

Sygn. akt VI P 149/16

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ** Dnia 31 marca 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk - Południe w Gdańsku Wydział VI Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Young

Protokolant Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2017 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa H. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w G.

o uchylenie kary nagany

I. Uchyla karę nagany nałożoną na powoda H. S. pismem z dnia 11 02 2016r.

II. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w G. na rzecz powoda H. S. kwotę 120 zł / sto dwadzieścia złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu państwa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 30 zł / trzydzieści złotych / tytułem opłaty od pozwu , od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z ustawy .

**Sygn. akt VI P 149/16**

## UZASADNIENIE

Powód H. S. pozwem z dnia 14 marca 2016r. wniósł przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej nagany z dnia 11 lutego 2016r., jak również o orzeczenie o kosztach postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 11 lutego 2016r. otrzymał zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej ze względu na nieprzestrzeganie przepisów bhp pomimo wielokrotnego zwracania uwagi na brak stosowania ochrony indywidualnej podczas pracy na wysokości, przy przebudowie dachu sekcji przed biurowcem w dniu 10 lutego 2016r., nie stosując zabezpieczeń w postaci kasku ani szelek bezpieczeństwa.

Nałożenie kary porządkowej nie zostało poprzedzone wysłuchaniem.

W dniu 22 lutego 2016r. powód złożył sprzeciw. Sprzeciw ten jednak, pozwana odrzuciła, o czym został zawiadomiony pismem w dniu 3 marca 2016r. Powód domagał się uchylenia kary, albowiem została ona nałożona niezgodnie z prawem. Wskazał, iż nie dopuścił do zarzucanych mu nieprawidłowości. Podczas pracy w dniu 10 lutego 2016r. stosował zabezpieczenia w postaci kasku i szelek bezpieczeństwa. Ponadto wskazał, iż nikt tego dnia nie zwracał mu uwagi na brak stosowania ochrony indywidualnej.

pozew – k. 2-3

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wniosła o oddalenie powództwa, jako bezzasadnego oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana mając na względzie istotę sprawy wskazała, że przepisy BHP dotyczące pracy na wysokości zostały szczegółowo uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stosownie do § 110 tego aktu prawnego – pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia stosowania przez pracowników niezbędnych środków ochrony indywidualnej takich jak hełmy oraz szelki bezpieczeństwa. Pozwana w pełni powyższy obowiązek realizowała. Pozwana z całą stanowczością podkreśliła, że przytoczony przez powoda stan faktyczny w pozwie jest niezgodny z prawdą. Powód pomimo wielokrotnego zwracania uwagi przez specjalistę ds. BHP – K. D. nie stosował podczas pracy na wysokości podstawowego zabezpieczenia w postaci hełmu oraz szelek bezpieczeństwa, co też stanowiło naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Z uwagi na powyższe, pozwana działająca przez prezesa zarządu nałożyła na powoda karę porządkową w postaci nagany, o czym powód został zawiadomiony pismem z dnia 11 lutego 2016 roku. Wskazała, że nieprawdziwa jest także okoliczność, iż kara porządkowa została wydana z naruszeniem procedury przewidzianej w art. 109 § 2 k.p., ponieważ powód został wysłuchany przed nałożeniem kary przez upoważnionego w tym zakresie Kierownika Działu Rusztowań – R. S.w obecności świadka D. L..

odpowiedź na pozew – k. 17-18

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

Powód H. S. został zatrudniony u pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością poczynawszy od dnia 16 maja 2007r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie podstawie umowy na czas nieokreślony od 16 sierpnia 2007r. Początkowo powód zajmował stanowisko montera rusztowań, następnie od dnia 16 sierpnia 2007r. montera rusztowań (prowadzącego).

Do zakresu obowiązków powoda należała m.in. i fizyczny montaż i demontaż rusztowań, montaż elementów i osprzętu rusztowań, ocena możliwości wypadków wynikających ze złego zakotwienia, braku uziemienia, nieuwzględnienia siły wiatru, miejscowego przeciążenia, złego posadowienia, braku elementu rusztowań, braku apteczki, nieudzielenia pierwszej pomocy, niestosowanie środków ochrony osobistej, jak

Powód posiada uprawnienia i był zdolny do pracy na wysokości.

