

Sygn. akt IV P 2/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 września 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 stycznia 2020r. (data nadania w placówce pocztowej) powód M. L., odwołując się od oświadczenia pozwanego pracodawcy tj. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. z dnia 16 grudnia 2019r., doręzonego jemu tego dnia, o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp, wnosił o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej spółce lub zasądzenie na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości 3616 zł z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę.

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od 1 maja 2018r, jako starszy elektryk kwalifikowany, a swoją pracę wykonywał w Sekcji Zasilania Energetycznego D. (k.15-16, 13-14, akta osobowe).

W pozwanej spółce obowiązują: Instrukcja (...) – organizacji i bezpiecznego wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych w pozwanej spółce postanowienia ogólne (k.174-215), stanowiąca załącznik nr 1 do uchwały (...) Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 30 marca 2017r., Instrukcja (...)1b - organizacji i bezpiecznego wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych w pozwanej spółce Prace przy i w pobliżu urządzeń rozdzielczych prądu przemiennego (k.282-296), stanowiąca załącznik nr 2 do uchwały (...) Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 30 marca 2017r., Instrukcja (...)1c - organizacji i bezpiecznego wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych w pozwanej spółce Prace przy i w pobliżu urządzeń rozdzielczych prądu stałego (k.325-348), stanowiąca załącznik nr3 do uchwały nr3/30/03/2017 Zarządu (...) sp. z o.o. z dnia 30 marca 2017r. Powód był zapoznany z treścią tych Instrukcji (bezsporne).

W dniu 14 października 2019r. powód rozpoczął pracę o godz. 7.00 (bezsporne). Zastępca kierownika Rejonu T. B. zdecydował, że tego dnia powód wraz z A. S. będą pracowali przy usuwaniu skutków awarii na linii (...) D.- K. tj. otrzymali oni polecenie wymiany izolatorów na słupach 46 i 48 oraz spięcia mostków na słupie nr 31 (bezsporne). T. B. wystawił Polecenie wykonania pracy Nr (...) przy urządzeniach elektroenergetycznych (k.134), wysłał kopię do dyspozytora J. D. (1) (bezsporne). Do wykonywania prac razem z powodem i A. S. skierowany został też kierowca obsługujący podnośnik koszowy niezbędny do wykonywania prac D. B. (bezsporne). Powód tego dnia kierował zespołem, a A. S. był dopuszczającym (bezsporne). Po otrzymaniu Polecenia na prace (...), powód jako kierujący zespołem wypełnił druk pouczenia dla pracowników brygady i przekazał do przeczytania A. S. (k.136). Dokonany został też o godz. 9.15 tj. przed wyjazdem w teren wpis w części B polecenia wykonywania pracy o przekazaniu strefy przez dopuszczającego A. S. oraz o przyjęciu strefy przez kierującego – powoda i dopuszczeniu do pracy przez kierującego – powoda (k.135) .

Powód i A. S. wykonali zaplanowane prace na słupach 46 i 48, mieli zamiar rozpoczęcia prac na słupie nr 31 i powód wydał polecenie, aby wezwana koparko-ładowarka, która ciągnęła podnośnik koszowy, a którą kierował M. S., podjechała pod słup nr 31, zaś on sam wraz z A. S. wsiedli do samochodu służbowego, którym udali się pod słup nr 31 (bezsporne). Powód i A. S. przyjechali na miejsce samochodem służbowym i powód ustalił z A. S., że powód pojedzie do odłącznika nr 20 i telefonicznie powiadomi A. S. o otwarciu tego odłącznika, a wtedy A. S. przystąpi do wykonywania czynności (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc 00:01:24 nagrania rozprawy z dnia 12.07.21). Pod słup nr 31 dotarł podnośnik koszowy i na miejscu kierowca podnośnika D. B. ustawił podnośnik na pozycji obok słupa (bezsporne). A. S. podszedł pod słup nr 31, a powód odjechał samochodem, kierując się do odłącznika nr 20 w celu otwarcia tego odłącznika (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). A. S. wsiadł w tym czasie do podnośnika koszowego i wydał polecenie D. B., aby ten go podniósł do góry (bezsporne). Ok. godz. 13.40 D. B. podniósł A. S. do góry do wysokości poprzeczki pod pierwszą skrajną linką i zapytał A. S., czy wszystko jest w porządku, a gdy ten potwierdził, to D. B. przystąpił do sprawdzania poprawności ustawienia i wypoziomowania podnośnika, a wtedy operator koparki M. S. zaalarmował D. B., że coś się dzieje z A. S., gdyż ręka A. S. była zaciśnięta na linie elektrycznej i wydobywał się z niej dym (bezsporne). D. B. natychmiast opuścił kosz podnośnika, wyciągnął wraz z M.S. A. S. z kosza i zaczął udzielać mu pierwszej pomocy, informując o tym zdarzeniu przełożonych, w tym T. B.. T. B. zadzwonił do powoda, który jeszcze nie dotarł do słupa z odłącznikiem nr 20, powód niezwłocznie wrócił pod słup nr 31, przystąpił do reanimacji A. S. ale przybyły na miejsce z zespołu pogotowia ratunkowego stwierdził jego zgon (bezsporne).

Pozwana spółka powołała zespół powypadkowy (k.140), który w okresie od 14.10.2019 do 25.11.2019 dokonywał ustaleń okoliczności i przyczyn wypadku jakiemu uległ A. S., zespół sporządził protokół nr (...) ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy (k.36-51, zeznania świadka W. K. złożone na piśmie k.86-91) i w treści tegoż protokołu Zespół podał, iż ustalił, że przyczyną wypadku był czynnik organizacyjny, co uzasadnia tym, że:

- brak zapisu w poleceniu na prace (...) o obowiązku założenia uziemień ochronnych na słupach nr 30 i 32 podczas spinania mostków na słupie nr 31, sporządzonego przez poleceniodawcę T. B.,
- dopuszczenie do rozpoczęcia przygotowania strefy pracy przez Dyspozytora zasilania J.D. mimo stwierdzenia błędu w poleceniu na pracę nr (...),
- brak zgłoszenia przez Dyspozytora p. J. D. do polecniodawcy T. B. konieczności wycofania polecenia o numerze (...), zawierającego błędy uniemożliwiające bezpieczne wykonanie pracy (brak wskazania konieczności zastosowania uziemiaczy przenośnych na słupie na 30 i 32),
- przekazanie strefy pracy przez p. A. S. oraz potwierdzenie przyjęcia strefy pracy przez p. M. L. bez wykonania czynności określonych w poleceniu nr (...) tj. spełnienia wymagań zapisów

instrukcji (...) na terenie Rejonu Serwisowego, a nie w miejscu pracy -

co stanowi naruszenie instrukcji (...), „Przygotowania strefy pracy i dopuszczenia do pracy dokonuje pracownik pełniący funkcję dopuszczającego (przygotowującego strefy pracy), w obecności kierującego zespołem pracowników, ”Przygotowanie strefy pracy polega na:

1) uzyskaniu zgody na rozpoczęcie przygotowania strefy pracy od dyspozytora zasilania (koordynującego) lub kierownika robot, o ile został wyznaczony;

2) wyłączeniu i odłączeniu urządzeń z ruchu w zakresie ustalonym w poleceniu z jednoczesnym sprawdzeniem uzyskania przerw izolacyjnych w obwodzie zgodnie z §13 ust9,

3) zastosowaniu odpowiedniego zabezpieczenia przed przypadkowym załączeniem napięcia,

4) sprawdzeniu braku napięcia zgodnie z § 13:

5) założeniu uziemiaczy ochronnych zgodnie z § 14 oraz zawieszeniu tablic „Uziemiono”;

6) ustawieniu, od strony nieosłoniętych i nieuziemionych urządzeń, przenośnych ogrodzeń i osłon, zgodnie z § 15,

7) osygnalizowaniu strefy pracy tablicami informacyjnymi”;

-brak nadzoru kierującego M. L. nad zespołem pracowników tj.

wykonywanie jednoosobowo czynności łączeniowych, dopuszczenie do możliwości rozpoczęcia czynności spinania mostków na słupie na 31 przez

A. S. - co stanowi naruszenie Instrukcji (...)- „Kierujący zespołem pracowników kwalifikowanych Spółki obowiązani jest:

1) zapoznać się z treścią otrzymanego polecenia wykonania pracy, a w przypadku stwierdzenia konieczności dokonania zmian w treści polecenia zgłosić ten fakt poleceniodawcy bezpośrednio lub za pośrednictwem dyspozytora zasilania;

2) dokonać pisemnego pouczenia zespołu pracowników potwierdzonego ich podpisami, w tym: ustalić organizację prac, z podziałem zadań na poszczególnych pracowników, zaznajomić pracowników zespołu ze sposobem przygotowania strefy pracy, występującymi zagrożeniami w strefie pracy;

3) zgłosić dopuszczającemu gotowość przystąpienia do pracy;

4) sprawdzić z dopuszczającym (i nadzorującym, o ile został wyznaczony) przygotowania strefy pracy i jeżeli została przygotowana właściwie, przyjąć je za podpisem na egzemplarzach polecenia wykonania pracy

5) zapewnić wykonania pracy w sposób bezpieczny;

6) nadzorować przestrzeganie przez podległych pracowników przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania pracy;

7) nadzorować podległych pracowników wykonujących czynności w strefie prac w pobliżu napięcia lub w strefie prac pod napięciem;

oraz Kodeksu Pracy - art. 212 pkt. 1), 2), 3), 5) „Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana: 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami

i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy; 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej, 3/ organizować i przygotowywać i prowadzić prace zgodnie przeznaczeniem, 5/ egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów bhp.

Zespół powypadkowy stwierdził, że przyczyną powyższego wypadku był także czynnik ludzki, polegający na :

- niewyłączenie napięcia w linii (...) D.-K. poprzez otwarcie odłącznika nr 20 co należało do obowiązków dopuszczającego A. S. z jednoczesnym sprawdzeniem uzyskania przerw izolacyjnych w obwodzie co stanowi naruszenie Instrukcji (...)

„wyłączeniu i odłączeniu urządzeń z ruchu w zakresie ustalonym w poleceniu z jednoczesnym sprawdzeniem uzyskania przerw izolacyjnych w obwodzie zgodnie z §13 ust. 9; w przypadku wykonywania odłączeń urządzeń poprzez zdalne sterowanie nie jest wymagane wykonanie procedury sprawdzenia uzyskania przerwy izolacyjnej w obwodzie, gdy odwzorowanie stanu położenia łącznika na zobrazowaniu w Nastawni zdalnego sterowania (NC) wskazuje w sposób jednoznaczny zarówno jego położenie, jak i zmianę położenia

- zgłoszenie przygotowania strefy pracy przez poszkodowanego A. S. bez przeprowadzenia niezbędnych czynności określonych w poleceniu na pracę nr (...) co stanowi naruszenie - instrukcji (...) ! b § 6 pkt.1 „Przygotowania strefy pracy i dopuszczenia do pracy dokonuje pracownik pełniący funkcję dopuszczającego (przygotowującego strefy pracy), w obecności kierującego zespołem pracowników

-brak sprawdzenia obecności napięcia za pomocą wskaźnika napięcia przez poszkodowanego A. S., co stanowi naruszenie Instrukcji (...) 1b - § 6 pkt 3, ppkt 4) „sprawdzeniu braku napięcia zgodnie z § 13”;

-nie zastosowanie przez poszkodowanego A. S. uziemiaczy ochronnych zgodnie z wystawionym pouczeniem do polecenia na pracę, co stanowi naruszenie Instrukcji (...) 1b - § 6 pkt 3, ppkt 3), 5) „zastosowaniu odpowiedniego zabezpieczenia przed przypadkowym załączeniem napięcia,

- zespół w składzie (...).B. i A. S. przystąpili do wykonywania czynności przy słupie nr 31 podczas nieobecności i bez wydania polecenia przez kierującego p. M. L., co stanowi naruszenie Instrukcji (...).Rozpoczęcie pracy musi być poprzedzone dopuszczeniem do jej wykonywania przez dopuszczającego. Wykonywanie czynności przez D. B. i A. S. mimo świadomości, że nie zostały zrealizowane czynności zapisane w pouczeniu na pracę stanowiącym załącznik do polecenia tj. przystąpienie do pracy na słupie nr 31 bez uprzedniego wyłączenia napięcia, sprawdzenia braku obecności napięcia i założenia uziemiaczy przenośnych określonych w pkt, 4 pouczenia pisemnego dla pracowników kwalifikowanych - co stanowi naruszenie przepisów Kodeksu Pracy - art. 211 pkt2,

- opuszczenie miejsca pracy przez. M. L., pełniącego obowiązki osoby kierującej pracownikami, mimo obowiązku sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracownikami, co stanowi naruszenie Kodeksu Pracy - art. 212 pkt. 1), 2), 3), 5) „Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana: 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy; 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem; 3) organizować, przygotowywać i prowadzi prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy; 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Protokół nr (...) ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy jakiemu uległ A. S. został przez sporządzony przez Zespół powypadkowy dnia 25 listopada 2019r., a zatwierdzony został przez ówczesnego Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...) w dniu 29 listopada 2019r. (k.36-51, zeznania świadków złożone na piśmie: W. K., S. K. k.311-317

złożone na piśmie, zeznana Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...):01:36 nagrania posiedzenia jawnego przed Sądem Rejonowym dla Warszawy- Śródmieścia z dnia 17.05.21- k.383).

Pismem z dnia 16 grudnia 2019r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 14 października 2019r. polegającego na: a/ przyjęciu przez powoda strefy pracy bez wykonania czynności określonych w poleceniu nr (...) tj. bez spełnienia wymagań zapisów instrukcji (...)1b,§6 pkt1, §6 pkt3 ppkt1-7, b/ braku nadzoru nad zespołem pracowników tj. wykonywanie jednoosobowo czynności łączeniowych, dopuszczeniu możliwości rozpoczęcia czynności spinania mostków na słupie nr 31 przez A. S., co stanowi naruszenie instrukcji (...) ppkt1,3,6,7,8,10,12; c/ opuszczeniu przez powoda miejsca pracy pełniąc tym samym obowiązki osoby kierującej pracownikami, mimo obowiązku sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracownikami, co stanowi naruszenie kodeksu pracy- art. 212 pkt1,2,3,5. W treści tego pisma pracodawca podał też, że powyższe naruszenie obowiązujących instrukcji oraz przepisów miały wpływ na bezpieczeństwo pracowników pracujących w brygadzie, którą powód kierował i tym samym przyczynił się do śmiertelnego wypadku przy prac , któremu uległ A. S. (k. 12, akta osobowe).

Prowadzone było przez Prokuraturę Rejonową w Puławach śledztwo w sprawie zaistniałego w dniu 14.10.2019r. wypadku przy pracy A. S., gdzie na skutek niedopełnienia obowiązków z zakresu bhp dopuszczono do wykonywania przez A. S. naprawy uszkodzonych izolatorów znajdujących się na słupie linii elektrycznej trakcji (...), pomimo nieodłączenia napięcia, co skutkowało porażeniem prądem A. S. a następnie jego śmiercią, zakończyło się jego umorzeniem (k.223-230).

Także w związku z zaistniałym wypadkiem przy pracy ze skutkiem śmiertelnym kontrolę w pozwanej spółce w grudniu 2019r i styczniu 2020r. prowadziła Państwowa Inspekcja Pracy (k.116-173).

Wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 4753,87 zł (k.219).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 16 grudnia 2019r, a . powód otrzymał świadectwo pracy (akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przy żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania przesłuchanych na piśmie w sprawie świadków: S. K. (k.311-317), W. K., J. C. (k. 92-95v, 255-257), które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodne są one z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także nie były przez żadną ze stron kwestionowane. Sąd swoje ustalenia oparł też o zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, które to zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo nie są ze sobą sprzeczne, zgodne są w całości z dokumentami złożonymi do akt sprawy i zeznaniami świadków przesłuchanych w sprawie. Stan faktyczny ustalony w sprawie jest bezsporny pomiędzy stronami, opis zdarzeń zaistniałych w dniu 14 października 2019r. nie jest sporny w żadnym zakresie pomiędzy stronami; inna jest tylko ocena zawinienia powoda i stopnia tego zawinienia poprzez pryzmat przepisów prawa w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obowiązujących w pozwanej spółce.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w pozwanej spółce lub zasądzenia na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp, nie zasługuje na uwzględnienie, jako że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby przedmiotowa decyzja pozwanego pracodawcy była niezgodna z prawem lub nieuzasadniona.

Na wstępie należy wskazać, że zgodnie z art. 52§ 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym pracodawcą jest – zgodnie z art. 3¹ §1 kp, osoba lub organ zarządzający albo osoba upoważniona do dokonywania czynności prawnych. Termin określony w art. 52§2 kp rozpoczyna bieg po

sprawdzeniu wiadomości uzyskanej przez pracodawcę, a przez wyrażenie "uzyskanie przez pracodawcę wiadomości" należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Zdarzenie polegające na śmiertelnym wypadku przy pracy jakiemu uległ A. S. zaistniało w dniu 14 października 2019r. i tego dnia pozwany pracodawca, choć mógł już tego dnia brać pod uwagę, że powód swoim zachowaniem mógł w jakimś zakresie przyczynić się do zaistnienia tego wypadku, to jednak wtedy nie mógł dokonać prawidłowej oceny stopnia zawinienia powoda. Pracodawca niezwłocznie powołał zespół powypadkowy, składający się ze specjalistów w zakresie bhp, który przystąpił do ustalania przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy i wobec różnych problemów, protokół powypadkowy został sporządzony dopiero w dniu 25 listopada 2019r., a prezes zarządu pozwanej spółki zatwierdził ten dokument w dniu 29 listopad 2019r. Zatem to dzień 25 listopada 2019r był, w ocenie sądu, dniem gdy pracodawca tj. zarząd pozwanej spółki mógł zapoznać się z wnioskami zespołu powypadkowego ustalającego co było przyczyną wypadku i czy powód oraz w jakim zakresie przyczynił się do zaistnienia tego zdarzenia, a następnie pracodawca mógł dokonać analizy i oceny stopnia zawinienia powoda i podjąć stosowne decyzje w zakresie stosunku pracy powoda. Zatem decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy została dokonana w terminie przewidzianym w art. 52§2 kp.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z należytą ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych ale orzecznictwo przyjmuje, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej zakresie art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy, a ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieści więc trzy elementy.: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Pozwany pracodawca jako przyczynę podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust 1 kp wskazał, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze poprzez: a/ przyjęcie przez powoda strefy pracy bez wykonania czynności określonych w poleceniu nr (...) tj. bez spełnienia wymagań zapisów instrukcji (...)1b,§6 pkt1, §6 pkt3 ppkt1-7, b/ braku nadzoru nad zespołem pracowników tj. wykonywanie jednoosobowo czynności łączeniowych, dopuszczeniu możliwości rozpoczęcia czynności spinania mostków na słupie nr 31 przez A. S., co stanowi naruszenie instrukcji (...) c/ opuszczeniu przez powoda miejsca pracy pełniąc tym samym obowiązki osoby kierującej pracownikami, mimo obowiązku sprawowania bezpośredniego nadzoru nad pracownikami, co stanowi naruszenie kodeksu pracy- art. 212 pkt1,2,3,5.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala, w ocenie sądu uznać, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z przyczyn wskazanych w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy była uzasadniona. Przede wszystkim należy podnieść, że sąd dając wiarę zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc w całości, uznał (podobnie jak pracodawca), iż stan faktyczny był taki jaki podawał powód tj. że ustalił on z A. S. w drodze do miejsca pracy, czyli słupa nr 31, że powód pojedzie do odłącznika nr 20 i otworzy ten odłącznik, a następnie telefonicznie powiadomi A. S. o otwarciu tego odłącznika i wtedy A. S. przystąpi do wykonywania czynności. Zatem oczywiście, co także wynika z uzasadnienia postanowienia Prokuratury Rejonowej w Puławach o umorzeniu śledztwa, bezpośrednią przyczyną wypadku w postaci śmiertelnego porażenia prądem A. S. były popełnione przez niego nieprawidłowości w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, bo przystąpił on do wykonywania czynności nie upewniwszy się, że napięcie jest odłączone i czy zostały zamontowane uziemiacze. Jednakże w ocenie pracodawcy, a sąd tę ocenę podziela, powód tego dnia przy wykonywaniu swoich pracowniczych naruszył postanowienia Instrukcji opracowanych w pozwanej spółce (...), a służących spisaniu jak ma być zorganizowana praca przy urządzeniach elektroenergetycznych, aby pracownicy mogli ją bezpiecznie wykonywać, a fakt tego naruszenia miał negatywny wpływ na bezpieczeństwo pracowników pracujących w brygadzie, którą powód kierował i tym samym w ten sposób przyczynił się do śmiertelnego wypadku przy pracy jakiemu uległ A. S..

Należy wskazać, że zgodnie z art. 237⁴ § 2 kp, pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy, w myśl zaś § 41 pkt 1 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, 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, zgodnie z § 41 pkt 2 Instrukcje 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. Pozwany pracodawca, co jest bezspornym, opracował Instrukcję (...) – organizacji i bezpiecznego wykonywania prac przy urządzeniach elektroenergetycznych w pozwanej spółce postanowienia ogólne, Instrukcję (...)1b, dotyczącą tej organizacji przy wykonywaniu prac przy i w pobliżu urządzeń rozdzielczych prądu przemiennego, a także Instrukcję (...)1c, dotyczącą tej organizacji przy wykonywaniu prac przy i w pobliżu urządzeń rozdzielczych prądu stałego, a więc stwierdzić należy, że pracodawca kompleksowo uregulował kwestie bezpieczeństwa pracy z urządzeniami elektroenergetycznymi.

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest zaś stosowanie i przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy – stosownie do art. 100§2 pkt3 kp, a przede wszystkim do art. 211 kp, z którego wynika, że obowiązki pracownika, dotyczące przestrzegania przepisów i zasad BHP mają charakter bezwzględnie obowiązujący, co odnosi się to również do przepisów wewnętrznych, obowiązujących u pracodawcy. Z kolei w art. 212 k.p. określono obowiązki osób kierujących pracownikami, które są pochodne od obowiązków pracodawcy i min. jest to obowiązek organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami bhp, organizowanie pracy uwzględniając zabezpieczenia pracowników przed wypadkami przy pracy, egzekwowanie przestrzegania przez pracowników zasad bhp.

Należy mieć na uwadze, że praca powoda i zespołu którym kierował odbywała się przy urządzeniach elektroenergetycznych, a więc obowiązki w zakresie bhp opisane w Instrukcjach (...) dotyczyły sfery bezpieczeństwa pracy przy słupach elektrycznych pod napięciem, a więc skutki naruszeń przez pracowników tych obowiązków mogły być bardzo poważne i dramatyczne, co niestety miało miejsce w dniu 14 października. Zatem ściśle przestrzeganie przez wszystkich pracowników wykonujących te prace przepisów i zasad BHP opisanych szczegółowo w w/w Instrukcjach jest niewątpliwie bardziej wymagane niż w przypadku innych zakładów pracy, w których praca nie odbywa się przy niebezpiecznych urządzeniach, co czyni ten obowiązek zdecydowanie podstawowym obowiązkiem

pracownika i może powodować konsekwencje z art. 52§1 pkt 1, o ile pracodawca uzna, że naruszenie tych obowiązków było ciężkie.

Powód w dniu 14 października 2019r. kierował zespołem pracowników kwalifikowanych tj. był kierującym i szczegółowy zakres obowiązków powoda jako kierującego pracowników kwalifikowanych określony został w §23 Instrukcji (...)1, zgodnie z którym kierujący zespołem obowiązany jest min. (ust 1,3,6,7,8,10,12) do zapoznania się z treścią polecenia wykonania pracy, a w przypadku stwierdzenia konieczności dokonania zmian w treści polecenia zgłosić ten fakt poleconodawcy, dokonać pisemnego pouczenia zespołu pracowników potwierdzonego ich podpisami w tym ustalić organizację pracy, zgłosić dopuszczanemu gotowość do wykonywania pracy, zapewnić wykonywanie pracy w sposób bezpieczny, nadzorować przestrzeganie przez pracowników przepisów bhp, nadzorować podległych pracowników wykonujących czynności w strefie pracy w pobliżu napięcia lub w strefie pod napięciem. W ocenie sądu, pozwany pracodawca ma rację twierdząc, że powód przyjął strefę pracy bez wykonania czynności określonych w poleceniu nr (...) tj. bez spełnienia wymagań zapisów instrukcji (...)1b, §6 pkt1, §6 pkt3 ppkt1-7. (...) pracy, jak wynika z §3 pkt29 Instrukcji (...)1, to wyraźnie oznaczone i odpowiednio przygotowane stanowisko pracy lub określone miejsce pracy w zakresie niezbędnym do bezpiecznego wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych Zgodnie z §6 pkt Instrukcją (...)1b, przygotowanie strefy pracy i dopuszczenia do pracy dokonuje pracownik pełniący funkcję dopuszczającego w obecności kierującego zespołem pracowników. Zgodnie zaś z §6 pkt3 tej Instrukcji, przygotowanie strefy pracy polega na min. wyłączeniu i odłączeniu urządzeń w ruchu w zakresie ustalonym w poleceniu. Jak wynika z pouczenia pisemnego dla zespołu pracowników kwalifikowanych do polecenia nr (...), na czas spinania mostków na słupie 31 wyłączenie napięcia miało nastąpić poprzez otwarcie odłączników nr 20. Zgodnie z §6 pkt 4 Instrukcji (...)1b, przy wykonywaniu czynności związanych z przygotowaniem strefy pracy może brać udział, pod nadzorem dopuszczającego, członek zespołu, który będzie wykonywał pracę, jeżeli jest pracownikiem uprawnionym i upoważnionym. Jak więc wynika z tych przepisów, to nie powód, który tego dnia był kierującym, a dopuszczający, czyli A. S. miał obowiązek przygotowania strefy pracy min. poprzez wyłączenie napięcia poprzez otwarcie odłączników nr 20, a jeżeli miałby to robić powód, to pod nadzorem dopuszczającego. Zatem sytuacja która miała miejsce w dniu 14 października tj. że to powód jako kierujący pojechał sam wykonać przygotowanie strefy pracy, a na miejscu pracy tj. w strefie pracy pozostał dopuszczający tj. A. S. była nieprawidłowa i niezgodna z wskazanymi wyżej przepisami. Powód więc swoim zachowaniem nie dopełnił procedur bezpieczeństwa. Powód zgodnie z §23 (...)1, a także art. 212 pkt1,2,3,5 kp miał sprawować bezpośredni nadzór nad podległymi mu pracownikami, a więc opuszczenie przez niego strefy pracy było bezprawne. W wyniku zaś takiego zachowania powoda tj. opuszczenia miejsca pracy doszło do sytuacji, że A. S. sam podjął absolutnie bezprawną decyzję i rozpoczął wykonywanie czynności na słupie nr 31. A. S. oczywiście prawa do rozpoczęcia wykonywania tych prac nie miał, bo to kierujący, czyli powód mógł wydać mu takie polecenie, ale nieobecność powoda w strefie pracy, była niezgodna z przepisami i ta nieobecność doprowadziła do sytuacji, że jednak A. S. takie czynności, bez sprawdzenia braku napięcia, zaczął wykonywać bez obecności i zgody powoda. Jednakże gdyby zespół kierowany przez powoda postępował zgodnie z Instrukcjami bezpieczeństwa opracowanymi przez pozwaną spółkę, to A. S., a nie powód, pojechałby wyłączyć napięcie poprzez otwarcie odłączników nr 20 i do tego tragicznego zdarzenia by nie doszło. Zauważyć też należy, że nieprawidłowym zachowaniem powoda było dokonanie przez niego już o godz. 9.15, czyli jeszcze przed wyjazdem w teren, wpisu w części B polecenia wykonania pracy nr (...) o przekazaniu strefy pracy przez dopuszczającego oraz o przyjęciu strefy pracy i dopuszczeniu do pracy przez kierującego, co przecież nie było zgodne z prawdą i nie potwierdzało faktycznego przygotowania i przekazania strefy pracy.

Oczywiście, jak już wyżej podniesiono i co wynika z treści Protokołu powypadkowego, a także Protokołu kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, do tego śmiertelnego wypadku przy pracy doszło z różnych przyczyn, zarówno o charakterze organizacyjnym, jak i wobec zadziałania czynnika ludzkiego, w tym także i na skutek nieprzestrzegania przez powoda Instrukcji (...). Pozwany pracodawca zdecydował, aby to naganne zachowanie powoda uznać za ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych i w ocenie sądu, takie stanowisko pozwanego pracodawcy, w realiach przedmiotowej sprawy, jest uprawnione. Zachowanie bowiem powoda zaprezentowane tego dnia było oczywiście bezprawne- bo sprzeczne z przepisami bezpieczeństwa pracy obowiązującymi w pozwanej spółce, było także umyślne lub co najmniej wynikało z rażącego niedbalstwa, bo powód

z niewiadomych przyczyn postanowił wykonać czynności należące do dopuszczającego, pozostawiając podległych mu pracowników bez nadzoru, a nadto takim zachowaniem powoda godziło w interes pracodawcy, bo przecież doszło do śmierci pracownika w miejscu pracy. Jeszcze raz należy podnieść, że gdyby powód, jako kierujący zespołem postąpił prawidłowo tj. zgodnie z Instrukcjami (...), to nie opuściłby miejsca pracy pod słupem nr 31, pozostawiając tam pracowników bez nadzoru, a tym samym nie dałby możliwości, aby A. S. przystąpił samowolnie do rozpoczęcia spinania mostków na słupie bez uprzedniego wyłączenia napięcia poprzez otwarcie odłącznika nr 20 i nie doszłoby do jego śmierci. Zatem spełnione zostały przesłanki uznania, iż powód w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze.

Zatem, w takich okolicznościach sprawy, decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp, była w ocenie sądu, oczywiście uzasadniona.

Wobec tego i na podstawie art. 56 §1 kp sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód obecnie nie pracuje, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia.