

Sygn. akt VI P 251/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Protokolant Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2018 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa A. F.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o uchylenie kary porządkowej

I. Uchyla karę upomnienia nałożoną na powoda A. F. zgodnie z zawiadomieniem z dnia 10 kwietnia 2018r.

II. Zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda A. F. kwotę 120 zł / sto dwadzieścia złotych/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 30 zł / trzydzieści złotych / tytułem opłaty od pozwu od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z ustawy.

Sygn. akt VI P 251/17

UZASADNIENIE

Powód A. F. pozwem z dnia 9 września 2017 r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. o uchylenie zastosowanej wobec niego w dniu 10 kwietnia 2017 r. kary porządkowej upomnienia oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że jest zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyspozytora Centrum (...). Powód nadmienił, że u pozwanego pełni funkcję sekretarza Komisji Międzyzakładowej nr(...) (...) oraz jest Zakładowym Społecznym Inspektorem Pracy.

W dniu 26 marca 2017 r. powód stwierdził awarię urządzenia podajnika kuwetowego nr (...). Po wciśnięciu przycisku bezpieczeństwa stop, urządzenie dalej pracowało i stwarzało zagrożenie dla pracowników i pasażerów lotniska.

Powód wskazał, że niezwłocznie zgłosił awarię kierownikowi działu technicznego i (...) S. K. i Prezesowi T. K., a ponadto jako Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy dokonał wpisu z zleceniem naprawy w księdze (...). Po tym zdarzeniu w dniu 10 kwietnia 2017 r. pozwany nałożył na niego karę porządkową upomnienia. Od nałożonej kary powód wniósł sprzeciw, który w dniu 28 kwietnia 2017 r. został odrzucony.

Jednocześnie powód nadmienił, że zgłaszał awarię tego urządzenia w roku 2012, 2013, 2015. W ocenie powoda ta awaria nigdy nie została usunięta, co oznacza, że urządzenie to działało wadliwie i stanowiło zagrożenie dla zdrowia

pracowników i pasażerów. W dniu 25 kwietnia 2017 r. powód wystąpił do pracodawcy z zapytaniem dotyczącym podajników kuwetowych, na pismo to nie otrzymał odpowiedzi. (pozew, k. 2-2v)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powód jest zatrudniony na stanowisku dyspozytora Centrum (...). W czasie pełnionego dyżuru, powód został wezwany do awarii urządzenia – podajnik kuwet nr(...)w Centralnym Punkcie Kontroli Pasażerskiej. Pozwany podał, że powód działając na podstawie art. 11 ust. 2 ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy, zatrzymał urządzenie i dokonał jego zabezpieczenia, a następnie niezwłocznie umieścił wpis nt. rzekomych stwierdzonych nieprawidłowości do książki (...), po czym powrócił do pełnienia dyżuru. Dopiero po upływie kilku godzin powód przesłał wiadomość e-mail informującą o zdarzeniu przełożonego S. K. oraz Prezesa (...) T. K.. Pozwany podniósł, że wiadomość do firmy wykonującej naprawy i konserwacje systemu, tj. (...) sp. z o.o. nie została wysłana przez powoda w ogóle.

Pozwany podał, że zgodnie z treścią kary porządkowej nałożonej na powoda zastosowanie tego środka dyscyplinującego było wynikiem niedopełnienia obowiązku pracowniczego wynikającego z pkt 10 zakresu, tj. zaniechania natychmiastowego powiadomienia o awarii firmy serwisującej urządzenia. Zapis ten, jak wskazał pozwany, wyraźnie wskazuje jakie obowiązki ciążyą na powodzie w przypadku stwierdzenia awarii: 1) informacja przełożonego, 2) zawiadomienie technicznych służb dyżurnych (...), 3) poinformowanie firm serwisujących. W ocenie pozwanego dyspozytor nie może dokonać wyboru, który obowiązek niezwłocznej informacji wykona, a od realizacji którego obowiązku odstąpi czy też wykona go w czasie znacznie odbiegającym od raportowanych wydarzeń. Pozwany podniósł, że mimo, iż punkt 10 zakresu nie wskazuje, które z wymienionych zachowań są ważniejsze, dla doświadczonego pracownika Centrum (...) powinno być jasne, że w przypadku gdy sam nie umie usunąć usterki, priorytetem powinno być wezwanie firmy odpowiedzialnej za serwis tego urządzenia, tak aby zapewnić jak najszybsze przywrócenie funkcjonalności jednego z kluczowych urządzeń do kontroli bagażu podręcznego.

Pozwany wskazał, że odstąpienie od poinformowania firmy serwisującej stanowi niedopełnienie obowiązków nałożonych na powoda, a więc naruszenie porządku i organizacji pracy obowiązującej u pozwanego, co za tym idzie zgodnie z pkt 2 zakresu odpowiedzialności przesądza o konieczności poniesienia przez powoda odpowiedzialności służbowej. Pozwany wskazał, że w czasie wysłuchania poprzedzającego nałożenie kary powód potwierdził, że rozumie swoje obowiązki wynikające z pkt 10 zakresu, ale uważa, że skoro, jako społeczny inspektor pracy zalecił zatrzymanie wspomnianego urządzenia i zawiadomił o powyższym swoich przełożonych oraz że już w poprzednich latach miał zastrzeżenie do prawidłowości pracy tych urządzeń, to tym samym właściwie wykonał swoje obowiązki, mimo braku zawiadomienia o awarii firmy serwisowej. W ocenie pozwanego wyjaśnienia te potwierdziły świadomość powoda co do jego obowiązków i co najmniej godzenie się na ich niewypełnienie z powodów, które nie mogą stanowić jakiegokolwiek usprawiedliwienia takiego zaniechania. (odpowieź na pozew, k. 70-74)

W piśmie z dnia 22 czerwca 2017 r. powód wskazał, iż jest pracownikiem, który w sposób niebywale sumienny i rzetelny, kierując się obowiązkiem dbania o dobro zakładu pracy, wypełnia powierzone mu zadania pracownicze. Powód podał, że dbałość i sumienność przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych została dostrzeżona przez innych pracowników, którzy powierzyli mu pełnienie funkcji Społecznego Inspektora Pracy u pozwanego. Stąd też powód wskazał, że po wypadku, w którym ucierpiała jedna z pracownic, wskutek nieprawidłowego funkcjonowania urządzenia, zdecydował o zaniechaniu poinformowania firmy serwisowej (...), która w jego ocenie nie zapewniła pełnego bezpieczeństwa. Powód podał, że ograniczył się wyłącznie do zawiadomienia przełożonego oraz Prezesa pozwanego ufając, iż podjęte zostaną adekwatne kroki przeciwdziałające istniejącym zagrożeniom.

