

Sygn. akt IV P 131/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2020r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2020r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. C.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. w P.**

o uchylenie kary porządkowej

Uchyła nałożoną przez pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na powoda A. C. pismem z dnia 18 czerwca 2019r. karę porządkową nagany.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 131/19

UZASADNIENIE

Powód A. C. wnosił w pozwie o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej przez pozwanego pracodawcę w dniu 18.06.2019 roku. Wnosił też o zasądzenie na jego rzecz poniesionych kosztów postępowania wraz kosztami dodatkowymi w celu wyrównania poniesionych strat przez powoda w wyniku nałożonej kary i pokrycia strat materialnych i moralnych takich jak: stres, nerwy, upokorzenie, strach – w drodze ugody bez konieczności prowadzenia postępowania przed sądem.

W uzasadnieniu podał, że pozwany zastosował wobec niego karę porządkową w piśmie z dnia 18.06.2015 roku. Od orzeczonej kary powód wniósł sprzeciw lecz pozwany sprzeciw ten odrzucił w piśmie z dnia 18.07.2015 roku. W ocenie powoda kara porządkowa zastosowana została bezzasadnie i nieprawidłowo. Powołał się powód na treść instrukcji BHP dotyczącej suszarni, w której wskazano m.in., że zabrania się pozostawiania włączonego urządzenia bez nadzoru. Powód nie pozostawił włączonego urządzenia bez nadzoru, lecz zrobiła to trzyosobowa obsługa na odbiorze. Podał powód, że w celu uruchomienia posuwu suszarni R. muszą być włączone urządzenia z przodu a także na odbiorze suszarni. Powód uruchomił urządzenie z pozycji swojego stanowiska pracy. Urządzenie na odbiorze nie było wyłączone co jest złamaniem instrukcji, gdzie podano, że zabrania się pozostawienia włączonego urządzenia bez nadzoru. Skoro pojawił się tam materiał winę ponoszą pracownicy na odbiorze suszarni, którzy pozostawili włączone urządzenie bez nadzoru, ponadto kierownictwo zakładu nie może zatrudniać osób, które nie przestrzegają instrukcji BHP tej suszarni. Zdaniem powoda stał się on kozłem ofiarnym w celu ochrony pracowników na odbiorze, którzy ewidentnie złamali przepisy BHP.

W piśmie z dnia 5 sierpnia 2019r. precyzując żądanie, podał powód, że nie domaga się odszkodowania . Ostatecznie, na rozprawie w dniu 24 października 2019r. podał, iż wnosi jedynie o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością **w P.** -powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powód jest pracownikiem pozwanej spółki a w związku z naruszeniem przez niego podstawowego obowiązku pracownika - dbania o dobro zakładu pracy i przestrzegania ustalonego porządku - nałożona została na niego kara porządkowa kara nagany.

W dniu 31.05.2019 roku powód wykonywał swoje obowiązki suszarnika na suszarni R.. Około godz. 15-16 suszarnia uległa zapchaniu. Pracownicy obsługi odbierający łuszczkę z tyłu maszyny – M. F. (1) oraz M. R. (1) - przeszli do stanowiska pracy powoda aby pomóc mu w usunięciu zapchania się maszyny. W pewnym momencie powód uruchomił posuw suszarni, czyli ruch całego ciągu technologicznego, mając pełną świadomość, że obsługa odbierająca materiał na końcu suszarni znajduje się przy nim. Pracownicy nie miały szans aby szybko wrócić na swoje stanowiska pracy i odbierać materiał. Zamiast na specjalnie przeznaczony do tego celu wózek, łuszcзка spadała na ziemię ulegając zniszczeniu i powodując wymierne straty finansowe dla pracodawcy. Naocznym świadkiem spadania i niszczenia łuszcзки była kierownik zmiany P. A. (1), która podjęła niezwłoczne kroki w celu zaprzestania opisanego działania.

Podał dalej pozwany, iż nie widzi podstaw do zmiany swojej decyzji. Powód, jako wieloletni i najbardziej doświadczony pracownik stałej obsady, znający doskonale proces suszenia oraz tryb pracy suszarni, winien zadbać o należyte zabezpieczenie suszarni na czas usunięcia awarii. Jego zachowanie winno być przykładem dla młodszych stażem pracowników jak prawidłowo usunąć awarie. Miał pełną świadomość jaki skutek przyniesie włączenie suszarni pomimo braku należytej obsady na odbiorze łuszcзки.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. C. jest pracownikiem pozwanej spółki i pracuje na stanowisku operatora urządzeń do obróbki drewna. W spółce, przechodzącej kolejne przekształcenia i zmiany, pracuje z małymi przerwami, od kilkudziesięciu już lat i pracował na różnych stanowiskach pracy.

W pozwanym zakładzie – produkującym sklejkę – pracują cztery suszarnie. Na jednej z nich pracuje powód jako operator. Jest to największa suszarnia – suszarnia R.. Mierzy ona kilkadziesiąt metrów długości (około 60 - 100). Z przodu maszyny mieści się pulpity sterowniczy, na którym pracuje dwóch operatorów, w miejscu tym wpuszczany jest materiał do obróbki w postaci łuszcзки, który przechodząc na wałkach transportowych przez maszynę wypuszczany jest z tyłu maszyny gdzie odbierany jest przez pracowników. Stoją tam bowiem pracownicy do odbioru łuszcзки, jest ich trzech lub czterech. Łuszcзка, po przejściu przez suszarnię, spada na paletę stojącą na podnośniku. Pracownik nadzoruje proces wypuszczania łuszcзки, w szczególności pilnuje by płyty łuszcзки spadały na podnośnik równo i nie spadały wprost na ziemię.

W dniu 31 maja 2019r. powód A. C., jak zazwyczaj, pracował przy suszarni R. na II zmianie. Przejął zatem maszynę już pracującą. Razem z nim na pulpicie pracował drugi operator. Z tyłu maszyny pracowały tego dnia trzy osoby, między innymi M. R. (1) i M. F. (1). Zazwyczaj pracownicy te pracowały przy innych suszarniach, mniejszych i o nieco innym sposobie obsługi. Tego dnia jednak, z uwagi na absencje stałych pracowników od S. R., skierowane zostały do pracy z powodem. Około godziny 16.00 doszło do awarii maszyny. Maszyna zatrzymała się gdyż zrobił się zator - jedna z rolek przycisnęła materiał. Powód przystąpił więc do usuwania awarii, do przodu dotarli wtedy M. R. (1) i M. F. (1). Przerwa w pracy trwała około kilku minut. Po usunięciu awarii powód uruchomił posuw maszyny i znajdujący się w suszarni materiał zaczął się przesuwać do tyłu. Nie było tam jeszcze pracownic, które biegly do swojego stanowiska pracy – trzecia z nich w czasie usuwania awarii była w toalecie. Kilka płyt spadło na ziemię.

Kierowniczka zmiany P. A. (1) usłyszała odgłosy spadania łuszczek i natychmiast podbiegła do suszarni. Maszyna została zatrzymana a na zapytanie o powód uruchomienia maszyny w sytuacji gdy z tyłu nie ma pracowników usłyszała od powoda, iż komputer pokazywał, że z tyłu nie ma materiału.

Pismem z dnia 18 czerwca 2019r. pracodawca powiadomił powoda, iż nakłada na niego porządkową karę nagany z powodu niezachowania ustalonego porządku tj. za niewłaściwą obsługę suszarni R.. Zarzucił powodowi, iż w dniu 31 maja 2019r. około godziny 16.00 kiedy podczas odpychania suszarni przez pracowników odpowiedzialnych za odbiór materiału, uruchomił posuw suszarni wiedząc, że z tyłu przy odbiorze nie było żadnego nadzoru. W wyniku tego materiał z suszarni spadał na ziemię. Powyższe naruszyło Regulamin Pracy i naraziło pracodawcę na straty. Przed wręczeniem powodowi tego pisma kierownik zmiany P. A. (1) okazała powodowi własne pismo, w którym wносиła o nałożenie na powoda kary porządkowej, a w którym wskazała, że uruchomił posuw maszyny w sytuacji gdy z tyłu nie było pracowników. Pytała powoda o wyjaśnienie lecz usłyszała, że będzie się od kary odwoływał.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił o; zeznania świadków – M. F. k. 71-71v, P. A. k. 69v- 71, M. R. k. 71v-72, dokumenty w postaci – kopie akt osobowych powoda, zawiadomienie o nałożeniu kary k. 4, sprzeciw k. 5 - 6, zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu k. 7, Instrukcja BHP k. 9.

Przebieg wydarzeń przedstawiany przez świadków być zgodny. Przedmiotem sporu była ocena sytuacji z udziałem powoda w dniu 31 maja 2019r.

Zważyć należy, co następuje:

Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania, czyli popełnienie przekroczenia porządkowego, jak też wina pracownika, wyrażająca się subiektywną nagannością jego zachowania, tzn. 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.

Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

W przekonaniu Sądu, w niniejszej sprawie zastosowana wobec powoda kara nie mogła się ostać a to z tego powodu, że była ona nieuzasadniona.