Bezpośrednim przełożonym powoda był R. S..

Powód pracował w brygadzie wspólnie z A. O. i R. P..

Powód został uprzednio ukarany w dniu 7 07 2015r. karą porządkową za niezgodne z przepisami bhp za wsiadanie na wózek widłowy w trakcie jazdy na materiał przewożony na widłach tego wózka i spowodowanie zagrożenia bezpieczeństwa.

**(Dowód:** poświadczona kopia umowy o pracę na okres próbny - k. 117, poświadczona kopia umowy o pracę na czas nieokreślony – k. 110, poświadczona kopia zakresu obowiązków dla rusztowaniowca H. S. – k. 74, orzeczenie lekarskie – k. 75, zeznania świadka R. S. - k. 154-155 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016r. czas od 00 :18:46 do 00 :35:59, zeznania świadka A. O. - k. 217-218 protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r. czas od 00 :03:31 do 00:23:47, zeznania powoda- k. 218-219 protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r czas od 00 :27 :14 do 00 :48:04. w zw. z k. 131-132 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016r. czas od 00:05:10 do 00:14:22, poświadczona kopia pisma o nałożeniu kary porządkowej – k. 78 poświadczonej kopii cz. B akt osobowych powoda, zeznania świadka R. P.– k. 157-158 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016r czas od 01 :04:57 do 01 :15 :56)

Pracownicy zatrudnieni u pozwanej dysponują wszystkimi wymaganymi środkami ochrony indywidualnej, w tym hełmami i szelkami bezpieczeństwa. Decyzje w tym zakresie podejmuje specjalista ds. BHP – K. D.. Proces wydawania tych środków odbywa się ten w sposób, że albo przełożony, albo pracownik pobiera środki z magazynu pozwanej, co jest ewidencjonowane w systemie magazynowym.

W trakcie wykonywania pracy, obowiązkiem powoda jest noszenie hełmu, gdy przebywa na terenie sekcji statku w trakcie dnia pracy, a gdy pracuje na wysokości również noszenie szelek bezpieczeństwa .

W dniu 10 lutego 2016r. powód pracował w hali produkcyjnej, na sekcji pracował sam, wykonywał montaż i demontaż rusztowań.

Okolo godziny 12.00 w południe otrzymał polecenie telefoniczne udania się na zewnątrz, celem pomocy współpracownikom przy poprawieniu zadaszania, które zostało uszkodzone. Praca polegała na podawaniu elementów drewnianych R. P. i A. O. do mocowania folii na zadaszaniu sekcji statku. W trakcie pomocy, folia na zadaszaniu było rozłożona, co ograniczało widoczność oraz swobodę wykonywania pracy . Powód wykonywał pracę na pokładzie statku, który był obarierowany, a konstrukcja dachowa opierała się na rusztowaniu. W trakcie wykonywania pracy miał założony hełm oraz szelki. W trakcie wykonywania pracy A. O. spadł hełm i przez pewien czas wykonywał on pracę bez hełmu . Po pewnym czasie powód został wezwany przez przełożonego R. S. , który poinformował powoda , że specjalista BHP K. D. wnioskuje o nałożenie na powoda kary nagany, powód chciał złożyć przełożonemu w tej sprawie wyjaśnienia , ale przełożony R. S.stwierdził, że powód będzie się tłumaczył specjaliście ds. bhp i dyrektorowi produkcji.

K. D. w dniu zdarzenia nie wszedł na sekcję i nie był obecny w miejscu wykonywania pracy przez powoda A. O. i R. P. .

**(Dowód:** zeznania świadka R. W. – k. 153 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016r. czas od 00:03:05 do 00:11:25 , zeznania świadka M. S. – k. 153-154 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016r czas od 00:12:57 do 00:15:56 , zeznania świadka R. P. – k. 157-158 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016 czas od 01 :04 :57 do 01:15:56, zeznania świadka A. O. - k. 217-218 protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r. czas od 00:03:31 do 00:23:47 , zeznania powoda- k. 218-219 protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r czas od 00 :27 :14 do 00 :48:04. w zw. z k. 131-132 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016r. czas od 00:05:10 do 00:14:22, oświadczenie R. P. k. 12 , oświadczenie A. O. k. 13 )