Powód podniósł, że jego działania nie znajdowały jak dotąd pełnego zrozumienia. Wskazał, że wielokrotnie zwracał się o przedstawienie dokumentacji serwisowej, w tym protokołów ze zmian w konstrukcji i napraw urządzenia. Pozwana konsekwentnie odmawiała udostępnienia dokumentacji powodowi, pełniącemu funkcje (...).

Podkreślił, że zdarzało się niejednokrotnie w przeszłości, że inne osoby pracujące na dziennej zmianie, także pozostawiały do decyzji przełożonego zawiadomienie firmy serwisowej(...).

Powód zaznaczył, że J. J., pracownik pracujący razem z nim na jednej zmianie w dniu 26 marca 2017 r., pomimo iż zachował się tak samo jak on, nie zawiadomił firmy serwisowej (...) o zaistniałej usterce, nie został pociągnięty do odpowiedzialności porządkowej. Co więcej został on w ostatnim czasie awansowany na stanowisko automatyka, co prawdopodobnie wiąże się z podwyżką wynagrodzenia.

W ocenie powoda, swoim zachowaniem wprawdzie nie spełnił ciężącego na nim obowiązku wynikającego z pkt 10 zakresu obowiązków pomijając jedynie zgłoszenie do serwisu, ale działanie to nie może zostać w okolicznościach sprawy oceniane jako zasługujące na ukaranie. Powód podał, że kierował się przede wszystkim troską o bezpieczeństwo pracy, mając na uwadze dotychczasową współpracę z firmą (...).

Powód nadmienił, że dopiero wskutek zgłoszenia nieprawidłowości do PIP, po przeprowadzeniu kontroli pozwany dostosował zabezpieczenie bezpieczeństwa do wymogów normatywnych. (k. 93-98)

W piśmie z dnia 16 października 2017 r. pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko w sprawie i wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według maksymalnej stawki wynikającej z norm przepisanych.

W ocenie pozwanego nałożenie kary było zasadne, gdyż powód doskonale znając swoje obowiązki, świadomie odstąpił od ich wykonania, przyznając sobie arbitralne uprawnienia do ich oceny. Pozwany podał, że w konsekwencji powód naruszył obowiązek przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przy czym naruszenie to nosiło znamiona winy umyślnej.

Pozwany wskazał, że powód znał swoje obowiązki, w tym te dotyczące konieczności natychmiastowego (niezależnie od godziny) powiadomienia o nieprawidłowym działaniu urządzeń bezpośredniego przełożonego, technicznych służb dyżurnych (...) oraz firm wykonujących naprawy i konserwacje systemów. W ocenie pozwanego niezawiadomienie przez powoda 26 marca 2017 r. firmy serwisowej o awarii podajnika kuwet nr(...) stanowiło nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a więc podlegało odpowiedzialności porządkowej.

Pozwany nadmienił, że powód był świadomy, że niezawiadomienie firmy (...) o awarii podajnika kuwet nr(...) jest sprzeczne z zakresem jego czynności. Mimo to zdecydował o zaniechaniu zawiadomienia firmy serwisowej. (k. 413-421)

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2018 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że powód został ukarany kolejną karą porządkową, jak również wręczono mu wypowiedzenie zmieniające pomimo tego, że jest społecznym inspektorem pracy. Wskazał, że wszystkie działania pozwanego mają podłoże dyskryminacyjne z uwagi na to, iż powód pełni funkcję społecznego inspektora pracy, jest aktywnym członkiem organizacji związkowej i jest sekretarzem tejże komisji. Pełnomocnik powoda nadmienił, że powód został ukarany karą porządkową, a drugi pracownik pracujący z nim na zmianie, mający identyczny zakres obowiązków nie został ukarany i świadczy to również o dyskryminacji.

Ponadto powód oświadczył, że cała sytuacja z ukaraniem wynika z tego, że jako społeczny inspektor pracy wskazał zaniechania prezesa T. K. i S. K. – kierownika działu technicznego, jeżeli chodzi o nadzór, opiekę, sprawowaną nad dokumentacją urządzeń. Pełnomocnik powoda wskazał naruszenie procedury, jak wynika z dokumentacji PIP decyzja o ukaraniu powoda zapadła 4 kwietnia 2017 r., podczas gdy faktyczne wysłuchanie było 10 kwietnia. Dodatkowo powód podał, że kierował się dobrem zakładu pracy, zdrowiem i dobrem pracowników.

Natomiast pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów. Wskazał, że bezspornym jest, że zgłoszenia nie było. (k. 503-504)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. F. został zatrudniony w pozwanym (...) sp. z o.o. z siedzibą w G. (wówczas (...) sp. z o.o. z siedzibą w G.) na podstawie umowy o pracę początkowo na okres próbny od dnia 16 marca 1998 r., z dniem 1 kwietnia 1998 r. na czas określony, a z dniem 1 lipca 1998 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W oparciu o powyższe umowy o pracę, powód był zatrudniony na stanowisku wartownika (...) Ochrony (...), z dniem 1 kwietnia 1998 r. dyspozytora Centrum (...). Dyspozytor Centrum (...) podlega bezpośrednio Kierownikowi Działu Technicznego.

Miejszem wykonywania pracy przez powoda był budynek terminala pasażerskiego lotniska w G. .