Jeśli chodzi o zachowanie przez pozwanego pracodawcę wymogów formalnych jakie obowiązywały go w tym zakresie, w ocenie Sądu, wymogi te zostały zachowane. Mowa tu zarówno o zachowaniu terminu do zastosowania kary jak i o obowiązku wysłuchania powoda przed jej ukaraniem. Taka bowiem, zdaniem Sądu, sytuacja zaistniała w dniu 18 czerwca 2019r. kiedy to P. A. (1) okazała powodowi sporządzone przez siebie pismo wnioskujące o zastosowanie wobec powoda kary porządkowej, do którego to powód mógł się odnieść. Powód ograniczył się wówczas do stwierdzenia, że będzie się dowoływał. Faktu tego powód nie kwestionował.

Odnosząc się do braku zasadności zastosowanej kary wskazać należy, co następuje:

Otóż, zgodzić się należy z poglądem, iż każdy pracownik winien stosować się do wszystkich reguł dotyczących pracowników, zachowywać dyscyplinę pracy, stosować się do reguł dotyczących czasu pracy i sumiennego wykonywania obowiązków. Uchybienie chociażby jednemu obowiązkowi czy regule może rodzić po stronie pracodawcy prawo do ukarania pracownika karą porządkową.

Pozwany pracodawca zarzucał powodowi naruszenie §13 pkt 6 Regulaminu Pracy i art.108 §1kp. Jako że pozwany nie przedłożył do akt treści obowiązującego w dacie zdarzenia Regulaminu Pracy zasadnym będzie analiza zachowania powoda pod kątem brzmienia art.108§1kp. W myśl tego przepisu 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 stosować karę upomnienia lub karę nagany.

Po pierwsze, pracodawca winien zatem wskazać jakie konkretne reguły dotyczące organizacji i porządku pracy w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych zostały naruszone przez powoda i w jaki sposób. Rzecz jasna, może być tu mowa wyłącznie o takich regułach, które mieszczą się w obowiązkach powoda jako pracownika obsługującego suszarnię typu R..

Pozwany zarzucił w tym zakresie powodowi, że niewłaściwie obsługiwał suszarni R. w dniu zdarzenia, mianowicie w taki sposób, że podczas odpychania suszarni przez pracowników odpowiedzialnych za odbiór materiału, uruchomił posuw suszarni wiedząc, że z tyłu przy odbiorze nie było żadnego nadzoru. W wyniku tego materiał z suszarni spadał na ziemię. Powyższe miało naruszyć Regulamin Pracy i narazić pracodawcę na straty.

Jeśli chodzi o spowodowane przez powoda straty w tym zakresie pozwany ani nie wskazał jakie one są oraz jaka jest wartość wyrządzonej szkody. Co więcej, świadek M. R. (1) wprost stwierdziła, że szkód praktycznie nie było. Bez wykazania przez pozwanego zaistnienia szkód i ich wartości trudno przyjąć ów zarzut za skuteczny.

Po drugie, powody obarczenia winą za zdarzenie powoda wskazała na rozprawie P. A. (1), która wskazała, iż zawinione działanie powoda tego dnia polegało na tym, że po awarii uruchomił powód posuw suszarni mimo, że wiedział, iż z tyłu maszyny brak jest pracowników nadzorujących odbiór materiału. Owa powinność, zdaniem kierowniczkii, miała wynikać stąd, iż tego właśnie dnia z tyłu maszyny postawieni zostali niedoświadczeni pracownicy.

Aby zatem uznać winę powoda w zdarzeniu należałoby ustalić, że zachowanie powoda w dniu 31 maja 2019r. było sprzeczne z zasadami obsługi maszyny opisanymi w instrukcji obsługi tej maszyny lub też z wypracowanymi i utrwalonymi sposobami jej obsługi w praktyce. Nadto, zachowanie powoda musiałoby być także sprzeczne z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie pracy na takiej suszarni.

Pozwany winien jeszcze wykazać, że to właśnie powód A. C. był tą osobą, od której należy egzekwować odpowiedzialność za prawidłową obsługę maszyny i której ta odpowiedzialność jest wyłączna. Tymczasem mamy do czynienia z sytuacją, że – co było poza sporem – obsługujących suszarnię tego dnia było dwóch operatorów. Z nie podanych przez pozwanego powodów winą za zdarzenie obarczony został jedynie powód. Drugi z operatorów, obecny przecież wówczas na maszynie i pracujący tam razem z powodem, został całkowicie pominięty w procesie oceny zdarzenia przez pozwanego. Skoro także drugi z operatorów pracuje przy pulpicie maszyny to i po jego stronie należałoby doszukiwać się odpowiedzialności. Pozwany jednak kwestię tę zupełnie pominął.

Pozwany pominął też kwestię jakie konkretne obowiązki powód naruszył w dniu 31 maja 2019r. w zakresie procesu pracy na suszarni typu R.. Ograniczył się wyłącznie do zarzutu o włączeniu maszyny przy braku pracowników z tyłu nadzorujących odbiór materiału.

Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków pozwoliły na ustalenie, że w pozwanym zakładzie rotacja załogi pracującej przy takich suszarniach jest duża. Skoro tak, to zadaniem pracodawcy jest dbanie by za każdym razem, gdy dochodzi do zmiany w składzie osób pracujących przy danej maszynie, przydzielane były do takiej pracy osoby potrafiące taką maszyną obsłużyć. Winny być to zatem osoby do tego przeszkolone. Kwestia posiadania odpowiednich umiejętności w tym zakresie nie może być problemem pracownika – również takiego, który posiada duże doświadczenie w pracy przy takiej suszarni i która ma z tymi nowymi pracownikami pracować a taką osobą jest właśnie powód. Powód, zdaniem Sądu, mógł i powinien zakładać, że przydzielony do maszyny pracownik będzie wiedział jak owa maszyna działa i jak należy przy niej pracować. Jest to o tyle istotne, że suszarnia typu R. jest maszyną o nieco innym sposobie pracy na niej a jednocześnie maszyną bardzo dużą i długą. Zarówno z przodu jak i z tyłu maszyny znajdują się włączniki i wyłączniki pracy suszarni. Posuw suszarni może być na niej włączony z przodu – z pozycji pulpitu sterowniczego. W sytuacji jednak gdy stojący z tyłu pracownik uzna, że jest potrzeba wstrzymania

pracy maszyny może to zrobić włączając odpowiedni włącznik znajdujący się z tyłu. Aby jednak można było to uczynić włącznik ten winien zostać wyłączony przy wstrzymaniu pracy maszyny.

Z relacji świadka P. A. wynikało, iż pracujący tego dnia przy odbiorze łuszcarki pracownicy nie byli odpowiednio do tego przeszkoleni. M. F. (1) przyznała wprost, iż nie była przeszkolona do pracy na tej suszarni. M. R. (1) z kolei podała, iż wprawdzie kilka razy pracowała na maszynie powoda lecz nie zna dokładnie ani jej budowy i zasad działania. O trzeciej obecnej tego dnia przy odbiorze pracownicy nie wiadomo nic – czy była przeszkolona czy też nie. Wiadomym jest tylko to, że jest to obywatelką Ukrainy i że w trakcie przerwy udała się do toalety. Nie jest też wiadomym gdzie była w momencie awarii.

W takiej oto sytuacji powód uruchamiał po usunięciu awarii suszarnię. Stał wtedy na pulpicie i w istocie nie obszedł wcześniej suszarni by upewnić się czy z tyłu znajdują się pracownicy. Takiego obowiązku zresztą nie miał też wcześniej. Na pulpicie, jak podał i czego pozwany nie kwestionował, sygnalizacja wskazywała, że na rolkach z tyłu nie ma materiału. Skoro widział przy usuwaniu awarii dwie pracownice mógł zatem przypuszczać, że z tyłu znajduje się trzeci pracownik. O fakcie jego ewentualnej nieobecności nie miał wiedzy. Poza tym, stojący z tyłu pracownik mógł zatrzymać pracę suszarni odpowiednim przyciskiem. Jednak tego dnia ów przycisk nie został wyłączony przez pracowników odbioru wtedy gdy doszło do zatrzymania suszarni z powodu awarii a tak winno się stać. Takie wyłączenie, o czym wspomniano wyżej, umożliwiałoby wstrzymanie pracy suszarni w razie konieczności. Również i tej wiedzy (o nie wyłączonym przycisku) powód nie miał.

W takiej zatem sytuacji nie można było wymagać od powoda by – po pierwsze - miał obowiązek uprzedniego upewnienia się czy z tyłu suszarni stoją pracownicy gotowi do pracy a po drugie – by fakt zmiany składu osobowego załogi przy odbiorze oznaczał automatycznie zmianę sposobu pracy właśnie poprzez konieczność takiego upewnienia się. Tego, jak się wydaje, wymagała od powoda kierowniczką zmiany twierdząc, iż sam fakt, że w dniu zdarzenia na zmianie pracowały z powodem niedoświadczone i nie przeszkolone osoby, wymuszał na nim obowiązek upewnienia się co do prawidłowego ustawienia załogi przy suszarni.

Postawiony zarzut jest, zdaniem Sądu, niesłuszny. Powód swoim działaniem nie naruszył w żaden sposób zasad obsługi maszyny ani też swoich obowiązków operatora takiej maszyny.

W takiej sytuacji nie można zaakceptować zasadności zastosowanej wobec powoda sankcji w postaci porządkowej akry nagany i stąd, orzeczono o jej uchyleniu.