**W dniu 15 02 2016r. przełożony powoda – R. S.**wezwał telefonicznie powoda, aby ten niezwłocznie stawił się w biurze. Gdy powód się stawił, przełożony powoda wręczył mu w obecności D. L. inżyniera procesu i pełnomocnika zarządu pozwanego pismo o nałożeniu na niego kary porządkowej pismem z dnia 11 02 2016r. na skutek nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, po czym odbyła się rozmowa pomiędzy powodem, a jego przełożonym, powód próbował wyjaśnić okoliczności zdarzenia, prosił, aby przedstawić mu dowody , został poinformowany , że miało być zrobione zdjęcie , ale mu go nie okazano i w trakcie tego wyjaśniania D. L. wyszedł , zaś R.S. nie przyjął wyjaśnień i stwierdził , że powód będzie mógł się wytłumaczyć w sądzie.

Powód po otrzymaniu kary nagany próbował tą kwestię wyjaśnić, domagał się uzasadnienia tej decyzji, podania podstaw otrzymanej kary nagany od przełożonego, . Po jej nałożeniu, powód prosił przełożonego o jakiegokolwiek dowody na okoliczności uzasadniające wręczenie przedmiotowej kary.

W uzasadnieniu pisma nakładającego karę porządkową nagany z dnia 11 02 2016r. doręczonego powodowi w dniu 15 02 2016r. wskazano, że kara nałożona została na powoda na skutek nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy pomimo wielokrotnego zwracania uwagi na brak stosowania środków ochrony indywidualnej podczas pracy na wysokości, przy przebudowie dachu na sekcji przed biurowcem, pracownik spowodował zagrożenia bezpieczeństwa w dniu 10 lutego 2016r. okolo godziny 13:10 nie stosując zabezpieczenia w postaci kasku ani szelek bezpieczeństwa stanowiącego przesłankę wymierzenia kary porządkowej określonej w art. 108 § 2 ustawy kodeksu pracy.

Jednocześnie powód został prawidłowo pouczony o prawie wniesienia sprzeciwu.

**(Dowód:** zawiadomienie o nałożeniu kary nagany – k. 73 , zeznania świadka D. L. k. k. 155-156 czas od 00:37:37 do 00:45:24 zeznania świadka R. P. – k. 157-158 protokół z rozprawy z dnia 7 października 2016 czas od 01 :04 :57 do

01:15:56, zeznania powoda- k. 218-219 protokół z rozprawy z dnia 29 marca 2017r czas od 00 :27 :14 do 00 :48:04. w zw. z k. 131-132 protokół z rozprawy z dnia 1 czerwca 2016r. czas od 00:05:10 do 00:14:22,)

Powód w dniu 22 lutego 2016r. , w terminie 7 dni od doręczenia pisma o nałożeniu kary nagany wniósł do zarządu pozwanej spółki sprzeciw od tej kary, w którym wskazał , iż w dniu 10 02 2016r. po telefonie od przełożonego został skierowany do prac przy naprawie konstrukcji zadaszenia sekcji znajdującej się na zewnątrz . Praca polegała na podawaniu z pokładu elementów drewnianych kolegom , którzy wykonywali ową konstrukcję . Podczas pracy miał cały czas na głowie kask i szelki i stosował zgodnie z instrukcją . Wskazał, że sekcja z każdej strony otoczona jest rusztowaniem , co tworzy bariery ochronne. Pod koniec dnia został poinformowany o wniosku specjalisty bhp odnośnie nałożenia na niego kary , pomimo próśb o wyjaśnienie sprawy , uniemożliwiono powodowi złożenie wyjaśnień . Opis sytuacji wskazany w zawiadomieniu o nałożeniu kary jest odmienny od sytuacji , która miała miejsce , a dodatkowo nałożona kara została wymierzona z naruszeniem przepisów prawa art. 109§ 2 kodeksu pracy poprzez uniemożliwienie powodowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie.