(**dowód:** umowy o pracę, k. 1, 8, 13 akta osobowych powoda cz. B; świadectwa pracy, k. 6 -6v, 11-11v akt osobowych powoda cz. B; informacja dotycząca zmian organizacyjnych, k. 37 akt osobowych powoda cz. B)

Do szczegółowego zakresu obowiązków powoda należało:

1) realizacja zadań w zakresie niezakłóconej bieżącej eksploatacji Terminala Pasażerskiego ze szczególnym uwzględnieniem codziennej kontroli oraz ciągłego nadzoru nad n/w systemami i urządzeniami w oparciu o dokładną znajomość instrukcji obsługi oraz wszelkiej dostępnej dokumentacji technicznej:

a) sygnalizacja pożaru,

b) kłap oddymiania,

c) wentylatorów oddymiania,

d) nagłośnienia,

e) informacji lotniczej,

f) klimatyzacji i wentylacji,

g) sterowania oświetleniem,

h) kurtyn powietrza,

i) telewizji użytkowej,

j) kontroli dostępu,

k) wind i schodów ruchomych,

l) **taśmociągów i wag elektronicznych przylot/odlot,**

m) bram w bagażowniach przylot/odlot,

n) drzwi automatycznych,

o) masztów flagowych;

2) wykonywanie obowiązków pracownika zabezpieczenia technicznego wynikających z ustawy o ochronie osób i mienia polegającego na:

- a) montażu elektronicznych urządzeń i systemów alarmowych, sygnalizujących zagrożenie chronionych osób i mienia oraz eksploatacji, konserwacji i naprawach w miejscach ich zainstalowania,
- b) montażu urządzeń i środków mechanicznego zabezpieczenia oraz ich eksploatacji, konserwacji, naprawach i awaryjnym otwieraniu w miejscach zainstalowania;
- 3) umiejętne uwalnianie osób uwięzionych w windach;
- 4) utrzymanie właściwych parametrów klimatyzacji;
- 5) racjonalne gospodarowanie i oszczędzanie energii elektrycznej;
- 6) codzienne dokonywanie obchodów terminalu, z uwzględnieniem kontroli utrzymania czystości oraz odnotowywanie w dzienniku pełnienia dyżurów wszelkich nieprawidłowości;
- 7) prowadzenie według obowiązujących przepisów i ustaleń zapisów o przebiegu całodobowej pracy urządzeń w dzienniku dyżurów;
- 8) w przypadkach nie cierpiących zwłoki usuwanie usterek w rejonie Terminalu;
- 9) współpraca ze służbami (...) w zakresie utrzymania w stałej sprawności urządzeń i systemów energetycznych i teletechnicznych;
- 10) **natychmiastowe powiadomienie o nieprawidłowym działaniu zainstalowanych urządzeń bezpośredniego przełożonego, technicznych służb dyżurnych (...) oraz firm wykonujących naprawy i konserwacje systemów;**
- 11) każdorazowe dopilnowanie wpisów do dziennika eksploatacji o zakresie dokonywanych napraw i przeglądów;
- 12) uczestniczenie w kursach i szkoleniach organizowanych przez (...);
- 13) przy pomocy urządzeń telewizji użytkowej dozоровanie terminala oraz terenu do niego przyległego;
- 14) współpraca w zakresie ochrony i bezpieczeństwa z (...), (...), Policja, (...), Dyżurnym (...) oraz innymi użytkownikami terminalu dążąc do wyeliminowania zagrożeń;
- 15) w razie potrzeby usunięcie zagrożenia bądź wyjaśnienie zaistniałej sytuacji wzywaniem grupy patrolowej(...) lub innych odpowiedzialnych za ochronę i bezpieczeństwo i porządek na terenie (...);
- 16) przekazywanie informacji o zagrożeniach zgodnie z obowiązującymi procedurami;
- 17) o zauważonych nieprawidłowościach w zakresie ochrony i bezpieczeństwa porządku i ładu informowanie (...), Dyżurnego (...), Policji, (...), Urzędu Celnego, (...) Straży Pożarnej i służb operacyjnych działających na terenie (...);
- 18) stały nadzór nad prawidłowym działaniem systemu kontroli dostępu;
- 19) wydawanie osobom uprawnionym materiałów z zapisów w systemach kontroli dostępu i telewizji dozorowej;
- 20) prowadzenie ewidencji w zakresie wykorzystania i wydawania materiałów z zapisów w systemach kontroli dostępu i telewizji dozorowej;
- 21) aktywowanie przepustek osobowych oraz prowadzenie stosownej ewidencji;
- 22) skanowanie linii papilarnych posiadaczy przepustek osobowych oraz rozsyłanie ich do właściwych czytników biometrycznych;

- 23) stałe nadzorowanie zdeponowanych kluczy do drzwi na terenie terminala oraz sumienne prowadzenie ich ewidencji;
- 24) w razie wystąpienia sygnału alarmowego w systemie kontroli dostępu ściśle współpracowanie z Służbą Ochrony L. w zlikwidowaniu przyczyn alarmu;
- 25) w razie wystąpienia pre-alarmu, bądź alarmu w systemie sygnalizacji pożaru ściśle współpracowanie z (...) Strażą Pożarną w zakresie ustalenia jego przyczyny i lokalizacji wzbudzonej czujniki;
- 26) na polecenie bezpośredniego przełożonego przedstawienie analizy w zakresie ochrony obiektu dotyczących, m.in.:
- a) częstotliwości poruszania się w poszczególnych strefach,
 - b) obciążania osobowego poszczególnych stref strzeżonych,
 - c) prawidłowości przestrzegania zasad w zakresie ochrony bezpieczeństwa, ładu i porządku na terenie (...);
- 27) wykonywanie poleceń służbowych wydawanych przez przełożonego, kierownika działu technicznego;
- 28) prowadzenie książki wydarzeń związanych z ochroną, bezpieczeństwem, ładem i porządkiem na terenie (...). Udostępnianie książki wydarzeń Szefowi(...);
- 29) w czasie przekazania dyżuru:
- zapoznać osobę przejmującą zmianę z aktualnym stanem i informacjami dotyczącymi dyżuru,
 - przekazać powierzony sprzęt i dokumentację;
- 30) pisemne uzgadnianie odpraw oraz obsługa delegacji i gości korzystających z saloniku VIP;
- 31) obowiązek wykonywania czynności służbowych podczas odprawy VIP w mundurach służbowych, określanych aktualnymi zarządzeniami (...).

