

**Sygn. akt X P 1298/14**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 października 2015 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Ławnicy: J. S., S. M.**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

po rozpoznaniu w dniu 13 października 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **Ł. R.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w O.**

**o odszkodowanie**

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz powoda Ł. R. kwotę 10.099 zł brutto (dziesięć tysięcy dziewięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 29 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3. 366,11 zł brutto;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 1.799,08 zł tytułem kosztów sądowych tymczasowo poniesionych ze Skarbu Państwa, w tym kwotę 505 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

## UZASADNIENIE

Powód Ł. R. pozwem z dnia 17 grudnia 2014 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się – po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu - zasądzenia kwoty 10.099,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia otrzymania przez stronę pozwaną pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu wg. norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż oświadczeniem woli z dnia 3 grudnia 2014 r. wysłanym listem poleconym, który odebrał w dniu 4 grudnia 2014 r., strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Powód wskazał, iż nie miał możliwości rozmowy z pracodawcą o okolicznościach zdarzenia stanowiącego przyczynę rozwiązania umowy, natomiast okoliczność uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w znacznej części nie polegają na prawdzie. Powód przyznał, iż w dniu 11 listopada 2014 r. jechał szybko wózkiem

widłowym i najechał na kuwetę na materiały, która uległa wgnięciu. Nie jest jednak prawdą jakoby rolka z celulozą potoczyła się w kierunku operatorów obsługujących maszynę (...). Po najechaniu na kuwetę, zatrzymał wózek, by sprawdzić co się stało i oparł rolkę z celuloza o dozownik do spadu właśnie po to, by rolka nie potoczyła się. Zachował się więc prawidłowo. Ponadto, operatorów maszyny (...) w tym momencie nie było na stanowisku. Jego postępowanie nie spowodowało więc zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego.

Powód podniósł, iż wskazana przyczyna nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ nie została ona zawiniona wyłącznie przez niego. Kuweta na surowce została pozostawiona w niedozwolonym miejscu – na drodze wózka widłowego, przez innego pracownika.

Ponadto, tego dnia obsada pracowników wózków widłowych była niepełna – zamiast 5 pracowało 4, w tym dwóch doświadczonych i dwóch niedoświadczonych. Do tego przestał działać system (...), w którym rejestrowane są zamówienia z produkcji dla operatorów wózków. Był więc zmuszony do tego, by czynności wykonywać szybko.

Powód zaprzeczył jakoby wielokrotnie zwracano mu uwagę na zbyt brawurową jazdę wózkiem (k. 2-4, 9-14).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa oraz kosztów dojazdu pełnomocnika do sądu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż zachowanie powoda w dniu 11 listopada 2014 r., będącej bezpośrednią przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę, stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód przejawiał skłonności do zbyt brawurowej jazdy wózkiem już przed tym wydarzeniem. Pomimo prób podjętych przez stronę pozwaną, zachowanie powoda nie uległo poprawie, a problem zaostrzył się, czego kumulacją było wydarzenie z dnia 11 listopada 2014 r., kiedy to swoją brawurową jazdą, przy rażącym pogwałceniu zasad BHP, spowodował realne zagrożenie dla życia i zdrowia współpracowników.

Strona pozwana wskazała, iż tego dnia obecnych było pięciu operatorów wózków widłowych, z czego czterech było pracownikami z ponad półrocznym stażem i z pewnością nie miała miejsce sytuacja, w której powód musiałby nadrabiać z powodu braku, bądź nie doświadczenia swoich współpracowników. Co do awarii systemu, strona pozwana wskazała, iż trwała ona niespełna półgodziny i w takich sytuacjach operatorzy maszyn zamawiają surowce telefonicznie i nie dochodzi do paraliżu komunikacyjnego.

Z odpowiedzialności nie zwalnia powoda również to, że staranowana przez niego kuweta ustawiona została przez innego pracownika w niewłaściwym miejscu (k. 51-v. 55).

### **Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych:**

Powód Ł. R. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w O. od dnia 10 października 2011 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 3.366,11 zł brutto.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powoda
- zaświadczenie o wysokości zarobków – karta 48.

U strony pozwanej obowiązuje instrukcja transportu wewnętrznego.

Zgodnie z punktem IV.4.1 instrukcji, za miejsca szczególnie niebezpieczne w czasie transportu uznano między innymi: wszystkie skrzyżowania dróg pieszych z drogami wózków jezdnych oraz miejsce dojazdowe do maszyn produkcyjnych gdzie występuje szczególnie bliski kontakt z pracownikami.