Z uwagi na powyższe powód wniósł o uznanie wymierzonej kary za niebyłą i wykreślenie adnotacji o ukaraniu z akt osobowych .

Pismem z dnia 1 marca 2016r. Organizacja (...) wniosła o cofnięcie nałożonej kary porządkowej i uznanie za niebyłą z uwagi na naruszenie procedury wymierzenia kary . Jednym z jej elementów jest wysłuchanie pracownika przed jego ukaraniem co ma prowadzić do wykrycia prawdy obiektywnej . Oznacza to , że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem odpowiedzialności porządkowej . Odpowiedzialność porządkowa pełni kilka funkcji , ma działać prewencyjnie i wychowawczo , a zatem ustalenie , że pracownik dopuścił się uchybień uprawniających zakład pracy do zastosowania kar porządkowych winna być bezsporna. Z uwagi na powyższe organizacja związkowa zwróciła się o cofnięcie nałożonej kary porządkowej i uznanie jej za niebyłą.

Pozwany decyzją doręczoną powodowi w dniu 3 marca 2016r. pozwana sprzeciw ten odrzuciła po rozpatrzeniu stanowiska (...) i8 podtrzymała decyzję o ukaraniu .

**(Dowód:** poświadczona kopia zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej – k. 73, sprzeciw – k. 71, decyzja pozwanego – k. 69, stanowisko (...) (...) z dnia 1 03 2016r. – k. 70 , zeznania świadka R. K. – k. 204-206 protokół z rozprawy z dnia 8 lutego 2017r. czas od 00 :11 :45 do 00:29:56 )

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo H. S. zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, zeznań świadków i powoda .

Dowody z dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, uzupełniały się z zeznaniami świadków i powoda , tworząc spójną i logiczną całość, żadna ze stron nie kwestionowała również ich treści.

Sąd oparł się na zeznaniach świadka R. W. i M. S., w zakresie, w jakim świadkowie zgodnie zeznali, że każdemu z pracownikowi strony pozwanej przysługiwały obowiązkowo wszystkie środki ochrony indywidualnej. Zeznania te są wiarygodne Potwierdzili także, że decyzje w tym zakresie podejmował specjalista BHP – K. D.. Okoliczności podane przez świadków były w sprawie niesporne , gdyż powód potwierdził, że posiadał wszystkie środki ochrony indywidualnej.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy w części na zeznaniach świadka R. S., któremu dał wiarę w zakresie w jakim potwierdził, że był przełożonym powoda jak i tego, że to świadek wręczył powodowi przedmiotową karę nagany, jak i co do tego że o nałożeniu na powoda kary wniosł specjalista ds. bhp K. D. . Sąd nie oparł się

na zeznaniach świadka w zakresie , w jakim wskazał on , że powód nie stosował hełmu i szelek w dniu zdarzenia , wypowiedź świadka w tej części opiera się na przekazie od specjalisty ds. bhp K. D. , którego zeznania sąd uznał za niewiarygodne i nie oparł się na nich , gdyż były sprzeczne z zeznaniami świadka naocznego zdarzenia R. P., powoda , jak i treścią złożonego przez R. P. i A. O. oświadczenia k. 12 i k. 13. Zeznania świadka R. S. sąd uznał również za niewiarygodne w części dotyczącej kwestii wysłuchania powoda przed nałożeniem kary nagany , są one rażąco sprzeczne w tej części z zeznaniami świadka D. L. , który stwierdził, że wręczenie powodowi pisma o nałożeniu kary miało miejsce na samym początku spotkania ,którego był świadkiem , po czym wyszedł, jak miała miejsce rozmowa i próba złożenia przez powoda wyjaśnień i wyjaśnienia całej sytuacji , sprzeczne są one również z zeznaniami powoda , który cały czas wskazywał , że nikt ze strony pracodawcy nie chciał go przed nałożeniem kary nagany wysłuchać , a powód sygnalizował to już w dniu 10 02 2016r. , kiedy R. S. poinformował go , że specjalista bhp złożył wniosek o jego ukaranie , jak i w dniu 15 02 2016r. , kiedy miała miejsce rozmowa z R. S. , ale już po nałożeniu kary nagany i R. S. i wtedy nie chciał od powoda żadnych wyjaśnień, a powiedział, że powód będzie się tłumaczył w sądzie.

