał się ustalenia, że w okresie od 31.03.2000 r. do 31.12.2015 r.:

- nie był jednoosobowo zarządzającym zakładem pracy w imieniu pracodawcy W. L. prowadzącego działalność gospodarczą w N. pod firmą Zakłady (...);
- stanowisko pracy zdeterminowane przez faktycznie wykonywane czynności wskazuje, iż był specjalistą do spraw jakości i bezpieczeństwa, a nie dyrektorem zakładu;
- nie był odpowiedzialny za ustalanie warunków pracy i wydawanie zarządzeń BHP (tzn. nie organizował pracy w zakresie BHP pracownikom Zakłady (...) w N.);

- był wykonawcą procedur (instrukcji wewnętrznych), a nie gwarantem, że są one zgodne z wymaganiami BHP, nie ma w zakresie BHP wykształcenia ani szkoleń, nigdy sprawy BHP nie należały do kompetencji powoda.

Na uzasadnienie zgłoszonego żądania powód podniósł (k.4-5), że w okresie zatrudnienia zajmował się sprawami dotyczącymi systemu (...), nigdy nie otrzymał pełnomocnictwa do zarządzania w imieniu pracodawcy zakładem, zakres obowiązków był zawarty w Zarządzeniu pracodawcy z 2004 r., powód nie odbył szkoleń okresowych w zakresie bhp dla pracodawców i osób kierujących pracownikami przez cały okres zatrudnienia. Wszystko to wskazuje, że nie był osobą zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy. Powód wskazał, że nigdy nie kierował pracownikami, sprawował nadzór nad przestrzeganiem procesów technologicznych, zajmował się opracowaniem norm, receptur i specyfikacji produkowanych wyrobów, a także kontrolą jakości i ilości dostarczanego mięsa i innych półproduktów dostarczanych przez dostawców zgodnie z zasadami systemu (...). Nadto nigdy nie ustalał czasu pracy pracowników, nie udzielał im zwolnień od pracy ani też nie podejmował żadnych decyzji w sprawie zatrudniania nowych pracowników.

Powód wskazał, że posiada interes prawny w ustaleniu. Najpierw wprowadzony został w błąd przez pracodawcę i przyjął zamiast niego mandat z PiP, następnie zostało wszczęte postępowanie karne przeciwko powodowi, w ostateczności może dojść jeszcze do postępowania cywilnego. Wszystkie organy wycofują się z oceny merytorycznej zakresu obowiązków pracowniczych powoda uznając iż kwestię tę powinien rozstrzygnąć sąd pracy. Tym samym wszyscy poprzestają tylko na tym co powie im pracodawca, odsyłając powoda do sądu pracy. Powód zatem chciałby wyjaśnić tę niepewność co do prawa, która wiąże się dla niego z istotnymi skutkami prawnymi, zarówno na polu postępowania karnego jak i cywilnego.

Pozwany W. L. w odpowiedzi na pozew (k.16-19) oraz w toku procesu wniósł o oddalenie powództwa w całości. Podniósł, iż powód na początku zajmował się budową zakładu, a następnie dbał o jego prawidłowe funkcjonowanie. Jego obowiązki wynikały z umowy o pracę oraz z zarządzenia o powołaniu zespołu ds. (...), ponadto powód organizował stanowiska pracy zgodnie z przepisami bhp, dbał o sprawność środków ochrony indywidualnej, organizował, przygotowywał i prowadził prace, uwzględniając zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy. Obowiązek taki wynika z art., 212 kp. Ustawodawca nie określił w jaki sposób ma nastąpić powierzenie kierowania innymi pracownikami, nie jest tu wymagana żadna szczególna forma, może to wynika z faktu pełnienia roli kierowniczej na różnych szczeblach struktury organizacyjnej. Powód taką rolę kierowniczą pełnił i zastępował pozwanego w wielu sprawach.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany W. L. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą Zakłady (...) z siedzibą w N.. Zasadniczym przedmiotem działalności jest rozbiór tusz zwierząt rzeźnych oraz produkcja wędlin (bezsporne).

Powód A. A. zatrudniony był u pozwanego w okresie od 1.04.2000 r. do 31.12.2015 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę z dnia 31.03.2000 r.

Następnie na podstawie umowy o pracę z dnia 19.01.2016 r. powód zatrudniony został w firmie pozwanego w wymiarze 1/2 etatu i pracował w okresie od 20.01.2016 r. do 30.09.2016 r. (bezsporne).

Przed podjęciem pracy u pozwanego powód zatrudniony był przez wiele lat w firmach: Społem, (...) oraz (...), we wszystkich z nich na stanowisku dyrektora ds. produkcji (bezsporne).

W obu w/w umowach o pracę z pozwanym stanowisko powoda zostało określone jako dyrektor ds. produkcji. Nie został sporządzony pisemny zakres obowiązków (bezsporne).

W wydanych powodowi świadectwach pracy z dnia 4.01.2016 r. oraz z 30.09.2016 r. wskazano, że zatrudniony był na stanowisku dyrektora ds. produkcji, powód nie kwestionował treści tych świadectwa pracy, nie wnosił o ich sprostowanie. Pismo z 29.09.2015 r. skierowane do pracodawcy, a dotyczące rozwiązania umowy w związku z planowanym przejściem na emeryturę, powód podpisał jako dyrektor ds. produkcji. Również w całym okresie zatrudnienia powód nie kwestionował nazwy zajmowanego stanowiska pracy, posługiwał się pieczętą wskazującą na takie stanowisko, skierowania na badania jak i zaświadczenia lekarskie zawierały takie stanowisko (bezsporne).

Powód początkowo w firmie pozwanego zajmował się rozbudową zakładu oraz jego dostosowaniem do wymogów wynikających z przepisów sanitarnych.

Po dostosowaniu zakładu do wymogów pojawiła się kwestia wprowadzenia rozwiązań zgodnych z wymogami (...).

W tym celu powołany został przez pozwanego zarządzeniem z dnia 2.01.2004 r. Zakładowy Zespół ds. Systemu Analizy Zagrożeń i Krytycznych Punktów Kontroli.

Powołany Zespół zobowiązany był do opracowania i wdrażania systemu (...) oraz nadzoru nad jego dokumentowaniem. Zespół upoważniony był m. in. do wydawania poleceń związanych z procesem wdrażania systemu (...), personel zakładu zobowiązany był stosować się do tych poleceń. Powód zobowiązany był do nadzoru nad realizacją systemu i upoważniony zarazem do podejmowania decyzji interwencyjnych w zakresie przewidzianym w systemie.

Zespół pod kierownictwem powoda pracował do 14 stycznia 2015 r.

Z dniem 15.01.2015 r. pozwany zmienił skład zespołu, a przewodniczącym zespołu został T. L.. Powód został zastępcą przewodniczącego, mając za zadanie wprowadzenie T. L. we wszystkie zagadnienia systemu (...) (bezsporne).

Firma pozwanego ma charakter firmy rodzinnej, zatrudnieni są również członkowie rodziny pozwanego, przy czym głos decydujący należał do pozwanego.

Córka M. L. (1) zajmowała się księgowością, córka J. F. pełniła funkcję głównej księgowej, kuzyn T. L. zajmował się stricte produkcją związaną z produkcją farszu. Żona pozwanego M. L. (1) prowadziła sklep.

Z kolei powód nadzorował kwestie związane z procedurami (...).

Bezpośrednim przełożonym powoda był pozwany (bezsporne).

Powód zajmując się kwestiami związanymi z (...) podejmował szereg decyzji dotyczących spraw sanitarnych i bezpieczeństwa żywności.

Powód w ciągu dnia pracy realizował różne obowiązki, m. in. sprawdzanie stanu sanitarnego pomieszczeń produkcyjnych, maszyn i urządzeń przed rozpoczęciem pracy, kontrola jakości wody pitnej, sprawdzanie kotłowni, systemu wentylacji, przyjmowanie towaru, kwestie serwisowe, itd.

Jeśli w zakresie funkcjonowania urządzeń i maszyn, bądź realizowanych procesów produkcyjnych powód stwierdził nieprawidłowości, polecał je usunąć.

Dowód: zeznania powoda k.119,236-237, zestawienie k.146-148, zeznania pozwanego k.182,237, zeznania T. L. k.181, zeznania A. J. k.180-181

Powód nie otrzymał pisemnego pełnomocnictwa do zarządzania zakładem, został natomiast ustnie upoważniony przez pozwanego do podejmowania decyzji dotyczących zakładu podczas nieobecności pozwanego.

Powód traktowany był przez pracowników jako druga najważniejsza osoba po właścicielu.

Powód brał udział w kontrolach zakładu w imieniu pozwanego, podpisywał liczne dokumenty dotyczące funkcjonowania zakładu jako jego przedstawiciel.

Powód brał udział w opracowywaniu instrukcji, konsultował te kwestie z A. J., przeprowadzał również szkolenia pracowników pod względem wymogów sanitarnych.

Dowód: zeznania pozwanego k.182-183,237, zeznania A. J. k.180-181, , zeznania T. L. k.181

Przed tut. Sądem prowadzone jest postępowanie karne pod sygn. II K 543/16, powód oskarżony jest o popełnienie przestępstwa z art. 220 kk (bezsporne).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków, stron oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty i akta osobowe powoda.

Należy wskazać, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia o zasadności roszczenia powoda, nie była sporna między stronami, strony różniły się jedynie co do skutków prawnych oraz wniosków, jakie z tych okoliczności można i należałoby wyciągnąć.

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne wynikały z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane (art. 229 kpc), bądź które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej i dlatego mając na uwadze przebieg postępowania należało uznać je za przyznane.

Dokonując ustaleń w sprawie sąd oparł się również na licznych dokumentach zebranych w sprawie, które pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Odnośnie zeznań wszystkich słuchanych w sprawie osób należy wskazać, że w dużej części ich wypowiedzi były zgodne ze sobą, strony i świadkowie wypowiadali się na temat spornych okoliczności w przekonujący i zgodny sposób, oczywiście każda z tych osób opisywała te kwestie z własnego punktu widzenia.

W dużej części wypowiedzi osób zawierały treści ocenne, wartościujące, wnioski zaś były przedstawiane jako okoliczności faktyczne. Dotyczy to przede wszystkim roli powoda w firmie pozwanego w kontekście jego twierdzenia, że nie był osobą zarządzającą zakładem. Z przedstawianych okoliczności słuchane osoby wnioskowały, czy powód tym zarządzającym był, czy też nie i przedstawiały swoje opinie jako fakty. W szczególności dotyczy to świadków, którzy nie znali uzgodnień między powodem, a pozwanym.

W tym zakresie sąd uznał za przekonujące zeznania pozwanego, który opisał początki nawiązania współpracy z powodem i warunki na jakich ta współpraca miała być realizowana. Efektem tym uzgodnień było zawarcie umowy o pracę, gdzie stanowisko pracy powoda zostało określone jako dyrektor ds. produkcji. Pozwany wskazał, że powód miał być jego zastępcą, drugą najważniejszą osobą na zakładzie. Powód niejako w kontrze tym twierdzeniom podnosił, że ten głos decydujący należał do dzieci pozwanego. W okresie, gdy powód rozpoczął prace w zakładzie, dzieci pozwanego nie miały żadnej realnej możliwości funkcjonowania w zakładzie z uwagi na swój wiek i brak jakiegokolwiek doświadczenia. Powód rozpoczął pracę jako dyrektor i cały czas na tym stanowisku pracował. Przez współpracowników był taktowany jako dyrektor, jako druga osoba po szefie, na co wskazywali w zeznaniach A. J. i T. L.. Jeśli nawet z czasem rola dzieci w zakładzie rosła, to nie ma żadnych dowodów na to, by powód miał być „zdegradowany” jeśli chodzi o rolę w firmie. Nastąpiła niewątpliwie specjalizacja w firmie, każde z dzieci pozwanego odpowiadało za pewien fragment funkcjonowała zakłady, ale swój „fragment” miał również powód i był za niego odpowiedzialny. Pozwany nigdy nie zwolnił powoda z uprawnień jak i obowiązku zarządzania zakładem. Nie ma sprzeczności między faktem wprowadzenia kilku kierowników odpowiedzialnych za poszczególne działy firmy, a występowaniem nad nimi osoby zarządzającej zakładem. Taką strukturę organizacyjną wprowadził pozwany i był jako pracodawca i właściciel firmy do tego uprawniony. Odnośnie twierdzeń powoda co do kwestii szkoleń bhp, będzie o tym szerzej mowa poniżej.