(**dowód:** zakres czynności powoda, k. 38 akt osobowych powoda cz. B)

U pozwanego obowiązuje regulamin pracy.

(**dowód:** regulamin pracy wraz z aneksami, k. 127-150)

Powód od 2011 r. pełni funkcję Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy. Został również wyznaczony w roku 2013 na członka Komisji Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

(**dowód:** wyznaczenie na członka Komisji, k. 46 akt osobowych powoda cz. B; informacja dot. na Zakładowego Społecznego Inspektora Pracy, k. 7 akt osobowych powoda cz. C)

Powód w momencie wystąpienia awarii podajnika kuwet nr (...) w dniu 26 marca 2017 r. pełnił dyżur nocny. Awarię urządzenia zgłosiła koordynatorka (...) i po sprawdzeniu urządzenia okazało się, że emergency stop nie zdejmuje napięcia z całego urządzenia. Powód z uwagi na awarię zatrzymał pracę podajnika kuwet nr(...) na Centralnym Punkcie Kontroli Bezpieczeństwa (podajników było 9 na hali).

Powód zalecił naprawę – właściwe podłączenie przycisku bezpieczeństwa.

O powyższym powód poinformował przełożonego S. K. 26 03 2017r. o 23:56 mailowo, Prezesa (...) T. K. jako Społeczny Inspektor Pracy, nie powiadamiając firmy serwisującej urządzenie (...). W piśmie do prezesa pozwanej powód wskazał, iż 26 03 2017t. o godzinie 19 50 zatrzymał prace podajnika kuwet nr(...)na Centralnym Punkcie Kontroli

Bezpieczeństwa / ustawa z dnia 24 06 1983r. o społecznej inspekcji pracy -art. 4 pkt 1 i art. 11 pkt 2 /. Powód wskazał, że awarię zgłosiła koordynatorka (...) i po sprawdzeniu urządzenia powód stwierdził , że emergency stop nie zdjął napięcia z całego urządzenia – pracowała część diwertera. Problemy z niewłaściwie podłączonymi emergency stopami na podajnikach (...) powód zgłaszał już w 2012 roku i ten problem miał być wyeliminowany przez firmę (...), która dostarczyła te urządzenia. Niestety jak widać na załączonym w mailu filmie ciągle nie podłączono , taj jak powinno być przycisków bezpieczeństwa . Powód zalecił przed uruchomieniem sprawdzenie tego urządzenia i podłączenie przycisku bezpieczeństwa we właściwy sposób. Poprosił też o udostępnienie mu ksero z oględzin i naprawy urządzenia.

J. J., pracownik pracujący razem z powodem na tej samej zmianie w dniu 26 marca 2017 r. również nie zawiadomił firmy serwisowej (...) o zaistniałej usterce.

Firma (...) po zawiadomieniu stwierdziła uszkodzenie wkładki przekaźnika od elektro-bębna sterującego wpuszczaniem kuwet do diwertera. Dokonano wymiany wkładki przekaźnika na nową.

Następnie, w 27 marca 2016 r. w związku z problemem w podajniku kuwet nr(...) na Centralnym Punkcie Kontroli Bezpieczeństwa (niewłaściwie podłączony emergency stop), powód zalecił aby sprawdzono podajniki kuwet 1,3,4,5,6,7,8,9, czy zostały w nich właściwie podłączone przyciski emergency stop.

Analogiczna sytuacja, która miała miejsce w dniu 18 marca 2015 r. nie została uznana przez pracodawcę za naruszenie zakresu obowiązków związanych z bezpieczeństwem działania urządzeń na terminalu pasażerskim przez innych pracowników koordynatora (...) A. R. i dyspozytora (...) R. Z., którzy nie zgłosili do serwisu dwóch awarii, które wpisano do raportu dziennego w punkcie 15 i 17. Dokonali tego pracownicy ze zmiany nocnej.

Awarye podajników kuwet i niezadziałanie przycisku emergency stop były zgłaszane do serwisującej je firmy (...) w roku 2012, 2013, 2015. W dniu 31 03 2015r. nieprawidłowe działanie podajnika kuwet było przyczyną wypadku przy pracy .

Na podstawie art. 108 & 1 pkt 1 k.p., z powodu nieprzestrzegania przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy polegającego na naruszeniu pkt 10 szczegółowego zakresu obowiązków i braku zawiadomienia w dniu 26 marca 2017 r. firmy serwisowej o dostrzeżonej awarii podajnika kuwet nr(...), po wysłuchaniu w dniu 10 kwietnia 2017 r. została nałożona powoda kara upomnienia. Zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej podpisała w imieniu pracodawcy E. F. – kierownik działu personalnego , upoważniona do nakładania kar porządkowych przez pracodawcę.

Pracodawca zastosował karę porządkową wyłącznie wobec powoda, w sytuacji gdy służba była pełniona także przez drugiego pracownika J. J.– dyspozytora na którym ciążyła taka sama odpowiedzialność służbowa.

(**dowód:** wyciąg z umowy o zapewnienie opieki gwarancyjnej i serwisowej dla systemów do kontroli bezpieczeństwa pasażerów i bagażu w porcie lotniczym w G. wraz z zał. nr 1, k. 438-445; korespondencja elektroniczna z 2012 r., 2013 r., 2014 r., 2015 r. odnośnie usterek, k. 12-16, 422-424, 446; raporty z systemu bagażowego (...) dot. zgłoszenia usterek dokonanych przez powoda, k. 425-438; raporty dyżurów pełnionych w Centrum (...), k. 447-474; książka zaleceń zakładowego społecznego inspektora pracy z okresu 2012-marzec 2017, k. 475-477; pismo do pracodawcy, k. 10; zgłoszenie awarii podajnika nr(...) k. 33, 77; zawiadomienie o zatrzymaniu prac podajnika, k. 34; zalecenie sprawdzenia podajników, k. 35; treść zaleceń, k. 36-37, 78-79; protokoły z oględzin z dnia 27 marca 2017 r., k. 38, 104-112; skargi powoda dot. nie wykonania zaleceń, k. 39-41; pismo Urzędu Dozoru Technicznego Oddział w G., k. 42; raport dyżuru z dnia 26-28 marca 2017 r., k. 43-44, 80-81; check list obowiązków i przeglądów, k. 45, 82; raport dyżuru z dnia 18 marca 2015 r., k. 46-47; check list obowiązków i przeglądów, k. 48; raport dyżuru w nocy z 18 -19 marca 2015 r., k. 49-50; check list obowiązków i przeglądów, k. 50; protokół nr (...) r. ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, k. 99-100, 501-502v; wyjaśnienia poszkodowanego w związku z wypadkiem z dnia 31 marca 2015 r., k. 101-103; zgłoszenie powoda do PIP z dnia 18 maja 2017 r. wraz z mailem do Prezesa z 17 maja 2017 r., k. 51-52, 113-114; korespondencja e-mail oraz pismo w sprawie wyjaśnienia sprawy dot. podajników kuwet, k. 53-55, 115-120, zeznania powoda, k. 86-88 (nagranie czas: 00:09:53-00:49:35), k. 505-511 (nagranie czas:

00:20:19-01:26:50); zeznania świadka A. R., k. 190-193 (nagranie czas: 01:01:48-01:42:12); zeznania świadka R. S. k. 194-196 , nagranie k. 197 (nagranie czas: 01:43:06-02:17:46)), pełnomocnictwo dla E. F. k. 479)

; wniosek o nałożenie kary upomnienia, k. 67 akt osobowych powoda cz. B; zawiadomienie o nałożeniu kary upomnienia, k. 69 I-III akt osobowych powoda cz. B)

Powód wniósł sprzeciw od ww. nałożonej kary upomnienia, nie zgadzając się z zarzuconym przewinieniem.

(**dowód:** sprzeciw, k. 70 akt osobowych powoda cz. B)

Organizacja Międzyzakładowa(...) w (...) przedstawiła swoje stanowisko pracodawcy wskazując, iż w dniu 26 kwietnia 2017 r. powód nie naruszył wskazanego przez pracodawcę zakresu obowiązków opisanego w punkcie 10, gdyż przeniesienie decyzji na kierownika, czyli w tym wypadku o informowaniu danego serwisu, na to nie wskazuje, a powód nie mógł zareagować inaczej , niż wyłączeniem urzędu z eksploatacji .

Analizując historię raportów organizacja związkowa wskazała na częste praktyki przeniesienia zawiadomienia serwisu, np. ze zmiany dziennej na zmianę nocną. Postępowanie takie dyspozytorów, a nawet przez koordynatora (...) nie ciągnęło za sobą ukarania dyspozytora, wobec czego podano, że powód znając panujące zwyczaje nie podejrzewał, że nie powiadomienie serwisu na swojej zmianie jest wykroczeniem podlegającym karze. Podkreślono, że punkt 10 zawiera trzy czynności, z których dwie najważniejsze sądząc po kolejności zapisu, zostały dopełnione czyli powiadomienie kierownika i służb technicznych. Organizacja związkowa podała, że brak zadziałania przycisku bezpieczeństwa „emergency stop” w tym urządzeniu, dyskwalifikowało to urządzenie z eksploatacji. Patrząc z punktu widzenia bezpieczeństwa, powód nie mógł jako czynny Zakładowy Inspektor Pracy inaczej zareagować jak tylko spowodować wyłączenie takiego urządzenia z eksploatacji.

Wskazano jednocześnie, że podobne awarie występowały już i ani serwisant, ani pracodawca nie wyciągnął z tego żadnych wniosków, chociażby w postaci terminowych kompleksowych przeglądów tych urządzeń. Pracownicy (...) informowali za pomocą poczty elektronicznej w 2012 i 2013 r., że w podajnikach kuwetowych na (...) nie działają przyciski bezpieczeństwa.

(**dowód:** pismo do Organizacji Międzyzakładowej (...) w (...), k. 71 akt osobowych powoda cz. B; stanowisko Organizacji Międzyzakładowej (...)w(...), k. 72 akt osobowych powoda cz. B)

W odpowiedzi na wniesiony sprzeciw powoda od udzielonej kary porządkowej, odrzucono sprzeciw od nałożonej kary upomnienia. W dniu 2 maja 2017 r. powód odebrał ww. stanowisko.

(**dowód:** stanowisko w sprawie sprzeciwu od udzielonej kary porządkowej, k. 73 akt osobowych powoda cz. B)

W piśmie z dnia 31 03 2017r. skierowanym do Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w G. , powód złożył skargę na pozwanego pracodawcę , wskazując , że w dniu 27 03 2017r. wydał dwa zalecenia jako Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy , zalecenia te nie zostały wykonane i pracodawca oświadczył, że powód zostanie ukarany dyscyplinarnie.

Dowód : pismo z dnia 31 03 2017r. k. 39

W dniach 11,12,21,24 kwietnia, 9, 11, 12,16-18,23,25,31 maja oraz 2,9 czerwca 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u pozwanego.