Sąd dał wiarę zeznaniom i oparł się na zeznaniach świadka D. L., który przedstawił okoliczności związane z wręczeniem kary nagany powodowi w dniu 15 02 2016r. i przeprowadzeniem rozmowy pomiędzy powodem a R. S. . Zeznania te są zgodne z zeznaniami powoda, ponieważ świadek widział i słyszał, uczestnicząc w spotkaniu, jak powód **po uprzednim wręczeniu przez R. S. pisma o nałożeniu kary nagany** – prosił o przełożonego o dowody, zdjęcie , jakie miało zostać zrobione z miejsca zdarzenia , następnie wnosił o podanie podstaw otrzymania kary nagany. Jednocześnie, świadek wskazał , że powód prosił o to kilkakrotnie. **Świadek przede wszystkim potwierdził, to co zeznał powód, że wręczenie kary nagany nastąpiło na samym początku, przed rozmową z przełożonym R. S.** Tym samym zeznania świadka mają kluczowe znaczenie w sprawie , albowiem potwierdzają zarzut powoda co do tego , że przed nałożeniem kary nie został wysłuchany. Świadek przy tym jako osoba postronna i jednocześnie pracownik strony pozwanej wyższego szczebla nie miał żadnego interesu , aby zeznawać na korzyść powoda .

Sąd nie dał wiary i nie oparł się na zeznaniach świadka K. D.- specjalisty ds. bhp pozwanego , będącego inicjatorem nałożenia na powoda kary , poza jedyną okolicznością potwierdzającą, że to na wniosek świadka w związku z niezastosowaniem środków ochrony przy pracy na wysokości przez powoda, doszło do nałożenia kary porządkowej nagany powodowi, na co wskazał powód i R.S. . Nie jest jasne, skąd świadek wysuwa wniosek, że powód znajdował się w miejscu wykonywania pracy na dość dużej wysokości i nie miał na sobie założonych szelek bezpieczeństwa i kasku. Skąd u świadka pewność, co do osoby powoda, skoro jak sam przyznał, znajdował się w budynku na I piętrze, dzieliła go od miejsca wykonywania pracy przez powoda , R. P. i A. O. pewna odległość / nie wiadomo jaka , ale należy wziąć pod uwagę , że nie udało się świadkowi wykonać wyraźnego zdjęcia z miejsca zdarzenia i go nie przedstawił / . Świadek nawet nie wyszedł z budynku, aby upewnić się, czy to był powód. Powód domagał się udostępnienia choćby wglądu zdjęć, jakie miał świadek zrobić, ale nie miał możliwości, ani złożyć wyjaśnień, ani zobaczyć zdjęć. Dlatego też nie znając odległości pomiędzy świadkiem a powodem w chwili zdarzenia , mając na uwadze fakt , iż powód wspólnie ze współpracownikami mógł być przesłonięty folią , nie sposób uznać zeznania świadka K. D. za jasne i wiarygodne , tym bardziej że są one sprzeczne nie tylko z zeznaniami powoda , ale i świadka R. P. i A. O. , z treścią złożonych przez tych świadków oświadczeń k. 12 i 13 .

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka R. P., który pracował w jednej brygadzie z powodem. Był on naocznym świadkiem sytuacji, jaka miała miejsce w dniu 10 lutego 2016r. Zarówno świadek, jak i pozostali z brygady – powód, A. O. zajmowali się montażem zadaszania folii na wysokości. Świadek potwierdził, że wszyscy mieli założone szelki, kaski i okulary. Świadek potwierdził, że powód został telefonicznie wezwany do biura do biura. Świadek wskazał , że to A. O. spadł hełm a nie powodowi, zwracał nawet uwagę A. O. żeby poszedł i ten hełm podniósł i założył.

Zeznania te są zgodne z zeznaniami powoda oraz uzupełniają się z zeznaniami świadka A. O..

