

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 31 sierpnia 2015 r.**

Sąd Rejonowy w Kępnie w II Wydziale Karnym

w składzie: Przewodniczący: **SSR Andrzej Dziuba**

Protokolant sekr. sąd. Elżbieta Trawińska

w obecności oskarżyciela

po rozpoznaniu dnia **22.04.2015r., 24.04.2015 r.**

sprawy przeciwko **S. P.**

synowi **B. i M. z d. M.**

urodzonemu (...)

obwinionemu o to, że:

**I.** w Z. nie przestrzegał przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w ten sposób, że w dniach 26-27.09.2014 r. dopuścił pracownika K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania prac na tym stanowisku pracy,

**tj. o czyn z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kp**

**II.** w Z. nie przestrzegał przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w ten sposób, że w okresie od 01.09.2014 r. do 27.09.2014 r. dopuścił pracownika K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez poinformowania o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,

**tj. o czyn z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kp**

**III.** w Z. nie przestrzegał przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w ten sposób, że w okresie od 01.09.2014 r. do 27.09.2014 r. dopuścił pracownika K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez udostępnienia szczegółowej instrukcji bezpiecznej obsługi i konserwacji,

**tj. o czyn z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kp**

**IV.** w Z. nie przestrzegał przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w ten sposób, że w dniach 26-27.09.2014 r. dopuścił pracownika K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez zapewnienia skutecznego nadzoru nad wykonywaną pracą przez brak wyznaczenia koordynatora ds. BHP sprawującego nadzór nad wykonywaną pracą przez w/w,

**tj. o czyn z art. 283 § 1 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kp.**

-----  
1. Obwinionego S. P. uznaje za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów opisanych w pkt I do IV to jest wykroczeń z art. 283 § 1 Kodeksu pracy i za to na podstawie art. 283 § 1 kodeksu pracy w zw. z art. 9 § 2 k.w. wymierza mu karę 1.000,00 ( jeden tysiąc) złotych grzywny.

2. Zasądza od obwinionego na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe: zryczałtowane wydatki w kwocie 100,00 (sto) złotych oraz opłatę w kwocie 100 (sto) złotych.

II.W.542/14

## UZASADNIENIE

W związku z wypadkiem przy pracy z dnia 27 września 2014 r., który miał miejsce w Zakładzie (...) w Oddziale w Z. i po pobycie na miejscu tego samego dnia, przeprowadzona została przez Inspektora Pracy M. S. z Państwowej Inspekcji Pracy kontrola w dniach 30-09-2014, 29-10-2014, 13 i 17-11-2014 r. w zakładzie tegoż S. P. w (...) w zakresie badania okoliczności i przyczyn wypadku zbiorowego przy pracy, któremu ulegli K. R. – pracownik S. P. oraz A. S. pracownik B. P..

W wyniku przeprowadzonej kontroli na podstawie własnych ustaleń oraz przedłożonych dokumentów takich jak umowy o pracę, zaświadczenie lekarskie, karta szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp, informacji o zapoznaniu pracownika z ryzykiem zawodowym dla stanowiska pracy operator maszyn, Inspektor PIP ustalił między innymi, że K. R., który zatrudniony jest na umowę o pracę na czas określony od dnia 12-08-2014 r. do 11-08-2017 r. na stanowisku operatora maszyn posiadał kartę szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp instruktą ogólny przeprowadzony dnia 12-05-2014 r. przez specjalistę ds. bhp Z. K., instruktą stanowiskowy na stanowisku operator maszyn – przeprowadzony w dniach 12-13-05-2014 r. przez pracodawcę.

Ustalono również, że w zakładzie pracy wykonywali prace dwaj pracownicy z dwóch zakładów. K. R. jest bowiem pracownikiem (...) Oddział Z., A. S. zaś pracownikiem Zakładu (...) w Ś.. Mimo tego nie został wyznaczony koordynator ds. bhp.

Inspektor PIP ustalił również, że w zakładzie opracowana jest ogólna „instrukcja stanowiskowa bhp obsługi linii lakierniczej” i nie dotyczy obsługiwanej linii lakierniczej (...) a ponadto pracodawca nie posiada (...) w języku polskim dla linii lakierniczej.

Analizując dokumentację związaną z ustaleniem okoliczności i przyczyny zaistniałego wypadku dokonujący kontroli Inspektor PIP uznał, że w sporządzonym protokole powypadkowym brak jest informacji na temat przyczyn wypadku dotyczących nadzoru nad prowadzonymi pracami – brak koordynatora ds. bhp, brak szczegółowej instrukcji stanowiskowej bhp obsługi linii lakierniczej (...), szkoleń stanowiskowych w zakresie BHP, badań lekarskich dla stanowiska obsługi lakierni, oceny ryzyka zawodowego dla stanowiska lakierni (...), usuwania awarii suszarni lakierni bez odłączenia zasilania prądem elektrycznym oraz brak (...) w języku polskim dla lakierni (...).

Dowód: Protokół kontroli z zał. K- 4 do 11 akt

W związku z dokonanymi ustaleniami Inspektor PIP w w trakcie kontroli wydał jedną decyzję ustną dotyczącą uzyskania (...) w języku polskim dla linii lakierniczej (...) (k-12);

Jednocześnie w dniu 17-11-2014 r. wydany został nakaz nr (...) - (...) - K)68- (...) nakazujący S. P. poddanie K. R. szkoleniu w zakresie bhp na stanowisku pracy linii lakierniczej (...), wyznaczenie koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy pracowników zatrudnionych przy linii lakierniczej (...), opracowanie i udostępnienie pracownikom do stałego korzystania szczegółową instrukcję bezpiecznej obsługi i konserwacji linii lakierniczej (...), skierowanie K. R. na badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania prac na stanowisku pracy linii lakierniczej (...), dokonanie oceny i udokumentowanie ryzyka zawodowego występującego przy wykonywaniu prac na stanowisku obsługi linii lakierniczej (...).

Dowód: Nakaz z dnia 17-11-2014 r. k- 13-14.

Również z datą 17-11-2014 r. sporządzone zostało wystąpienie, którego przedmiotem było ustalenie w protokołach powypadkowych wszystkich przyczyn wypadku przy pracy, określenie w nich naruszonych przepisów prawa pracy w tym przepisów oraz zasad bhp, które nie były przestrzegane, określenie środków oraz wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku i zastosowanie w praktyce środków i wniosków profilaktycznych po zaistniałym wypadku przy pracy, ponadto wykonywanie prac remontowych zgodnie z przepisami i zasadami bhp oraz zaleceniami zawartymi w (...) urzędzenia.

Dowód: Wystąpienie k-15-16.

W piśmie z dnia 17-11-2014 r. złożone zostały przez kontrolowanego zastrzeżenia do ustaleń protokołu kontroli PIP.

W piśmie tym podniesione zostało, że w hali produkcyjnej w Z. trwają dopiero próby technologiczne i nie jest tam prowadzona seryjna produkcja a pracownicy nie są zatrudnieni w procesie pracy. Oddelegowanie A. S. do Z. miało polegać tylko i wyłącznie na nadzorowaniu prób technologicznych przy uruchamianiu maszyn nowej hali i nadzorowaniu pracy operatora K. R..

Wskazano, że czynności w których doszło do wypadku były czynnościami porządkowania stanowiska pracy, dla którego zdaniem obwinionego koordynacja prac nie była konieczna.

W zastrzeżeniach podniesiono również, że kontrolujący błędnie przyjął, że wydana „instrukcja nie dotyczy obsługiwanej linii lakierniczej bowiem podstawowe zapisy w istniejącej instrukcji lakierniczej z którą poszkodowani byli zapoznani trafnie określa sposób postępowania w każdym przypadku.

Co do (...) w Języku polskim dla linii lakierniczej wskazano, że istniała taka dokumentacja w języku angielskim a znajomość języka zarówno jego jak i jego żony dawała możliwość wykorzystania wiedzy tej dokumentacji do prowadzenia szkoleń stanowiskowych bhp dla pracowników. Sprowadzenie dokumentacji w języku polskim miało za zadanie szczegółowe zapoznanie pracowników mających styczność z urządzeniami lakierni, suszarni i przenośników taśmowych (...) z budowa, parametrami technicznymi i zasadą działania tych urządzeń w celu poprawy ich bezpieczeństwa pracy.

Wskazano również, że K. R. zatrudniony jako operator maszyn przechodził dodatkowo szkolenie stanowiskowe bhp przez serwis dostawcy linii lakierniczej, ponadto na stanowisku pracownik lakierni została opracowana ocena ryzyka.

Dowód: Zastrzeżenia k- 17

W piśmie z dnia 24-11-2014 r. Inspektor Pracy odniósł się do zastrzeżeń złożonych przez pracodawcę.

Dowód: wyjaśnienia z dnia 24-11-2014 r. k- 16.

Decyzją z dnia 5 stycznia 2015 r. Okręgowy Inspektor Pracy w P. uchylił zaskarżone decyzje i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania organowi pierwszej instancji.

Przyczyną uchylania było poważne naruszenie przepisów polegające na wydaniu decyzji przed zakończeniem kontroli, którym w tym wypadku było ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych przez podmiot kontrolowany zastrzeżeń.

Dowód: Decyzja Okręgowego Inspektora Pracy w P. k- 52.

W związku z uchyleniem decyzji w dniach 30-01 i 4-02-2015 r. przeprowadzona została ponowna kontrola.

W wyniku owej kontroli Inspektor PIP stwierdził, że wykonane zostały wszystkie przedtem wydane a następnie uchylone decyzje a w zakładzie w (...) żadne z z zagrożeń wskazanych podczas poprzedniej kontroli obecnie nie występuje.

Dowód: Protokół kontroli z dnia nr (...) - (...) - (...) - Pt/15 k- 87-92.

Wnioskiem o ukaranie złożonym w Sądzie w dniu 29 grudnia 2014 r. Państwowa Inspekcja pracy wniosła jednocześnie o ukaranie S. P. za to, że nie przestrzegał on przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w ten sposób, że:

- 1) w dniach 26-27 września 2014 r. dopuścił K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na tym stanowisku pracy;
- 2) w okresie od 1 września 2014 r. do 27 września 2014 r. dopuścił K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez poinformowania o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą;
- 3) w okresie od 1 września 2014 r. do 27 września 2014 r. dopuścił K. R. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez udostępnienia szczegółowej instrukcji bezpiecznej obsługi i konserwacji;
- 4) w dniach 26-27 września 2014 r. dopuścił K. R. oraz A. S. do wykonywania prac związanych z wykorzystaniem linii lakierowania (...) bez zapewnienia skutecznego nadzoru nad wykonywaną pracą przez brak wyznaczenia koordynatora ds. BHP sprawującego nadzór nad wykonywaną pracą przez w/w.

Wyrokiem Nakazowym z dnia 14 stycznia 2015 r. Sąd Rejonowy w Kępnie uznał obwinionego S. P. za winnego popełnienia zarzucanych mu czynów tj. wykroczenia z art. 283 § 1 kodeksu pracy i w zw. z art. 9 § 2 k.w. wymierzył mu karę grzywny w kwocie 700,00 zł obciążając go jednocześnie kosztami postępowania.

Od wydanego Wyroku Nakazowego skutecznie sprzeciw złożył obwiniony.

Dlatego też już po przeprowadzeniu rozprawy stwierdzić należało, że bezspornym i nie kwestionowaną przez strony okolicznością jest, iż K. R. w okresie od 1 września 2014 r. do 27 września 2014 r. był oddelegowany do pracy przez S. P. do miejscowości Z., gdzie przygotowywana była do uruchomienia produkcja z wykorzystaniem linii lakierowania (...).

Bezspornym jest również, że w dniach 26-27 września 2014 r. do tego zakładu oddelegowany do pracy był również A. S..

A. S. w owym czasie był pracownikiem Zakładu (...) B. P.

K. R. był pracownikiem (...) S. P. ul. (...) W.. Początkowo był zatrudniony jako operator maszyn , z miejscem wykonywania pracy (...) na umowę o pracę na okres próbny a następnie od 12 sierpnia 2014 r. na czas określony do 11 sierpnia 2017 r., również jako operator maszyn w (...).

Przed rozpoczęciem pracy był u wskazanego mu lekarza uzyskując zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych na stanowisku operator maszyn w (...) w W..

Fakt, że od początku miał pracować w Z. na linii produkcyjnej (...) i o braku przeciwwskazań do pracy na takich maszynach nie ma odzwierciedlenia w wydanym mu zaświadczeniu lekarskim.

Druku skierowania do lekarza, gdzie powinno być wskazane dokładnie stanowisku pracy obwiniony nie przedłożył ani na żądanie inspektora dokonującego kontroli ani w trakcie postępowania przed sądem.

Dopiero 20 listopada 2014 r. K. R. został ponownie poddany badaniom profilaktycznym uzyskując zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku „operator maszyn linii lakierniczej”.

Art. 229 kodeksu pracy stanowi w

§ 1 że wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy, pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym nie podlegają jednak osoby przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

§ 2 tego artykułu określa, że pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

W § 3 zaś określone jest, że okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzanymi badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Z treści § 4 wynika zaś, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Z treści § 5 wynika, że pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami oraz po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 7. Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5.

§ 8. Minister Zdrowia i Opieki Społecznej(28) w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej(29) określi w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich;
- 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie;
- 3) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie;
- 4) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy określa w § 4. 1 i 2. że badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę a skierowanie takie powinno zawierać:

- 1) określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,

2)w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy - określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu,

3)w przypadku pracowników - określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony,

4)informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych oraz aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach.

W świetle powyższego uznać zatem należy, że zaświadczenie lekarskie z dnia 12 maja 2014 r. wydane dla K. R. ze względu na brak precyzji w określeniu stanowiska pracy w kontekście wskazanego adresu zakładu pracy zdaniem sądu nie mogło być uznane za spełniające warunki orzeczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku pracy w Z. przy linii lakierowania(...).

Orzeczenie to mogłoby być uznane za wystarczające gdyby pracodawca przedstawił skierowanie, w którym byłoby wyraźnie określone stanowisko na którym ma pracować K. R.. Nie uczynił tego jednak ani na wezwanie kontrolującego ani podczas toczącego się postępowania

Dowód; zeznania świadka M. S. k- 141 akt, zeznania świadka K. R. k- 94 akt, zaświadczenie lekarskie k- 28 i 105

Następnie wskazać należy, że Art. 226 Kodeksu pracy stanowi, iż pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, informuje pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.”

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy ( Dz.U.2003.169.1650 j.t.) określa, że

§ 39a. 1. Pracodawca ocenia ryzyko zawodowe występujące przy wykonywanych pracach, w szczególności przy doborze wyposażenia stanowisk i miejsc pracy, stosowanych substancji i preparatów chemicznych, biologicznych, rakotwórczych lub mutagennych oraz zmianie organizacji pracy. Podczas oceny ryzyka zawodowego uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac.

2. Stosowane w następstwie oceny ryzyka zawodowego środki profilaktyczne, metody oraz organizacja pracy powinny:

1)zapewniać zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;

2)być zintegrowane z działalnością prowadzoną przez pracodawcę na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu pracy.

3. Pracodawca prowadzi dokumentację oceny ryzyka zawodowego oraz zastosowanych niezbędnych środków profilaktycznych. Dokument potwierdzający dokonanie oceny ryzyka zawodowego powinien uwzględniać w szczególności:

1)opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie:

a)stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów,

b)wykonywanych zadań,

c)występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy,

d)stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej,

e)osób pracujących na tym stanowisku;

2)wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko;

3)datę przeprowadzonej oceny oraz osoby dokonujące oceny.

W świetle powyższego należy zdaniem sądu uznać, że przedłożone kontrolującemu a następnie złożone do akt sprawy dokumenty świadczące o zapoznaniu K. R. z ryzykiem zawodowym w dniu 12 maja 2014 r. nie są dokumentami wystarczająco wiarygodnymi dla przyjęcia, że doszło do zapoznania go z ryzykiem zawodowym na stanowisku pracy związanym z wykorzystaniem linii lakierniczej (...).

Sąd podziela zapatrywanie kontrolującego/świadka M. S., że nie było podstaw ani w czasie kontroli ani obecnie do przyjęcia, że dokumentacja związana z zapoznaniem pracownika z ryzykiem dotyczy uruchamianej linii w Z. a nie jest dokumentacja sporządzona na potrzeby zakładu w Ś. i jedynie wykorzystana do potrzeb kontroli.

Ponadto wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 2374 k.p. p to pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac, wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy a pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jak wynika z § 41 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki S. z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy cytowanego już powyżej to pracodawca jest obowiązany udostępnić pracownikom, do stałego korzystania, aktualne instrukcje bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące stosowanych w zakładzie procesów technologicznych oraz wykonywania prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi lub zagrożeniami zdrowia pracowników, obsługi maszyn i innych urządzeń technicznych postępowania z materiałami szkodliwymi dla zdrowia i niebezpiecznymi, udzielania pierwszej pomocy.

Instrukcje w tym zakresie powinny w sposób zrozumiały dla pracowników wskazywać czynności, które należy wykonać przed rozpoczęciem danej pracy, zasady i sposoby bezpiecznego wykonywania pracy, czynności do wykonania po jej zakończeniu oraz zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia pracowników. Instrukcje dotyczące prac związanych ze stosowaniem niebezpiecznych substancji i preparatów chemicznych powinny uwzględniać informacje zawarte w kartach charakterystyki tych substancji i preparatów.

Przedstawiona przez pracodawcę w tym zakresie dokumentacja nie spełniała zdaniem sądu warunków wskazanych przepisami

Następnie zwrócić należy uwagę na fakt, że zgodnie z treścią art. 208 k.p. „W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek:

1)współpracować ze sobą;

2)wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu;

3)ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników;

4)informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac.

§ 2. Wyznaczenie koordynatora, o którym mowa w § 1, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy zatrudnionym przez nich pracownikom.

§ 3. Pracodawca, na którego terenie wykonują prace pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, jest obowiązany dostarczać tym pracodawcom, w celu przekazania pracownikom, informacje, o których mowa w art. 2071.

Art. 2071. § 1. Pracodawca jest obowiązany przekazywać pracownikom informacje o:

1) zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy i przy wykonywanych pracach, w tym o zasadach postępowania w przypadku awarii i innych sytuacji zagrażających zdrowiu i życiu pracowników;

2) działaniach ochronnych i zapobiegawczych podjętych w celu wyeliminowania lub ograniczenia zagrożeń, o których mowa w pkt 1;

3) pracownikach wyznaczonych do:

a) udzielania pierwszej pomocy,

b) wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

§ 2. Informacja o pracownikach, o których mowa w § 1 pkt 3, obejmuje:

1) imię i nazwisko;

2) miejsce wykonywania pracy;

3) numer telefonu służbowego lub innego środka komunikacji elektronicznej.

Art. 207. § 1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 23711 § 2.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy;

Z art. art. 212 k.p. wynika również, że osoba kierująca pracownikami jest obowiązana organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy, dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Z powyższego wynika jednoznacznie, że dopuszczając do pracy w Z. pracowników K. R. i A. S. pracodawca miał obowiązek wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad wykonywaną przez nich pracą.

W sprawie okolicznością bezsporna jest, że taki koordynator nie został wyznaczony.

Obwiniony nie kwestionuje tego faktu wskazując jednocześnie, że jego zdaniem koordynator nie był potrzebny.

Takie stanowisko nie zasługuje zdaniem sadu na uwzględnienie.



Ponadto art. 283. § 1 k.p. stanowi, że: „Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.”

Z treści art. 9 § 2 k. w wynika, że jeżeli jednocześnie orzeka się o ukaraniu za dwa lub więcej wykroczeń, wymierza się łącznie kare w granicach określonych w przepisach przewidujących najsurowszą karę, co nie stoi na przeszkodzie orzeczeniu środków karnych na podstawie innych naruszonych przepisów.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego oraz na podstawie wskazanych wyżej okoliczności i przepisów uznać zdaniem sądu należało, że w dniach wskazanych w zarzutach obwiniony dopuścił się zarzucanych mu uchybień.

Dlatego też Wyrokiem z dnia 31 sierpnia 2015 r. uznano go za winnego popełnienia zarzucanych czynów stanowiących wykroczenia z art. 263 § 1 kodeksu pracy i stosując dyspozycje art. 9 § 2 k.w. wymierzono jedną karę w najniższej dopuszczalnej wysokości 1.000 zł.

Zdaniem Sądu tak wymierzona kara spełni swoje zadania zarówno w zakresie prewencji ogólnej jak i indywidualnej tym bardziej,. Że dostrzeżone uchybienia zostały już usunięte.