Podczas kontroli inspektor pracy w dniu 11 kwietnia 2017 r. udał się do terminala pasażerskiego(...) w Centralnym Punkcie Kontroli Bezpieczeństwa na stanowisko nr (...), gdzie znajduje się podajnik kuwet nr(...) będący przedmiotem zalecenia Społecznego Inspektora Pracy nr (...). W spotkaniu uczestniczył, m.in. powód. Przedstawiciel producenta firmy (...) SA zajmujący się na terenie lotniska serwisem urządzeń firmy (...) sp. z o.o. Podczas kontroli inspektor pracy w obecności ww. osób zażądał sprawdzenia wyłącznika awaryjnego po uruchomieniu maszyny – systemu transportu

kuwet na stanowisku nr (...). Po uruchomieniu systemu transportu kuwet na stanowisku nr(...) przedstawiciel producenta firmy (...) SA dokonał zatrzymania awaryjnego ww. urządzenia. Inspektor pracy stwierdził, iż wyłącznik awaryjny zatrzymał całkowicie elementy systemu transportu kuwet nr(...) mogące powodować zagrożenie oraz wyłączony został „elektro- bęben” sterujący wpuszczaniem kuwet do diwertera.

Przedstawiciel producenta firmy (...) SA podczas ww. spotkania oświadczył, iż w dniu 27 marca 2017 r. wyłącznik awaryjny po jego wyciśnięciu nie spowodował zatrzymania „elektro bębna” – sterującego wpuszczaniem kuwet do diwertera, gdyż awarii uległ „stycznik”, który nie spowodował zatrzymania ww. „elektro-bębna”. Ponadto oświadczył, iż dokonano wymiany wkładki przekaźnika na nowy.

W toku kontroli w (...) sp. z o. o. stwierdzono szereg działań wypełniających znamiona uniemożliwiania działania zakładowego społecznego inspektora pracy. Po pierwsze stwierdzono, że pracodawca w sposób przewlekły i opieszale dokonywał udostępnienia dokumentacji pracowniczej niezbędnej do przeprowadzenia, wynikającej z uprawnień zakładowego społecznego inspektora pracy kontroli warunków zatrudnienia u pracodawcy. Ustalono, że działania pracodawcy ingerują bezpośrednio w sferę uprawnień zakładowego społecznego inspektora pracy. **Po wtóre pracodawca zastosował wobec powoda postępowanie w zakresie odpowiedzialności porządkowej, który 27 marca 2017 r. działając w ramach swoich uprawnień społecznego inspektora pracy wydał pisemne zalecenie i spisał je do księgi uwag i zaleceń (...). Tym samym pracodawca naruszył powtórnie sferę bezwzględnych uprawnień społecznego inspektora pracy.**

Inspektor Pracy nakazał m.in. pozwanemu zamontowanie elementów sterowniczych (wyłącznik awaryjny) przeznaczony do zatrzymywania maszyn – systemu transportu kuwet lub ich części niebezpiecznych w miejscu, gdzie zatrzymanie awaryjne może być wymagane na stanowiskach pracy znajdujących się przed „prześwietlarką” znajdujących się w terminalu pasażerskim(...) w Centralnym Punkcie Kontroli Bezpieczeństwa w G..

(**dowód:** protokół kontroli wraz z załącznikami, k. 151-176, 206-400; zastrzeżenia do ustaleń zawartych w protokole, k. 177-183; wystąpienie pokontrolne, k. 401-407; nakaz, k. 408-410)

Przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd oparł się na treści załączonych do akt sprawy i zgromadzonych w aktach osobowych dokumentów, korespondencji elektronicznej oraz przedłożonych wykazów i zestawień.

W zakresie złożonych dokumentów z Państwowej Inspekcji Pracy sąd zważył ,iż zgodnie z treścią art. 244. § 1kpc Dokumenty urzędowe, sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do dokumentów urzędowych sporządzonych przez podmioty, inne niż wymienione w § 1, w zakresie zleconych im przez ustawę zadań z dziedziny administracji publicznej.

Z powyższych względów sąd oparł się na dokumentach Państwowej Inspekcji pracy , domniemanie prawdziwości tych dokumentów nie zostało przez stronę pozwaną obalone w niniejszym procesie.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc, zgodnie z którym dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie, treści dokumentów strony postępowania nie kwestionowały.

Sąd przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się także na zeznaniach świadków w osobie R. S. , częściowo A. R. oraz przesłuchanego w charakterze strony powoda, którym dał wiarę w zakresie bądź zgodnym ze sobą, bądź uzupełniającym się i zgodnym z treścią załączonych dokumentów, w jakim tworzyły one logiczną całość z pozostałymi dowodami.

Na rozprawie w dniu 13 listopada 2018 r. Sąd pominął dowód z przesłuchania członka zarządu pozwanego z uwagi na jego niestawiennictwo. (k. 505)

Sąd nie dał wiary i nie oparł się na zeznaniach świadka S. K. przełożonego powoda , jako stronnictwym wyrażnie na korzyść pracodawcy i niezgodnym z zeznaniami powoda , R. S. , a nawet świadka A. R. oraz treścią załączonych dokumentów – nie są wiarygodne zeznania świadka , jakoby nie było wypadków związanych z awariami podajników kuwet , co sprzeczne jest z treścią protokołu powypadkowego załączonego do akt sprawy k. 99-100, 501, 502 , jak i treścią protokołu Państwowej Inspekcji Pracy k. 171-172 , z których jasno wynika , że wypadki miały miejsce. Ponadto nielogiczne jest twierdzenie , jakoby drugi dyspozytor obecny na zmianie i przekazujący zmianę nie miał obowiązku zawiadomienia serwisu , skoro podpisuje raport zmiany i przekazuje zmianę kolejnej zmianie. Oczywiście sprzeczne z treścią Protokołu PIP jest stwierdzenie świadka , jakoby nakaz PIP nie miał związku z urządzeniami podajników k. 409 akt sprawy, albowiem przeczy temu treść nakazu z 6 07 2017 .

W ocenie Sądu zeznania świadka A. R. w większości zasługiwały na wiarę , w zakresie w jakim były logiczne i konsekwentne, zgodne ze sobą lub uzupełniające się z zeznaniami powoda , R. S. i treścią dokumentów i maili zebranych w sprawie. Świadek potwierdził okoliczności zdarzenia z dnia 26 marca 2017 r., gdy powód pełnił dyżur nocny w momencie wystąpienia awarii podajnika kuwet nr(...) i fakt niezgłoszenia powyższego firmie serwisowej oraz to że on zawiadomił serwis o awarii rano , nie wiedział , czy drugi dyspozytor na zmianie ma obowiązek zawiadomić serwis, wskazał, że obowiązkiem dyspozytorów na zmianie jest współpraca i podział obowiązków

Zeznania świadka R. S. zasługiwały na wiarę, bowiem uzupełniały się z zeznaniami powoda oraz treścią załączonych do akt sprawy dokumentów . Świadek był obecny przy wysłuchaniu powoda przed zawiadomieniem o ukaraniu go karą porządkową i stwierdził, że powód mógł się wypowiedzieć. Wskazał, że powód zadziałał prawidłowo jako (...), ponadto poddał w wątpliwość celowość zawiadamiania serwisu o awarii podajnika w nocy z uwagi na fakt , iż takie awarie usuwane są za dnia .

Sąd dał co do zasady wiarę zeznaniom powoda, który wskazał okoliczności nałożenia na niego kary upomnienia w dniu 10 kwietnia 2017 r. Powód działając jako Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy podjął decyzję o zatrzymaniu urządzenia i dokonał jego zabezpieczenia (podajników było 9 na hali). O sytuacji i podjętych działaniach powód powiadomił za pośrednictwem poczty elektronicznej, prezesa zarządu oraz kierownika działu, do meila dołączył film , a pomimo to został ukarany . Niepowiadomienie firmy serwisowej spowodowane było dotychczas nieskutecznym serwisowaniem urządzeń i związanymi z tym zagrożeniami bezpieczeństwa pracowników i pasażerów .

Istotne jest również to, że powód dopełnił wszystkich procedur wymaganych do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i pasażerów oraz zabezpieczenia urządzenia, które jest mieniem pozwanej firmy. . Istotne jest w niniejszej sprawie, iż powód przy swoim działaniu miał na celu ochronę życia i zdrowia pracowników oraz pasażerów.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. F. zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszym postępowaniu na powoda nałożono karę porządkową upomnienia z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy polegającego na naruszeniu pkt 10 szczegółowego zakresu obowiązków i braku zawiadomienia w dniu 26 marca 2017 r. firmy serwisowej o dostrzeżonej awarii podajnika kuwet nr(...)

Sąd zważył, że żądanie powoda uchylecia nałożonej na niego w dniu 10 kwietnia 2017 r. kary porządkowej upomnienia, uznać należy za uzasadnione.

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy pozwany wymierzył powodowi karę upominania 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 upomnienia 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 k.p. 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 :

- 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.

Jak wskazuje W. Perdeus w Komentarzu do Kodeksu Pracy pod red. K. Barana (WKP 2012, w t. 1.3 i 1.4 do art. 108), „przepis art. 108 kp wymienia przyczyny, których zaistnienie uzasadnia zastosowanie jednej z kar w nim przewidzianych, nazywając te przyczyny w innym przepisie (art. 109 § 1 k.p.) po prostu naruszeniem obowiązków. Z punktu widzenia przesłanek odpowiedzialności porządkowej wyznaczają one pierwszą z nich, określaną mianem bezprawności. Na kanwie prowadzonych w piśmiennictwie analiz na temat różnic między odpowiedzialnością porządkową, a dyscyplinarną podniesiono, że ten drugi rodzaj odpowiedzialności wiąże się z okolicznościami uzasadniającymi ukaranie, nazywanymi przewinieniami (takim określeniem posługuje się *expressis verbis* przepis art. 34 ust. 2 ustawy o pracownikach urzędów państwowych), proponując równocześnie, by na gruncie kodeksowej odpowiedzialności porządkowej, dla podkreślenia jej specyfiki, wspomniane okoliczności nazywać przekroczeniami porządkowymi.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, których wystąpienie uzasadnia pociągnięcie pracownika do tego typu odpowiedzialności pracowniczej są:

- 1) popełnienie przez pracownika przekroczenia porządkowego (bezprawność zachowania);

2) wina pracownika.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Przyjęta w tym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową. Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp. Nie odnosi się – i odnosić nie może – do jakości wykonywania obowiązków merytorycznych.

Odpowiedzialność porządkowa to element dyscyplinowania pracownika, skutkujący negatywnymi następstwami dla pracownika i dlatego jego zakres stosowania nie może być rozszerzany.

Za przekroczenie porządkowe można uznać zatem jedynie zachowania pracownika polegające na nieprzestrzeganiu powyższych zakazów lub nakazów ustalających zasady zachowania się pracownika w procesie pracy. Pracownik może w związku z tym ponosić odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych. Warto w tym miejscu dokonać porównania treści art. 108 § 1 i 2 k.p. z treścią art. 100 k.p., w którym zostały określone podstawowe obowiązki ciężące na pracownikach. Z art. 100 k.p. wynika, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w szczególności:

- a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- b) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- c) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- d) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- e) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- f) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Pierwszym zachowaniem, jakie nosi znamiona przekroczenia porządkowego, jest nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie jest wyjątkowo nieostre, niezbyt precyzyjnie wskazuje obowiązki, których naruszenie daje podstawę do zastosowania określonych sankcji.

Przez organizację i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Chodzi o stosowanie się pracowników **do reguł organizacyjnych gwarantujących określony ład w zakładzie pracy, nakierowany na poprawny tok czynności** oraz należyty wygląd pomieszczeń i poszczególnych stanowisk pracy. Do przykładowych przekroczeń porządkowych naruszających ustaloną organizację i porządek w procesie pracy należy zaliczyć: nieprzestrzeganie czasu pracy (spóźnianie się, wychodzenie z pracy wcześniej, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, udział w nielegalnym strajku), wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy

(wszczynanie awantur w miejscu pracy, pobicie współpracowników). Przejawem nieprzestrzegania organizacji i porządku w procesie pracy będzie także – bezpośrednio wymienione przez ustawodawcę – stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w miejscu pracy.

Do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej nie wystarcza bezprawność jego zachowania. Konieczne jest, aby działanie bądź zaniechanie pracownika było w danej sytuacji zawinione. Co prawda, ustawodawca nie przewiduje wprost, że wina jest jedną z przesłanek odpowiedzialności porządkowej pracowników, jednak **z art. 111 k.p. wynika, że przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę m.in. stopień winy pracownika.** Wina pracownika będzie z reguły występowała w formie umyślnej, choć nie można wykluczyć nieumyślnej. Pracownik umyślnie popełni przekroczenie porządkowe, jeżeli ma zamiar je popełnić, to jest chce je popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi. Z kolei przekroczenie porządkowe popełnione będzie nieumyślnie, jeżeli pracownik, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia przekroczenia porządkowego przewidywał albo mógł przewidzieć, np. pracownik spóźnia się do pracy lub zapomina wpisać się na listę obecności.

Brak możliwości wykazania winy będzie równoznaczny z brakiem podstaw do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

Podsumowując rozważania dotyczące przesłanek odpowiedzialności porządkowej, należy podkreślić, że ich wystąpienie nie zobowiązuje pracodawcy do nałożenia na pracownika kary porządkowej, jest to bowiem jedynie jego uprawnienie.

Zgodnie z treścią art. 109 § 1 i 2 kp kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Nałożenie przez pracodawcę 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).

Pracodawca w ocenie sądu orzekającego zachował terminy i tryb przewidziany wskazanymi powyżej przepisami kodeksu pracy. Zawiadomienie o ukaraniu podpisała osoba upoważniona do reprezentacji pracodawcy k. 479, powód został przed nałożeniem kary wysłuchany, co zeznał świadek R. S. .

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

Podkreślenia wymaga, iż 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 (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90).

Sąd uwzględnił powództwo uznając argumentację strony powodowej, opierając się zasadniczo na treści art. 111 k.p., który stanowi, iż przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę w szczególności **rodzaj naruszenia** obowiązków pracowniczych, **stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy**.

Mając na uwadze zgromadzony w sprawie materiał dowodowy oraz argumentację przedstawioną przez stronę powodową sąd zważył, iż powód swoim zachowaniem miał na celu ochronę życia i zdrowia pracowników oraz pasażerów. Wobec powyższego nie można uznać, iż powód działał w sposób zawiniony, czy też zaniechał zawiadomienia firmy serwisowej w sposób zawiniony, albowiem przyświecały mu inne intencje. Istotne jest również, że powód zawiadomił o zaistniałej sytuacji bezpośredniego przełożonego oraz prezesa w celu podjęcia działań zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników.

Zadaniem kary jest spełnienie funkcji wychowawczej wobec pracownika, natomiast w przedmiotowej sprawie powód został ukarany, ponieważ podjął działania nakierowane na rzetelne i odpowiedzialne podejście pracodawcy do kwestii związanych z bezpieczeństwem pracowników i innych osób przebywających na terenie (...).

Zgłaszane wnioski i uwagi oraz zalecenia powoda jako Społecznego Inspektora Pracy nie były przez pracodawcę uwzględniane. Sygnały dotyczące wadliwości urządzeń podajników kuwet od 2012r. i konieczności zastosowania rozwiązań eliminujących realne zagrożenie bezpieczeństwa nie znajdowały zrozumienia u pracodawcy i nie doczekały się reakcji pozwanego do chwili wydania nakazu przez Państwową Inspekcję Pracy k. 409, zawiadomioną przez powoda skargą z 31 03 2017r. Pozwany prezentował bowiem stanowisko, iż odpowiedzialność za stan techniczny urządzeń, co ma wpływ na późniejszą odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy ponosi usługodawca – podmiot serwisujący urządzenia. Nie sposób pominąć fakt, iż powód wielokrotnie zgłaszał zastrzeżenia co do rzetelności firmy. Dbałość i sumienność przy wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych została dostrzeżona przez innych pracowników, którzy powierzyli mu pełnienie funkcji Społecznego Inspektora Pracy u pozwanego. Stąd też powód po wypadku przy pracy, w którym ucierpiała jedna z pracownic, wskutek nieprawidłowego funkcjonowania urządzenia, zdecydował o zaniechaniu poinformowania firmy serwisowej (...), która w jego ocenie nie zapewniła bezpieczeństwa poprzez jedynie doraźne usuwanie powtarzających się usterek. Powód ograniczył się wyłącznie do zawiadomienia przełożonego oraz Prezesa pozwanego, aby podjęte zostały adekwatne do rodzaju wadliwości urządzeń kroki, przeciwdziałające istniejącym zagrożeniom.

W konsekwencji, w punkcie I wyroku Sąd uchylił karę upomnienia nałożoną na powoda A. F. zgodnie z zawiadomieniem z dnia 10 kwietnia 2017 r., na podstawie art. 112 k.p. w zw. z art. 111k.p. i art. 108 § 1 pkt 1 k.p. a contrario, z uwagi na brak winy powoda i dotychczasowy stosunek powoda do pracy, który nie budzi zastrzeżeń. W świetle ustaleń Państwowej Inspekcji Pracy nie można również wykluczyć, iż kara ma bezpośredni związek z wykonywaną przez powoda funkcją Społecznego Inspektora Pracy, na co wskazuje również sam powód. Wszak kara nałożona została na powoda pomimo starań powoda o zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i pasażerów użytkujących podajniki kuwet, a kara dotyczy właśnie niedopełnienia obowiązku zgłoszenia awarii kuwety.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 kpc, art. 99 kpc przy uwzględnieniu zasady odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265 ze zm.), zgodnie ze stawka minimalną.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.

W punkcie III wyroku orzeczono o kosztach sądowych, na które składa się kwota 30 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 Gdańsk - Południe w Gdańsku na podstawie art. 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.).