Zeznania świadka R. K., będącego przewodniczącym Komisji Zakładowej Związku Zawodowego (...), który potwierdził okoliczności związane ze sposobem wręczenia powodowi kary porządkowej nagany i brakiem przeprowadzenia rozmowy wyjaśniającej z powodem , mają znaczenie pomocnicze w sprawie . Wskazują fakt konsultacji związkowej ,

poza tym są jedynie zeznaniami pośrednio potwierdzającymi stanowisko powoda w sprawie. Zeznania te jednak, co do zasady pozostają w zgodności z zeznaniami D. L., R. P., powoda. Świadek wskazał też na negatywne nastawienie przełożonego R. S. do powoda, na co skarżył się powód, i co znajduje potwierdzenie w niechęci przełożonego powoda do odebrania jakichkolwiek wyjaśnień sytuacji przez powoda nawet po wsparciu tego stanowiska przez organizację związkową.

Sąd dał wiarę co do zasady i oparł się co do zasady na zeznaniach świadka A. O., pracownika pozwanej spółki, aczkolwiek zeznania te potraktował z ostrożnością, gdyż świadek po części zasłaniał się niepamięcią szczegółów, zachodzi obawa, że świadek lęka się utraty pracy bądź odpowiedzialności porządkowej, jednakże potwierdził, że to jemu spadł kask, że była słaba widoczność z uwagi na to, że wspólnie z R. P. zakładał folię, co zarazem ograniczało widoczność i przyczyniło się do utraty przez niego kasku, zeznania te co do zasady jednak potwierdzają, że powód pomagając świadkowi wspólnie z R. P., stosował środki ochrony.

Sąd oparł się nadto na zeznaniach strony – powoda H. S.. Sąd uznał, że przedmiotowe zeznania pozostają w zgodne i uzupełniają się z zeznaniami świadków – R. P., D. L., R. K. A. O., treścią oświadczeń R. P. i A. O. złożonych na piśmie. Zeznania powoda pozostawały w zgodzie z zeznaniami świadka D. L. w zakresie wręczenia nałożonej kary nagany, bez uprzedniego wysłuchania go, przez R. S., a także w zakresie dążenie powoda do możliwości złożenia wyjaśnień i uzyskania podstaw i dowodów na okoliczności będące podstawą nałożenia kary.

Sąd zważył, że żądanie powoda uchylenia nałożonej na niego w dniu 15 02 2016r. kary porządkowej nagany uznać należy za uzasadnione.

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy pozwana wymierzyła powodowi karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

W pierwszej kolejności należało zbadać, czy pozwany nałożył na powoda karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w art. 108-113 k.p. Odpowiedzialność ta ma charakter niekompensacyjny, represyjno-prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania – popełnienie przekroczenia porządkowego oraz wina pracownika, rozumiana jako subiektywna naganność jego zachowania, tożsama z zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć.

Zgodnie z art. 108 § 1 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może:

- 1) karę upomnienia
- 2) karę nagany.

Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych wyżej obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych.

Wynikające z art. 108 k.p. środki, jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika stanowią zamknięty katalog kar w prawie pracy.

Istotną okolicznością przy nakładaniu kary na pracownika jest to, że pracodawca winien zachować odpowiednią procedurę. W razie ewentualnego sporu pracodawca winien wskazać, iż wysłuchał pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, może to uczynić wszelkimi możliwymi sposobami (por. K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy, LEX 2016).

Sąd Rejonowy stwierdził, za Sądem Najwyższym, iż w granicach normy prawnej wyrażonej w art. 109 § 2 pracownik jest podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie czy formie skorzystania bądź niekorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. (...) Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca – jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. – nie może decydować o sposobie czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 czerwca 1999 roku w sprawie IPKN 114/99, LEX 38001).

Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnień. Pracodawca może zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażania (wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644).

Mając na uwadze treść przytoczonych wyżej regulacji, w ocenie Sądu wymierzenie powodowi kary nagany nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Naruszenie ze strony pracodawcy miało miejsce na etapie wymierzenia kary porządkowej i związane było z brakiem wysłuchania powoda „przed” wymierzeniem przedmiotowej kary nagany.

Instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś – umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (*które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary*), drugim – podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (*po wysłuchaniu pracownika*) i trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego.

Nałożenie przez pracownika kary porządkowej bez uprzedniego jego wysłuchania stanowi uchybienie proceduralne, które daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia przez pracodawcę – do dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej, zgodnie z art. 112 k.p.

Pracodawca ma ponadto obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej. W zawiadomieniu tym wskazać należy rodzaj naruszenia obowiązków, datę, kiedy doszło do tego naruszenia. Zawiadomienie musi w swojej treści zawierać poza tym pouczenie dla pracownika o możliwości zgłoszenia sprzeciwu i o terminie do jego wniesienia (tj. w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary).

Jeśli zastosowanie kary nastąpi z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o nałożeniu kary złożyć sprzeciw. Pracodawca o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie przez pracodawcę sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia równoznaczne jest z uwzględnieniem tego sprzeciwu (art. 112 § 1 kp). W przypadku odrzucenia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o tym przez pracodawcę wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej. (art. 112 § 2 kp).

W ocenie Sądu, strona powodowa dowiodła, iż nie miała możliwości zajęcia stanowiska, zanim otrzymała zawiadomienie o nałożeniu kary z dnia 11 02 2016r. – nie umożliwiono powodowi wypowiedzenia się w zakresie spornej kwestii naruszenia obowiązków pracowniczych, które miało być podstawą zastosowania kary porządkowej nagany. Nie zostały stworzone odpowiednie warunki, w których pracownik mógł swobodnie zająć stanowisko i przedstawić własnymi słowami, relację z przebiegu spornych wydarzeń, a wręcz należy stwierdzić, że powodowi uniemożliwiano wyjaśnienie zaistniałej sytuacji.

Wysłuchanie pracownika polega na indywidualnej rozmowie z pracownikiem i to takiej, w której pracownik jest zawiadomiony, że ma prawo złożyć wyjaśnienia, ponieważ pracodawca nosi się z zamiarem zastosowania kary porządkowej. Stosując analogię można wskazać, że najbardziej celowe byłoby przedstawienie pracownikowi konkretnego zarzutu, za który ma ponieść karę. Dopiero wtedy wysłuchanie ma walor wysłuchania z art. 109 § 2, kiedy pracownik zna stawiane mu zarzuty i ma możliwość odniesienia się do nich. Tymczasem R. S. najpierw stwierdził w dniu 10 02 2016r., że powód będzie się mógł wypowiedzieć przed specjalistą ds. bhp i dyrektorem produkcji, co nie miało miejsca, po czym po wręczeniu pisma o ukaraniu w dniu 15 02 2016r. stwierdził, że powód będzie mógł wyjaśnienia złożyć w sądzie. Powyższe dowodzi, iż zamiarem pracodawcy nie było w ogóle wysłuchanie pracownika, tym bardziej, że w kwestii tej wypowiadała się również (...) i wnioski organizacji związkowej reprezentującej powoda zostały również pominięte.

Z całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wypływa wniosek, że powód nie miał realnej możliwości wypowiedzenia się i ustosunkowania do kary nagany przed jej zastosowaniem przez pozwaną.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wymierzenia kary porządkowej, w ocenie Sądu, pozwany pracodawca nie wykazał w sposób nie budzący wątpliwości, aby zaistniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary nagany.

Strona pozwana nie wykazała bowiem, aby powód nie przestrzegał ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy i naruszył zasady bhp w dniu 10 02 2016.

Zgodnie z treścią § 110 ust 1. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 09 1997r. Dz U z z.U.2003 Nr 169 poz. 1650 j.t. ze zmianami w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy „Przy pracach na: słupach, masztach, konstrukcjach wieżowych, kominach, konstrukcjach budowlanych bez stropów, a także przy ustawianiu lub rozbiórce rusztowań oraz przy pracach na drabinach i klamrach na wysokości powyżej 2 m nad poziomem terenu zewnętrznego lub podłogi należy w szczególności:

1) przed rozpoczęciem prac sprawdzić stan techniczny konstrukcji lub urządzeń, na których mają być wykonywane prace, w tych ich stabilność, wytrzymałość na przewidywane obciążenie oraz zabezpieczenie przed nieprzewidywaną zmianą położenia, a także stan techniczny stałych elementów konstrukcji lub urządzeń mających służyć do mocowania linek bezpieczeństwa;

**2) zapewnić stosowanie przez pracowników, odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac, sprzętu chroniącego przed upadkiem z wysokości, jak: szelki bezpieczeństwa z linką bezpieczeństwa przymocowaną do stałych elementów konstrukcji, szelki bezpieczeństwa z pasem biodrowym (do prac w podparciu - na słupach, masztach itp.);**

**3) <sup>(24)</sup> zapewnić stosowanie przez pracowników hełmów ochronnych.**

2. Wymagania określone w ust. 1 dotyczą również prac wykonywanych na galeriach, pomostach, podestach i innych podwyższeniach, o których mowa w § 108, jeżeli rodzaj pracy wymaga od pracownika wychylenia się poza balustradę lub obrys urządzenia, na którym stoi, albo przyjmowania innej wymuszonej pozycji ciała grożącej upadkiem z wysokości.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika są wina i bezprawność jego zachowania, powodujące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wina pracownika przy zastosowaniu kary porządkowej będzie najczęściej umyślna, choć nie można wykluczyć również winy nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy ocenić nie tylko przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenie przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990r., I PRN 26/90).

W dniu 10 lutego 2016r. powód pracował na terenie pozwanej spółki w hali produkcyjnej, na sekcji pracował sam, wykonywał montaż i demontaż rusztowań. Około godziny 12.00 w południe otrzymał telefoniczne polecenie, że ma udać się na zewnątrz, celem pomocy współpracownikom przy poprawieniu zadaszania, które zostało uszkodzone. W trakcie pomocy, podawał krokwie z pokładu głównego sekcji. Wykonywał pracę na pokładzie statku, który był obarierowany, a konstrukcja dachowa opierała się na rusztowaniu.

Pozwany zarzucił powodowi, że przy wykonywaniu powyżej opisanej pracy, powód wykonywał ją bez obowiązkowego zastosowania środków ochrony indywidualnej, jednak strona pozwana nie wykazała, aby powód naruszył ten obowiązek. Świadek K. D. nawet nie udał się na miejsce pracy powoda i jego współpracowników, aby się upewnić, czy to powód, czy inny pracownik nie posiada kasku i szelek oraz jakie czynności w tym czasie powód wykonywał / zastosowanie szelek/, jednak niezwłocznie przekazał nie sprawdzoną rzetelnie informację do bezpośredniego przełożonego powoda. Zeznania świadka w takiej sytuacji sąd uznał za całkowicie niewiarygodne, stwierdzić wręcz należy, że to świadek specjalista ds. bhp nie wykonał ciążącego na nim obowiązku dokładnego sprawdzenia w razie wątpliwości czy i którzy pracownicy nie stosują wymaganych środków ochrony indywidualnej przy pracy w przemyśle stoczniowym, świadek sprawę zbagatelizował, popatrzył z budynku, nie wiadomo jaką miał widoczność, na zadaszaniu była folia.

Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, iż pracownik nie przestrzegał ustalonej organizacji w procesie pracy, w szczególności w zakresie konieczności zachowania przez niego środków ochrony indywidualnej.

Pozwany nie dopełnił również wymagań formalnych określonych w treści art.

109 § 2 kp.

Z zeznań świadka D. L. i samego powoda wynika bezspornie, iż powód przed nałożeniem na niego kary porządkowej nie został wysłuchany.

Podsumowując, w ocenie Sądu, nie istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary porządkowej – nagany, a nadto wymierzenie przedmiotowej kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. z art. 109 § 2 kp.

W konsekwencji, Sąd uchylił karę nagany nałożoną na powoda 15 lutego 2016r. (pkt. I wyroku) na mocy art. 112 kodeksu pracy w związku z art. 109 § 2 k.p. i art. 108 §1 pkt 2 k.p. a contrario.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9.1. pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r ( Dz. U. z 2015 r , poz. 1804) (pkt. II wyroku).

W pkt. III wyroku orzeczono o kosztach sądowych, na które składa się kwota 30,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy prawa, którą Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego (...)w G.na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014, poz. 1025 ze zmian.)w zw. Z art. 98 k.pc.