Zgodnie z punktem IV.4.2 instrukcji, dopuszczalna prędkość wózka widłowego na halach produkcyjnych PH wynosi 5 km/h, natomiast na przejściach, skrzyżowaniach, w bramach i w miejscach oznaczonych jako niebezpieczne 3 km/h.

Odniesienie niezastosowania się operatora wózka do ograniczeń prędkości lub innych zasad bezpieczeństwa skutkuje otrzymaniem upomnienia od przełożonego, a w dalszej kolejności nagana i odebraniem upoważnienia do prowadzenia wózków na terenie zakładu.

Zgodnie z punktem IV.4.3 instrukcji, zabronione jest wykonywanie kilku czynności jednocześnie, np. jazdy i podnoszenia ładunku lub przechylenie masztu, jeżdżenie z ładunkiem z ładunkiem podniesionym powyżej 30 cm.

Zgodnie z punktem IV.4.8 instrukcji, do podstawowych zasad bezpieczeństwa eksploatacji wózków należy między innymi unikanie nagłego ruszania, gwałtownego skręcania i hamowania.

Powód został zapoznany z instrukcją w dniu 15 stycznia 2014 r.

**Dowody:**

- Instrukcja transportu wewnętrznego – karta 63-71.

Powód posiada uprawnienia kierowcy-operatora wózków jezdnych oraz operatora suwnic.

W listopadzie 2014 r. posiadał aktualne orzeczenie psychologiczne o braku przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy w charakterze operatora wózka widłowego oraz aktualne zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych – zdolny do kierowania pojazdem silnikowym (wózek, suwnica, żuraw).

**Dowody:**

- akta osobowe powoda

Zamówienia z produkcji są zgłaszane magazynierom w systemie MapXR, który pomaga im przy przyjmowaniu zamówień i lokalizacji towaru na magazynie.

W sytuacjach kiedy dochodzi do awarii systemu, zamówienia z produkcji są zgłaszane telefonicznie, wówczas jedna osoba spisuje zamówienia przez telefon, a pozostali operatorzy je realizują. Awaria systemu wprawdzie nie paraliżuje pracy, ale ją utrudnia, gdyż w takim przypadku magazynierzy nie widzą lokalizacji towaru na magazynie podawanej przez system i muszą samodzielnie zlokalizować właściwy towar. Powierzchnia magazynu wynosi natomiast około 4 ha.

**Dowody:**

- zeznania świadka W. H. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka A. J. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka T. M. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka K. T. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.

W dniu 11 listopada 2014 r. na porannej zmianie (od 6:00 – 14:00) poza powodem, pracowało jeszcze czterech innych operatorów wózka widłowego: T. M., A. J., S. J. oraz M. K..

**Dowody:**

- ewidencja czasu pracy, listy obecności – karta 107-v. 110.

W dniu 11 listopada 2014 r. na zmianie porannej (od 6:00 – 14:00), na maszynie (...) pracowało czterech pracowników: L. P., P. D., R. Ś. oraz M. R. (1).

**Dowody:**

- ewidencja czasu pracy – karta 122-v. 123.

W dniu 11 listopada 2014 r. na zmianie porannej (od 6:00 – 14:00), w charakterze pracowników gospodarczych przy odpadach pracowało dwóch pracowników: L. Ż. oraz M. R. (2).

**Dowody:**

- ewidencja czasu pracy – karta 124-v. 125.

W dniu 11 listopada 2014 r. (wtorek) powód pracował na porannej zmianie od 6:00 – 14:00. Tego dnia były dwa nieplanowane rozładunki samochodów, które zostały dokonane przez powoda. Następnie powód udał się na przerwę, a po jej zakończeniu zajął się realizacją zamówień. W tym celu chciał włączyć zlecenia na komputerze zamontowanym na wózku widłowym, niestety okazało się, iż doszło do awarii systemu MapXR.

W tym czasie, powód został poinformowany przez lidera, że kończy się surowiec na maszynach. Wówczas powód wsiadł na wózek chwytakowy celem dostarczenia celulozy na maszynę (...).

O godzinie 12:15 i 15s. powód poprzez łącznik, wyjechał wózkiem widłowym z chwytakiem załadowanym belą celulozy z magazynu na halę produkcyjną, w celu dostarczenia surowca do produkcji na maszynie (...). Przy wyjeździe z łącznika są usytuowane lustra, tak że operator jest w stanie zobaczyć co się dzieje. W trakcie jazdy po drodze transportowej, podjeżdżając do maszyny (...) o godz. 12:15 i 18 s. powód obrócił chwytak z belą surowca, w celu jego szybszego dostarczenia. Nie zauważył jednak stojącego w niewłaściwym miejscu, przy drodze transportowej prowadzącej do maszyny (...), wózka materiałowego zwanego kuwetą i o godz. 12:15 i 19 s. uderzył wózką widłową w jego róg, uszkadzając go. W skutek zderzenia wózek zatrzymał się. Chcąc sprawdzić co się stało powód cofnął wózek, rozglądając się czy nikogo nie ma w pobliżu i ze szczęk chwytaka wypuścił belę surowca, która potoczyła się do przodu i zatrzymała w odległości około 50-60 cm na odwijaku od sapu. Następnie zsiadł z wózka, poszedł sprawdzić powstałe uszkodzenia i widząc uszkodzenia kuwety naprostował kawałek przekrzywionej blachy, gdyż zaraz potem było kolejne zamówienie na tą maszynę i dostarczony surowiec miał zostać włożony właśnie do tej kuwety.

Zaistniałe zdarzenie, powód zgłosił A. J..

Waga beli surowca to około 1.200 kg.

**Dowody:**

- zeznania świadka A. J. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka T. M. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka A. M. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,

- zeznania świadka A. K. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,
- zeznania powoda Ł. R. złożone na rozprawie w dniu 21.04.2015 r.,
- płyta CD – karta 73,
- raport z incydentów i wypadków (...) karta 106-v. 106.

Po zdarzeniu w połowie listopada 2014 r. odbyło się spotkanie, w którym uczestniczyli: D. K., A. M. oraz A. K., w trakcie którego podjęto decyzje o ukaraniu powoda kara nagany. W tej sprawie powód rozmawiał z A. K. i poinformował go telefonicznie oraz w bezpośredniej rozmowie, iż nie podpisze przyjęcia żadnej kary.

**Dowody:**

- zeznania świadka D. K. złożone na rozprawie w dniu 31.03.2015 r.,
- notatka służbowa z 04.12.2014 r. – w aktach osobowych cz.B.41.

W dniu 2 grudnia 2014 r., A. K., sporządził notatkę, w której wskazał, iż w dniu 11 listopada 2014 r. powód dowoził celulozę do maszyny ciężkim wózkiem z chwytnikiem i przez swoją brawurową jazdę oraz manipulację materiałem podczas jazdy, spowodował zagrożenie BHP oraz uszkodził kuwety na surowce przy maszynie (...). Powód przyznał się do tego, że to on jest widoczny na filmie z zakładowego monitoringu z 11 listopada 2014 r., godz. 12:15.

**Dowody:**

- notatka służbowa z 02.12.2014 r. – w aktach osobowych cz.B.40.

Pismem z dnia 3 grudnia 2014 r., wręczonym powodowi w dniu 4 grudnia 2014 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzebrnięciu instrukcji transportu wewnątrzzakładowego, w szczególności na: (1) brawurowej jeździe wózkiem widłowym i dokonaniu manewru obracania 1.200 kg roli z celulożą podczas szybkiej jazdy, co doprowadziło do staranowania kuwety na surowce znajdującej się koło maszyny (...); (2) puszczenie rolki, która potoczyła się w kierunku operatorów obsługujących maszynę (...).

**Dowody:**

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – karta 20.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 15 listopada 2014 r. do 4 grudnia 2014 r.

**Dowody:**

- świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda.

Obracanie w trakcie jazdy belki ważącej około 1.200 kg, było niebezpiecznym manewrem, który mógł spowodować skrajne przechylenie wózka z operatorem, czy też brak pełnego pola widzenia przez wózek.

Na uderzenie powoda w kuwetę na pewno miały wpływ:

- obecność kuwety w drodze transportowej, czyli w miejscu do tego nie przeznaczonym (pole odstawcze kuwety jest w hali wyraźnie oznaczone),
- obracanie ładunkiem w trakcie jazdy, czyli ograniczenie pola widzenia,

- zbyt wąska droga transportowa.

W transporcie beli na tym obszarze występowały i tak trudne warunki transportu, na zbyt wąskiej i ukośnej drodze transportowej, przy ograniczonej widoczności (obracanie beli), natomiast nieprawidłowo złożona kuweta, była przyczyną sprawczą zdarzenia. Jednocześnie zbyt ostre hamowanie mogło spowodować gorsze skutki wypadku, z przechyleniem wózka włącznie.

**Dowody:**

- opinia biegłego sądowego z 18.05.2015 r. – karta 144-155.

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:**

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie

obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 3 grudnia 2014 r., przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoda było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu instrukcji transportu wewnątrzzakładowego, w szczególności na: (1) brawurowej jeździe wózkiem widłowym i dokonaniu manewru obracania 1.200 kg roli z celulozą podczas szybkiej jazdy, co doprowadziło do staranowania kuwety na surowce znajdującej się koło maszyny (...); (2) puszczenie rolki, która potoczyła się w kierunku operatorów obsługujących maszynę (...).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Priorytetową kwestią było najpierw określenie granic sądowej kontroli przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem, gdyż kwestia ta stała się sporna w toku postępowania.

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej wynika, iż zarzuty brawurowej jazdy wózkiem, obracania beli i jej puszczenia, dotyczyły dostarczenia surowca do maszyny (...). Nie miała zatem większego znaczenia kwestia dostarczenia surowca do maszyny (...), co uwidocznione jest w początkowej części nagrania zapisu filmowego (czas nagrania od 12:13 i 9s. do 12:14 i 3s.).

Sąd przyjął za zasadne argumenty powoda, że w toku postępowania, strona pozwana próbowała w sposób nieuprawniony, rozszerzyć zakres pisemnie wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Należy wskazać, iż zdarzenie które było pierwotną przyczyną całego łańcucha zdarzeń skutkujących ostatecznie rozwiązaniem z powodem umowy o pracę związane było z uszkodzeniem przez powoda kuwety na surowce stojącej przy maszynie (...) i to właśnie ta kwestia była w późniejszym czasie wyjaśniana między innymi właśnie z powodem, co potwierdza przede wszystkim notatka służbowa z dnia 4 grudnia 2014 r. sporządzona przez A. K., a także potwierdzają to zeznania powoda i świadków.

Równocześnie należy zwrócić uwagę, iż we wcześniejszej notatce z dnia 2 grudnia 2014 r., a więc na dzień przed sporządzeniem oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, A. K. odnotował, iż powód dowodził celulozę do maszyny wózkiem z chwytkiem i przez brawurową jazdę oraz manipulację materiałem podczas jazdy, spowodował zagrożenie BHP oraz uszkodzenie kuwety na surowce przy maszynie (...). Jednocześnie w notatce tej wskazał, iż powód przyznał się do tego, że to on jest widoczny na filmie z zakładowego monitoringu z 11 listopada 2014 r., **godz. 12:15**. Natomiast w tym właśnie czasie (od 12:15 i 15 s. do końca nagrania), zarejestrowana jest sytuacja przed maszyną (...), podczas kiedy dojazd do maszyny (...) został zarejestrowany prawie dwie minuty wcześniej.

Trudno zatem założyć, iż wskazane przyczyny mają się odnosić również do sytuacji dostarczenia surowca do maszyny (...), gdyż w żaden sposób nie wynika to wprost z treści oświadczenia woli strony pozwanej, a nadto trudno uznać, ażeby powód w trakcie wręczania mu rozwiązania umowy o pracę miał tego ewentualną świadomość. Należy przy tym wskazać, iż od 15 listopada 2014 r. do 4 grudnia 2014 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i jego ewentualny kontakt z pracodawcą w tym czasie, dotyczył uszkodzonej przez niego kuwety na surowce, stojącej przy maszynie (...), za co miał początkowo otrzymać karę nagany.

Ponadto, należy wskazać, iż powód zaprzeczył jakoby to on był operatorem wózka widocznym na początkowym nagraniu, dostarczającym surowiec do maszyny (...). Natomiast sam obraz z nagrania nie pozwala na stwierdzenie, kto faktycznie kieruje przedmiotowym wózkiem, a należy tutaj wskazać, iż tego dnia pracowało, aż pięciu operatorów wózka.

Tymczasem strona pozwana w żaden sposób – zgodnie z wymogami art. 6 kc - nie wykazała, że operatorem tego wózka był właśnie powód, a nie inny pracownik. Wskazywane przez profesjonalnego pełnomocnika argumenty, że

powód jest osobą o innej posturze niż drugi z pracowników strony pozwanej w ocenie Sądu nie są wystarczającymi argumentami na potwierdzenie, że faktycznie powód kierował wózkiem widłowym w trakcie dowożenia materiału do maszyny (...). Zatem należy uznać, że strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że faktycznie powód wykonywał czynności ujawnione na zapisie monitoringu w początkowej fazie jego nagrania, niezależnie od tego, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w ogóle nie zawierało stwierdzenia o takim naruszeniu. K

westia dowozu materiału do maszyny (...) tak naprawdę wyniknęła dopiero z jednego z pism procesowych strony pozwanej z dnia 23 marca 2015 r. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na rozbieżności pomiędzy zeznaniami świadka A. K., a sporządzonymi przez niego w dniach 2 i 4 grudnia 2014 r. notatkami służbowymi, w szczególności notatki z dnia 2 grudnia 2014 r., w której mowa jest o nagraniu z monitoringu, godz. 12:15, a więc o sytuacji uszkodzenia kuwety stojącej przed maszyną (...). Nie ma natomiast żadnej wzmianki na temat dostarczenia surowca do maszyny (...).

Sąd pracy zobligowany jest rozstrzygać spory sądowe w granicach wskazanych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, iż okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za rozwiązaniem umowy o pracę, nawet jeżeli byłyby one uzasadnione.

Ponadto, należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnym sposobem rozwiązywania stosunków pracy. Zatem Sąd winien stosować ostrzejsze kryteria w zakresie wskazanych przyczyn.

Z powyższych względów, Sąd ustosunkował się tylko do zdarzenia przy maszynie (...) zarejestrowanego na filmie, o godz. 12:15.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 2 i 3 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, jak również przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.

W toku postępowania częściowo zostało potwierdzone naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, chodzi tutaj w szczególności o fakt, iż w trakcie jazdy wózkiem, powód obracał trzymaną w chwytaku belę surowca, co było zabronione. Zgodnie bowiem z instrukcją transportu wewnętrznego, która obowiązywała od stycznia 2014 r., w czasie jazdy wózkiem zabronione było wykonywanie kilku czynności jednocześnie. W gruncie rzeczy, była to okoliczność bezsporna albowiem powód przyznał, iż taki fakt miał miejsce i osobą widoczną na filmie, podjeżdżającą do maszyny (...), o godz. 12:15 jest właśnie on. Jednocześnie obracanie w trakcie jazdy beli ważącej około 1.200,00 zł, było bardzo niebezpiecznym manewrem, który mógł spowodować skrajne przechylenie wózka z operatorem, czy też brak pełnego pola widzenia przed wózkiem.

Jednakże, nie sposób ustalić, iż podjeżdżając do maszyny (...) powód jechał brawurowo. Jak wynika z opinii biegłego nie da się określić czasu przejazdu wózkiem w kierunku kuwety ze względu na zbyt krótki odcinek i brak precyzyjnego zapisu monitoringu. Od momentu pojawienia się powoda na hali, do momentu uderzenia w kuwetę mijają zaledwie 4 sekundy. Trudno więc ustalić, iż podjeżdżając do maszyny (...) powód jechał brawurowo i przekraczał obowiązującą w tym miejscu prędkość. Wprawdzie w pozwie powód przyznaje, iż jechał szybko, jednakże nie sposób ustalić czy prędkość ta faktycznie przekraczała dozwoloną.

Strona pozwana akcentowała, iż powód przejawiał skłonności do brawurowej jazdy, jednakże sami świadkowie nie są do końca zgodni w tej kwestii. Świadek A. M. zeznał, iż wcześniej zdarzało się, że powód jeździł za szybko wózkiem i zwracał mu na to uwagę twierdząc, iż robił to wielokrotnie. Natomiast świadek A. K. zeznał, iż raz czy dwa zdarzyło się, że doszło do przekroczenia prędkości przez powoda. Tymczasem świadek K. T. zeznał, iż powód jeździł tak jak wszyscy. Należy jednak wskazać, iż ewentualne przekraczanie prędkości przez powoda we wcześniejszym okresie, nie mogło mieć żadnego znaczenia w świetle zastosowanego trybu rozwiązania stosunku pracy oraz wskazanej przyczyny.



Bezsporne jest też, iż po uderzeniu w kuwetę, powód puścił trzymaną w szczytach belę surowca. Jednakże w tej konkretnej sytuacji, nie sposób doszukać się daleko idącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Bela znajdowała się w pozycji, w której surowiec jest dostarczany do maszyny, jednocześnie samo zdarzenie miało miejsce nieopodal miejsca odstawczego. Natomiast poza zarejestrowanym na filmie faktem wypuszczenia beli, nie widać nic więcej, w szczególności, gdzie się ona potoczyła, i czy w pobliżu maszyny znajdowały się akurat jakieś osoby. Były to tylko i wyłącznie przypuszczenia i spekulacje strony pozwanej, nie poparte tak naprawdę absolutnie żadnym materiałem dowodowym. Tymczasem z zeznań powoda wynika, iż przed puszczeniem beli upewnił się, że nikogo nie ma w pobliżu, po czym w sposób kontrolowany puścił ją z chwytaka tak, że potoczyła się ona na odległość około 50-60 cm i zatrzymała na odwijaku od sapu. Trudno zatem przyjąć, iż akurat w tym konkretnym przypadku, działanie powoda naruszało zasady bezpieczeństwa i stanowiło bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia innych pracowników. Tym bardziej, iż jak wynika z zeznań powoda uczynił tak, albowiem obawiał się, że w momencie kiedy pójdzie sprawdzić co się stało, bela może wypaść z chwytaka wprost na niego.

O ile w zaistniałym zdarzeniu, w zachowaniu powoda można doszukać się pewnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o tyle w ocenie Sądu, nie można mówić już o ich ciężkim naruszeniu.

Naruszenie obowiązków dotyczyło przede wszystkim wykonywania jednocześnie dwóch czynności podczas jazdy wózkiem, co przyczyniło się między innymi do uszkodzenia kuwety na surowce stojącej przed maszyną (...). Jednakże w działaniu powoda trudno doszukać się złej woli czy chociażby rażącego niedbalstwa. Z zeznań powoda wynika, iż tego dnia rano dostał najpierw polecenie dokonania rozładunku dwóch nieplanowanych samochodów. Po czym udał się na przerwę, po której zajął się realizacją zamówień. Jednakże było to utrudnione z uwagi na awarię systemu, gdyż po włączeniu komputera na wózku widłowym nie został wyświetlony rejestr zamówień. W tym czasie, powód otrzymał akurat informację od lidera zespołu, że kończy się surowiec na maszynach, przez co maszyny wkrótce staną i trzeba go pilnie dowieźć na produkcję. Wówczas powód wsiadł na wózek chwytakowy celem zawiezienia celulozy na maszynę (...). Po drodze przed miejscem odkładczym przed maszyną (...) obrócił wiezioną belę w celu szybszego dostarczenia surowca na maszynę. Nie zauważył jednak, iż na drodze transportowej, na której nie powinno się przecież nic znajdować, pozostawiona jest kuweta na surowce, co w konsekwencji spowodowało, iż uderzył w nią wózkiem. Jak wynika z opinii biegłego sądowego, wpływ na uderzenie w kuwetę miał nie tylko fakt obrócenie ładunku w trakcie jazdy, ale również pozostawienie kuwety na drodze transportowej, czyli w miejscu do tego nieprzeznaczonym, a ponadto zbyt wąska droga transportowa (1,37 metra zamiast wymaganej 2,10 metra).

W jednym z pism procesowych strona pozwana podkreśla, że ze zgrozą można sobie tylko wyobrazić skutki sytuacji, w której w miejscu kuwety, stałby inny pracownik. Pytanie tylko, co miałby robić ten pracownik na drodze transportowej, nie przeznaczonej przecież do poruszania się pieszych, gdyż do tego celu wyznaczone są specjalne ścieżki, odpowiednio oznaczone i zabezpieczone.

W ocenie Sądu, w okolicznościach zaistniałego stanu faktycznego, nie można przyjąć, iż do zaistniałego zdarzenia doszło w gruncie rzeczy tylko i wyłącznie z winy powoda, przez co można byłoby mu przypisać chociażby rażące niedbalstwo w wykonywaniu swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Jechał on bowiem po drodze transportowej, z dozwoloną prędkością (strona pozwana nie wykazała brawurowej jazdy powoda) i mógł mieć uzasadnione przekonanie, że na jego drodze nie będzie się znajdować żadna przeszkoda.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego tylko w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, w oparciu o dowody z dokumentów nie budzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Jednakże przy ustalaniu stanu faktycznego, Sąd pominął jako nieistotne dowody w postaci kart oceny, faktury VAT (...), certyfikatu, zdjęć, płyty CD przedłożonej przez pełnomocnika strony pozwanej na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2015 r.

Ponadto, Sąd uznał za wiarygodną, opinię sporządzoną w toku niniejszego postępowania przez biegłego sądowego. W ocenie Sądu, wydana opinia była rzetelna, oparta na dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz oględziny miejsca zdarzenia.

Zdaniem Sądu, brak jest podstaw do zanegowania takiego stanowiska biegłego, tym bardziej, że wydana opinia zawiera pełne i jasne uzasadnienie. Biegły obowiązany jest orzekać zgodnie z wiedzą medyczną, posiadanymi kwalifikacjami i obowiązującymi przepisami. Zatem pole orzekania nie jest ograniczone żadnymi dodatkowymi kryteriami, poza obowiązującymi przepisami. Dlatego zdaniem Sądu, sporządzonej przez biegłego opinii, nie można odmówić rzetelności i fachowości co do oceny zasad bezpieczeństwa, w odniesieniu do obowiązujących przepisów, tym bardziej, że osoba, która wydała opinię jest specjalistą z dużym doświadczeniem. Wydający w sprawie opinię biegły jest niezależnym od stron i nie ma żadnego powodu, aby orzekać na korzyść którejkolwiek ze stron i Sąd nie znalazł podstaw do zanegowania bezstronności, jak i ich rzetelności przy wydaniu opinii. Opinia podlega ocenie przy zastosowaniu art. 233 § 1 k.p.c. – na podstawie właściwych dla jej przymiotu kryteriów zgodności z zasadami logiki i wiedzy powszechnej, poziomu wiedzy biegłego, podstaw teoretycznych opinii, a także sposobu motywowania oraz stopnia stanowczości wyrażanych w niej wniosków.

Warto tutaj przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, który pomimo upływu czasu nie stracił na swojej aktualności. Mianowicie, Sąd Najwyższy w swoim wyroku z dnia 19 grudnia 1990 r. (I PR 148/90, OSP 1991/11/300) stwierdził, iż „Sąd może oceniać opinię biegłego pod względem fachowości, rzetelności czy logiczności. Może pomijać oczywiste pomyłki czy błędy rachunkowe. Nie może jednak nie podzielać poglądów biegłego, czy w ich miejsce wprowadzać własnych stwierdzeń”.

Zgodnie z art. 286 k.p.c. Sąd może zażądać ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie, może też w razie potrzeby zażądać dodatkowej opinii od tych samych lub innych biegłych. Należy wskazać, iż strony w zasadzie nie złożyły zastrzeżeń do opinii biegłego sądowego. Strona pozwana zgodziła się z wnioskami biegłego, kwestionując tylko wniosek, iż zbyt ostre hamowanie, mogło spowodować gorsze skutki. Kwestia ta nie była jednak okolicznością istotną dla sprawy.

Sąd, w ramach zastrzeżonej dla niego swobody, decyduje, czy ma możliwość oceny dowodu w sposób pełny i wszechstronny, czy jest w stanie prześledzić jego wyniki oraz - mimo braku wiadomości specjalnych - ocenić rozumowanie, które doprowadziło biegłego do wydania opinii. Sąd czyni to zapoznając się z całością opinii, tj. z przedstawionym w niej materiałem dowodowym, wynikami badań przedmiotowych i podmiotowych. Wszystko to, a nie tylko końcowy wniosek opinii, stanowi przesłanki dla uzyskania przez sąd podstaw umożliwiających wyjaśnienie sprawy. Z tego też względu zastosowanie art. 286 k.p.c. pozostawione jest uznaniu sądu, co jednak w niniejszej sprawie – zważywszy na powyższe okoliczności – nie dało podstaw do jego zastosowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego ograniczając się tylko do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zeznania świadków były istotne dla ustalenia stanu faktycznego tylko częściowo, przede wszystkim dla tego, iż żaden ze świadków nie był naocznym świadkiem zdarzenia z dnia 11 listopada 2014 r., a całą wiedzę o nim świadkowie posiadali albo ze słyszenia, albo na podstawie nagrania z monitoringu.

Zeznania świadka P. D. okazały się jednak nieistotne i zostały pominięte przy ustalaniu stanu faktycznego.

, Sąd uznał za wiarygodne aczkolwiek przydatne dla ustalenia stanu faktycznego tylko w niewielkim zakresie.

Zeznania świadka W. H., który od połowy października 2014 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i w listopadzie nie świadczył pracy, jak również zeznania świadka K. T., który tego dnia świadczył pracę na innej zmianie, przydatne były dla ustalenia stanu faktycznego tylko w niewielkim zakresie. Zeznania świadków są spójne i korespondują

z zeznaniami innych świadków w zakresie zdarzających się awarii systemu, które nie tyle paraliżują pracę, co ją utrudniają.

Sąd uznał za wiarygodne również zeznania świadków, A. J. i T. M., którzy w dniu zdarzenia byli akurat w pracy i choć nie byli bezpośrednimi świadkami zdarzenia, to widzieli miejsce zdarzenia oraz uszkodzoną kuwetę. Świadkowie, podobnie jak świadek W. H., zgodnie potwierdzają, iż awaria systemu nie paraliżuje pracy i w takich sytuacjach lider zespołu zbiera zamówienia z maszyn i przekazuje je magazynierom, którzy muszą wówczas odszukać miejsce składowania surowca z pamięci. Ponadto, świadkowie również zgodnie zeznają, iż awaria systemu w dniu 11 listopada 2014 r. mogła trwać około pół godziny.

Odnosnie zeznań świadków: D. K., A. M. oraz A. K. przede wszystkim należy wskazać, iż w dniu zdarzenia nie obecni w pracy, a o całym zdarzeniu dowiedzieli się później. Jednocześnie odpowiednie wnioski zostały przez nich wyciągnięta, tak naprawdę w oparciu o zapis monitoringu. Należy jednak wskazać, iż przedmiotowe nagranie nie jest zbyt czytelne. To, że powód podjeżdżając do maszyny (...) przekroczył dozwoloną prędkość wynika z subiektywnych odczuć świadków. Faktu tego nie potwierdza natomiast biegły sądowy, który wyraźnie wskazuje, iż na podstawie nagrania z monitoringu nie ma możliwości czasu przejazdu wózkami w kierunku uszkodzonej kuwety. Sąd z rezerwą podszedł do twierdzeń świadków, jakoby powód miał być wielokrotnie upominany za szybka jazdę. Należy zwrócić uwagę, iż zgodnie instrukcją transportu wewnętrznego odnotowane niezastosowanie się operatora wózka do ograniczeń prędkości lub innych zasad bezpieczeństwa miało skutkować otrzymaniem upomnienia od przełożonego, a w dalszej kolejności naganą i odebraniem upoważnienia do prowadzenia wózków na terenie zakładu. Skoro więc faktycznie powód miałby być wielokrotnie upominany za szybką jazdę przez A. M., to niezrozumiale jest dlaczego w ostatnim okresie zatrudnienia nie otrzymał żadnej nagany i nie odebrano mu upoważnienia do prowadzenia wózków. Pozostaje to jednak w pewnej sprzeczności z twierdzeniami strony pozwanej.

Zeznania powoda, Sąd uznał za wiarygodne, gdyż w sposób spontaniczny i nader szczery, opisał on okoliczności oraz rzeczywisty przebieg całego zdarzenia. Świadkowie natomiast potwierdzili fakt awarii systemu w tym dniu, natomiast z wiarygodnych zeznań powoda wynika, iż istniało realne zagrożenie produkcji, co również mogło, choć oczywiście nie powinno, mieć wpływ na naruszone przez powoda obowiązki. Wydaje się to tym bardziej wiarygodne w kontekście faktu, iż w przypadku awarii systemu magazynierzy muszą lokalizować potrzebny surowiec w pamięci, a należy mieć na uwadze, iż powierzchnia hali ma około 4 ha. Wprawdzie w tym czasie byli jeszcze inni operatorzy wózków, jednakże nie mieli oni takiego doświadczenia jak powód.

Należy tylko dodać, iż wyrok w niniejszej, nie jest absolutnie przejawem tolerowania przez Sąd, łamania przez pracowników zasad bezpieczeństwa i higieny pracy lecz wyrazem wyważenia racjonalnych interesów stron.

Przede wszystkim należy wskazać, że zgodnie z ustalonym materiałem dowodowym oraz zgodnie z zapisem instrukcji transportu wewnętrznego obowiązującej u strony pozwanej, że niezastosowanie się operatora wózka do ograniczeń prędkości lub innych zasad bezpieczeństwa skutkuje otrzymaniem upomnienia od przełożonego, a w dalszej kolejności naganą i odebraniem upoważnienia do prowadzenia wózków na terenie zakładu, na spotkaniu w połowie listopada 2014 r. w którym uczestniczyli: D. K., A. M. oraz A. K., początkowo podjęto decyzję o ukaraniu powoda karą nagany. Dopiero po tym, jak powód oświadczył, że nie „podpisze” żadnej kary podjęto decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Zatem należy uznać, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia była skutkiem „odmowy” przyjęcia przez powoda kary porządkowej, a nie faktycznie uznaniem przez pracodawcę, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Z powyższych względów, Sąd mając na uwadze, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest szczególnym trybem rozwiązywania stosunku pracy i winno być stosowane z właściwą ostrożnością, w punkcie I sentencji wyroku, uwzględniając wytyczne art. 58 k.p. (okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił trzy miesiące), zasądził na rzecz powoda kwotę 10.099 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Powyższą należność, uwzględniając dyspozycję art. 487 k.p.c. i art. 455 k.p.c, Sąd zasądził z ustawowymi odsetkami od dnia 29 stycznia 2014 r., do dnia zapłaty, tj. od dnia otrzymania przez stronę pozwaną odpisu pozwu. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35), „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

Rozstrzygnięcie w punkcie II sentencji wyroku, w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje podstawę w art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną wynika, iż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 3.366,33 zł brutto.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do kosztów poniesionych przez powoda były koszty zastępstwa procesowego, które w niniejszej sprawie wynosiły kwotę 60 zł.

W punkcie IV sentencji wyroku nie uiszczonymi kosztami sądowymi, od których powód był zwolniony z mocy ustawy, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył pozwanego. Obejmowały one stosunkową opłatę sądową od pozwu w kwocie 505,00 zł (5 % z 10.099,00 zł), a także koszty sporządzenia opinii biegłego sądowego, co daje łącznie kwotę 1.799,08 zł.

.