W pozostałym zakresie zeznania powoda korespondują z zeznaniami pozwanego i świadków: T. L. i A. J., zeznania tych osób sąd uznał za przekonujące, brak jest bowiem podstaw do podważania ich prawdziwości. Wypowiedzi tych osób są spójne, wzajemnie się uzupełniają i tworzą logiczną pod względem przyczynowo – skutkowym całość.

Dokonując ustaleń w sprawie sąd oparł się również na dokumentach i protokołach przesłuchiwanych osób ze sprawy prowadzonej przed tut. Sądem pod sygn. II K 543/16.

Sąd zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy udzielić odpowiedzi na pytanie, czy powód posiadał interes prawny w żądaniu ustalenia wskazanych przez siebie okoliczności (k.124).

W ocenie sądu powód nie posiadał interesu prawnego w rozumieniu art. 189 kpc, tak co do zasady, jak i w odniesieniu do poszczególnych okoliczności, których ustalenia się domagał.

Ogólnie można wskazać, że powód w niniejszym postępowaniu chciał uzyskać dowód w postaci wyroku o określonej treści, który to dowód zamierzał wykorzystać w innym postępowaniu toczącym się z jego udziałem. W szczególności chodzi tutaj o prowadzone przeciwko powodowi postępowanie karne.

W kontekście zgłoszonego przez powoda roszczenia należy zwrócić uwagę na dwie kwestie natury ogólnej, mające oparcie w ugruntowanym orzecznictwie sądowym. Wynika z niego, że powództwo o ustalenie nie może zmierzać do uzyskania środka dowodowego, który miałby być wykorzystany w innym postępowaniu, jak również, że powództwo o ustalenie nie może zmierzać do ustalenia okoliczności faktycznych.

Powództwo o ustalenie przewidziane w art. 189 kpc musi być celowe i spełniać realną funkcję prawną, musi istnieć rzeczywista i obiektywna potrzeba uzyskania wyroku o określonej treści. Natomiast gdyby uznać, że uzyskanie przez powoda korzystnego wyroku w niniejszej sprawie miałyby służyć jedynie „polepszeniu” jego sytuacji procesowej w postępowaniu karnym, to orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym przedmiocie w zdecydowanej części wskazuje, że pracownik nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie treści stosunku pracy, gdy wnosi takie powództwo wyłącznie w celu uzyskania orzeczenia, które ma służyć ustaleniu dowodów lub faktów w innym postępowaniu.

Brak interesu prawnego zachodzi wówczas, gdy strona nie ma jakiegokolwiek potrzeby ustalania stosunku prawnego lub prawa, gdyż jego sfera prawna nie została ani naruszona, ani zagrożona przez pozwanego

Dla uwzględnienia powództwa nie jest wystarczające stwierdzenie, że - zgodnie z twierdzeniem strony powodowej - określony stosunek prawny istnieje lub nie istnieje. Prócz tego niezbędne jest istnienie interesu prawnego tzn. stanu, w którym: po pierwsze, nie istnieje inny środek prawny, przy użyciu którego powód uzyskać może skuteczną ochronę prawną, a po drugie, orzeczenie ustalające wydane w oparciu o art. 189 kpc taką skuteczną ochronę prawną powodowi zapewni.

Interes prawny istnieje tylko wtedy, gdy powód potrzebie ochrony prawnej swej sfery prawnej uczynić może zadość przez samo ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa. Konsekwencją tego stanowiska jest pogląd, że interes ten nie istnieje wówczas, gdy już jest możliwe wytoczenie powództwa o świadczenie, chyba że ze spornego stosunku prawnego wynikają jeszcze dalsze skutki, których dochodzenie w drodze powództwa o świadczenie nie jest możliwe lub nie jest jeszcze aktualne.

Można w tym momencie postawić retoryczne pytanie – czy powód wytoczyłby powództwo o ustalenie, gdyby nie został oskarżony i gdyby nie toczyło się przeciw niemu postępowanie karne?

W ocenie Sądu z prawdopodobieństwem graniczącym z pewnością można stwierdzić, że powód z takim powództwem by nie wystąpił – nie byłoby ku temu żadnego obiektywnego uzasadnienia. Powód nie jest już pracownikiem pozwanego, nie ma więc potrzeby doprecyzowywania jego sytuacji pracowniczej w relacji pracownik – pracodawca.

Powód sam zeznał odnosząc się do kwestii wypadku, że „Gdyby nie było zdarzenia z 2015r. to ja nie występowałbym o sprostowanie i ustalenie” (k.236/2). Wystąpił dlatego, że wszczęte zostało postępowanie, w którym jest oskarżony. W zamierzeniu powoda dokonanie przez sąd w niniejszym postępowaniu ustaleń zgodnie z jego wnioskiem miało służyć ukazaniu go w korzystniejszym świetle w postępowaniu karnym, jako osobę, która nie ponosi żadnej odpowiedzialności za zaistniały w zakładzie wypadek.

Umknęło jednak powodowi, że stosownie do treści art. 8 kpk sąd karny rozstrzyga samodzielnie zagadnienia faktyczne i prawne oraz nie jest związany rozstrzygnięciem innego sądu lub organu, za wyjątkiem prawomocnego rozstrzygnięcia sądu kształtującego prawo lub stosunek prawny, które są wiążące. Ewentualne więc ustalenie okoliczności, których żądał powód w niniejszym postępowaniu, nie spowodowałoby związania sądu karnego tymi ustaleniami, wyrok pozytywny miałby bowiem charakter deklaratoryjny, potwierdzający istniejący poprzednio stan rzeczy, a nie tworzący nowej jakości prawnej. Z ujętej w art. 8 § 1 kpk zasady jurysdykcyjnej samodzielności sądu karnego i autonomii orzekania sądu w przedmiocie procesu wynika, że sąd rozpoznający sprawę karną nie jest więc związany rozstrzygnięciami danej kwestii przez sąd cywilny lub władzę administracyjną. Do wyjątków powodujących zwiążanie sądu karnego rozstrzygnięciem należy niewątpliwie wyrok orzekający rozwód, którego sąd karny nie może ignorować. Za orzeczenie konstytutywne można uznać tylko takie orzeczenie, które wywołuje skutek prawotwórczy w postaci całkowitej lub częściowej zmiany dotychczasowego stanu prawnego. Wyrokiem uwzględniającym roszczenie powoda sąd prowadzący postępowanie karne nie byłby związany. W sposób jednoznaczny przemawia to za brakiem interesu prawnego po stronie powoda w rozumieniu art. 189 kpc.

Jak sygnalizowano powyżej powoda i pozwanego nie łączy obecnie żaden stosunek pracy, nie można więc mówić o stanie niepewności w relacjach pracownik – pracodawca, która to niepewność wymuszałaby konieczność regulowania wzajemnych stosunków stron na drodze powództwa o ustalenie. Nie ma żadnej niepewności w relacjach powód – pozwany, gdyż łącząca ich więź pracownicza ustała. Nie ma więc potrzeby regulowania tych relacji.

Reasumując powyższe nie podlega ochronie interes prawny przejawiający się w chęci uzyskania orzeczenia, które ma stanowić dowodów w innym postępowaniu.

Kolejna kwestia dotyczy tego, że powód domaga się ustalenia, iż zatrudniony był na innym stanowisku niż to, które przez ponad 15 lat zajmował. Co więcej powód domaga się, by sąd ustalił, iż było to stanowisko specjalisty do spraw jakości i bezpieczeństwa (k.124).

Tak sformułowane żądanie w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego jest nieuprawnione.

Wypada przypomnieć, że powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. produkcji, na tym stanowisku pracował, podpisywał się na dokumentach w pozycji „dyrektor ds. produkcji”, otrzymał świadectwo pracy z tak określonym stanowiskiem pracy. Nigdy w czasie zatrudnienia nie występował do pracodawcy o zmianę nazwy stanowiska, nie wnioskował o przeszerogowanie, nie zgłaszał w tym zakresie jakichkolwiek zastrzeżeń, po otrzymaniu świadectwa pracy nie występował o jego sprostowanie. Co więcej w styczniu 2016 r. zawarł kolejną umowę o pracę, w której również jego stanowisko pracy zostało określone jako dyrektor ds. produkcji. Przeszedł wówczas szkolenie bhp dla osób kierujących pracownikami. Te zdarzenia miały miejsce już po wypadku, co do którego toczy się obecnie postępowanie karne. Powód otrzymał od pozwanego kolejne świadectwo pracy, w którym również wskazano, że pracował jako dyrektor ds. produkcji. Pomija tutaj sąd ogromną ilość dokumentów, która powstała przez okres 15 lat, a w których powód figurował jako dyrektor ds. produkcji. W jaki sposób i na jakiej podstawie sąd miałby obecnie przyjąć, że powód zajmował inne stanowisko pracy niż stanowisko dyrektora ds. produkcji, nie za bardzo jest wiadomym.

Sąd nie ma żadnych uprawnień do określania, czy też nazywania stanowisk pracy w takim, czy innym zakładzie pracy. Wprowadzenie stosownej struktury organizacyjnej i nazwanie funkcjonujących w tej strukturze stanowisk pracy, to wyłączną kompetencją władczą pracodawcy. W tym właśnie przejawia się podporządkowanie pracownicze, to pracodawca jest wyłącznie uprawniony do określenia w jaki sposób będzie funkcjonował zakład, jaką będzie miał strukturę, którzy pracownicy będą zatrudnieni na poszczególnych stanowiskach pracy, itp. W tym stanie rzeczy ustalanie, że powód zajmował stanowisko specjalisty nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Jak wskazano powyżej roszczenie oparte na art. 189 kpc ma dotyczyć ustalenia prawa, czy też stosunku prawnego, a nie okoliczności faktycznych. Roszczenie zaś powoda sprowadza się do tego, by sąd dokonywał ustaleń, czym powód w ramach obowiązków pracowniczych zajmował się w zakładzie pozwanego. Stosownych ustaleń faktycznych dokonują samodzielnie organy w zakresie prowadzonego przez siebie postępowania i jego przedmiotu, mając na uwadze jego

cel. Ta sama bowiem okoliczność faktyczna może być rozpoznawana przez różne organy z punktu widzenia różnych przepisów, ustawodawca to dopuszcza, wyjątki w tym zakresie zostały wprost w przepisach określone (np. art. 11 kpc).

To samo należy odnieść do kwestii związanych z bhp. Powód wnosił o ustalenie, że nie był odpowiedzialny za ustalenie warunków pracy i wydawanie zarządzeń BHP, tzn. nie organizował pracy w zakresie bhp pracownikom pozwanego. Domagał się też ustalenia, że był wykonawcą procedur (instrukcji wewnętrznych), a nie gwarantem, że są one zgodne z wymaganiami bhp, nie ma w zakresie bhp wykształcenia ani szkoleń, nigdy sprawy bhp nie należały do jego kompetencji. To wszystko to okoliczności faktyczne, które nie podlegają ustalaniu w świetle art. 189 kpc.

Ubocznie w tym zakresie można jeszcze wskazać, że tak sformułowane żądanie nie mogło być uwzględnione z przyczyn prawnych i faktycznych. Każdy pracownik przechodzi szkolenia bhp, nie może więc powód twierdzić, że nie miał szkoleń czy też że nie miał wykształcenia w zakresie bhp. Przez wiele lat pracował na stanowisku dyrektora ds. produkcji w różnych firmach, był fachowcem w tym zakresie. Ponadto sam wskazał, że jednak sprawami bhp się zajmował. Zeznał, że „Ja przygotowałem druk dotyczący poświadczenia przeszkolenia minimum sanitarnego, wprowadziłem tam też kwestie dotyczące bhp, że nie wolno biegać, bo można się poślizgnąć, że na bieżąco trzeba sprzątać, że nie wolno rozpraszać uwagi, że nie wolno rąk wkładać pod osłony, przy pracującej maszynie, oraz, że po pracy pracownik ma obowiązek rozebrać maszynę, wyczyścić i umyć jej elementy, tam są elementy ostre, mogą być gorące, które mogą być przyczyną skaleczeń” (k.236/2). Trudno więc przyjmować, że nie posiadał wiedzy w tym zakresie – miał tą wiedzę i to rozległą, chociażby z racji swojego długoletniego doświadczenia zawodowego. Jak trafnie wskazał w zeznaniach A. J. - „Powód miał wiedzę praktyczną. Mógł wyobrazić sobie skutki zachowań innych pracowników” (k.180/2).

Stosownie do treści art. 100 § 2 pkt 3 kp każdy pracownik obowiązany jest przestrzegać przepisy bhp, jest to podstawowy obowiązek, o którym zawsze i wszędzie należy pamiętać. Trudno więc przyjmować, by powód nie posiadał żadnej wiedzy w zakresie przepisów bhp, skoro miał obowiązek jak każdy z pracowników tych przepisów przestrzegać. Takie zresztą stwierdzenie powoda jest wprost sprzeczne z treścią art. 211 kp, który określa, na czym polegają obowiązki każdego pracownika w zakresie bhp. Powód jako dyrektor był nie tylko przełożonym, ale również, a przede wszystkim pracownikiem pozwanego, obowiązany był znać i stosować przepisy bhp w zakresie swojego stanowiska pracy oraz wszędzie tam, gdzie miał prawo stosować swoje uprawnienia kierownicze.

Jak wynika z zeznań A. J. powód uczestniczył w tworzeniu instrukcji bhp, procedur, powód to potwierdził wskazując, że uczestniczył jedynie jako ciało doradcze. Żeby doradzać, to trzeba na problematyce się znać, nie może więc powód twierdzić, że nie posiadał wiedzy w tym zakresie.

Osobą, która zajmowała się sprawami bhp do strony formalnej był A. J. i to jest w sprawie bezsporne, sam ww. świadek przyznał to w swoich zeznaniach. Nikt nie twierdził i nie twierdzi, że te kwestie miały należeć do wyłącznej kompetencji powoda. A. J. zeznał również, że „Osoba kierująca pracownikami określa środki ochrony osobistej, ubrania i sprzęt ochronny - te kwestie ustalałem ja razem z powodem” (k.181).

Nie do końca zrozumiałe jest stwierdzenie powoda, że miał być tylko wykonawcą procedur (instrukcji wewnętrznych), a nie gwarantem, że są one zgodne z wymaganiami bhp. Przecież instrukcje tworzone są po to, by zapewniały przestrzeganie zasad bhp, nigdy nie ma pewności, że instrukcje zapobiegą wypadkom. Instrukcje zresztą opracowywał A. J., a ostatecznie zatwierdzał pozwany, jako właściciel zakładu.

Powód wnosił również o ustalenie, że nie był jednoosobowo zarządzającym zakładem pracy w imieniu pozwanego. Z twierdzeń powoda można wnioskować, iż chodzi o konstrukcję przewidzianą w art. 3¹ kp. W tym zakresie, mając na uwadze zasadniczy cel wniesienia niniejszego pozwu, powód nie ma interesu prawnego w ustaleniu tej konkretnej okoliczności. Uszło uwadze powoda, że zakres podmiotowy przepisów art. 3¹ kp i art. 212 kp różni się od siebie. Dla ewentualnej odpowiedzialności za wypadek w zakładzie nie ma znaczenia, czy dana osoba jest osobą uprawnioną do zarządzania zakładem, istotne jest zaś to, czy jest osobą kierującą pracownikami. Nie każda osoba kierująca pracownikami jest osobą uprawnioną do zarządzania zakładem. Osoby kierujące to brygadziści, kierownicy,

dyrektorzy, chodzi o faktycznie sprawowaną funkcję kierowania pracownikami w codziennym rytmie pracy. Stąd też kwestia uprawnień powoda do zarządzania zakładem jest w sprawie bez znaczenia. Jak wskazuje się w doktrynie grupa osób „kierujących pracownikami” jest szersza niż grupa osób „zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, za kierujących pracownikami uważa się cały personel kierowniczy, poczynając od samego pracodawcy, poprzez kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych, aż do kierowników zajmujących niższe stanowiska w hierarchii organizacyjnej zakładu, a więc także mistrzów czy brygadzystów, kierowników zmian, jak również osoby na stanowiskach samodzielnych, takich jak np. główny elektryk.

Ubocznie można jedynie wskazać, że nie do końca jest przekonujące stanowisko powoda, że nie był uprawniony do zarządzania zakładem. Przepisy nie wymagają, by oprócz właściciela firmy miała być tylko jedna osoba uprawniona do zarządzania zakładem, takich osób może być więcej, to właściciel decyduje o strukturze organizacyjnej. Powód położył nacisk w żądaniu, że nie był jednoosobowo zarządzającym, istotne zaś jest to, czy był osobą zarządzającą, obok ewentualnie innych osób, np. członków rodziny pozwanego.

Jeśli chodzi o zarządzanie zakładem, to stanowisko powoda pozostaje w sprzeczności ze stanowiskiem osób decyzyjnych w firmie pozwanego. W pierwszej kolejności należy odwołać się do stanowiska pozwanego, który przedstawił początek współpracy z powodem i okoliczności jego pojawienia się w firmie. Wyraźnie zeznał, że powód miał być jego zastępcą, osobą, która pod nieobecność pozwanego miała zarządzać zakładem. Powód pojawił się w firmie w momencie, gdy była ona tworzona, większości osób, o których powód wspominał w ogóle wtedy w firmie nie było. W szczególności dotyczy to córek pozwanego i ich roli w relacji do powoda.

T. L. wyraźnie wskazał, że powód był drugą po pozwanym osobą w firmie, podobnie wypowiedział się A. J..

Przepisy nie wymagają, by powierzenie zarządzania następowało w jakiejś szczególnej formie, istotne jest to, by osoba, którą tą funkcję się powierza miała tego świadomość i godziła się na pełnienie tej funkcji.

Brak zgody na pełnienie funkcji związanych z zarządzaniem firmą pojawił się po stronie powoda po wszczęciu postępowania karnego, jak wskazano powyżej powód wcześniej nie kwestionował swojego stanowiska i przypisanych mu uprawnień.

Bardziej istotna jest ocena, czy powoda można uznać za osobą kierującą pracownikami. Jak wskazano powyżej jest to zadanie sądu karnego prowadzącego postępowanie, którego celem jest ustalenie, czy powodowi można przypisać odpowiedzialność karną za zaistniały wypadek.

Niemniej jednak w realiach sprawy brak przesłanek do podzielenia stanowiska powoda, by nie był on osobą kierującą innymi pracownikami. Pomijając nazwę stanowiska pracy, zeznania pozwanego i świadków, można odwołać się do podstawowych zasad logiki.

Trudno przyjmować, że powód zajmując przez kilkanaście lat stanowisko dyrektora nie miał żadnych uprawnień do wydawania poleceń pracownikom, a tym samym do kierowania ich pracą. Sam zresztą zeznał, że „Wydawałem polecenia związane z bezpieczeństwem żywności. Jest to zarządzanie sanitarne” (k.119). Wypada również przypomnieć, że powód – na co sam wskazywał – sprawował nadzór na procesami produkcyjnymi pod kątem sanitarnym. Nadzór zaś to nie tylko kontrola, ale również - a może przede wszystkim - możliwość władczego oddziaływania na pracowników, by osiągnąć założony i optymalny stan rzeczy. Skoro powód był odpowiedzialny np. za czyste i sprawne maszyny, to trudno przyjmować, że nie posiadał instrumentów, by ten efekt osiągnąć. Powód mógł więc wydawać pracownikom polecenia wykonania określonych czynności, a jeśli tak - to rodzi się pytanie czy był kierującymi tymi pracownikami czy też. W ocenie Sądu odpowiedź jest dość oczywista i można odesłać do wypowiedzi A. J., który zeznał: „Powód w zakresie swoich obowiązków miał obowiązek patrzeć na kwestie przestrzegania przepisów bhp przez pracowników, których prace nadzorował” (k.236).

Przy czym ponownie należy podkreślić, iż powód nie miał interesu prawnego, by sąd w trybie zainicjowanym przez powoda wiążąco tą kwestię rozstrzygał.

Pomija sąd szerszy aspekt ekonomiki procesowej i mnożenia procesów, które nie służą rzeczywistemu wyjaśnianiu sytuacji prawnej zainteresowanych podmiotów.

W tym stanie rzeczy roszczenie powoda jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Sąd stosownie do treści art. 98 kpc zasądził od powoda na rzecz pozwanego poniesione przez niego koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika.