

Sygn. akt XP 235/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 10 stycznia 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. S. (1)**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. we W.**

o uchylenie kary nagany, nakazanie pozwanemu podania informacji i przeproszenie, w związku z naruszeniem dóbr osobistych powoda

I uchyla karę nagany z dnia 19 lutego 2019 r. nałożoną przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. we W. na powoda M. S. (1);

II roszczenie z tytułu naruszenia dóbr osobistych powoda o nakazanie pozwanemu podania informacji o niesłusznym zastosowaniu kary nagany względem powoda i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash lub na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy przekazuje do rozpoznania przez Sąd Okręgowy we Wrocławiu Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zgodnie z właściwością rzeczową i miejscową;

III nieuwiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 marca 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu), rozszerzonym pismem z dnia 18 lipca 2019 r., **powód M. S. (1)** wniósł o uchylenie zastosowanej przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wobec powoda kary porządkowej nagany nałożonej pismem z dnia 19 lutego 2019 r. za przewinienie z dnia 14.02.2019 r., a także podania informacji przez pozwanego o niesłusznym zastosowaniu nagany względem powoda i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash, a jeśli by to nie było możliwe, to na przyjętych w zakładzie do takich publicznych informacji przeznaczonych tablicach ogłoszeń oraz o zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że pozwany zastosował wobec niego niezasadnie karę porządkową nagany z powodu nieprawidłowego zespawania segmentu DES, podczas gdy powód wykonywał pracę zgodnie z instrukcjami, wiedzą techniczną i doświadczeniem. Publiczne przeprosiny i poinformowanie załogi o niesłusznym zastosowaniu kary choćby częściowo zrekompensują nadszarpnięcie godności i dobrego imienia powoda.

Podczas rozprawy w dniu 10.01.2020 r. powód oświadczył, że roszczenie o nakazanie pozwanemu podania informacji o niesłusznym zastosowaniu nagany względem powoda i przeprosinach w wewnątrzzakładowym biuletynie

informacyjnym NewsFlash, a jeśli to nie było możliwe, to na przyjętych w zakładzie do takich publicznych informacji przeznaczonych tablicach ogłoszeń, wywodzi z faktu naruszenia przez pozwanego jego dóbr osobistych.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powód nie upewnił się, czy z serwera został załadowany właściwy program potrzebny do poprawnego wyspawania cyklu. Dodatkowo nie zareagował na niekontrolowany ruch robota i błędne odmierzenie go względem rowka spawalniczego. W efekcie segment został przyspawany do stołu, a jego usunięcie wymagało uszkodzenia płyty polaryzacyjnej. W związku z tym, powód nie przestrzegał ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz procesów wynikających z instrukcji obsługi maszyn. Wykonywał swoje obowiązki źle i niedbale, co stanowiło naruszenie § 21 regulaminu pracy.

Postanowieniem z dnia 26 kwietnia 2019 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji, jednakże nie wyraziły one zgody na ich przeprowadzenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. S. (1) zdał egzamin kwalifikacyjny spawacza oraz ukończył kurs „Cięcia tlenowego”. Posiada kwalifikacje do obsługi urządzeń transportu bliskiego.

Dowód: - świadectwo egzaminu kwalifikacyjnego, k. 38, 42,

- zaświadczenie z dn. 12.09.2008 r., k. 39,

- zaświadczenie z dn. 28.06.2011 r., k. 43.

M. S. (1) zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę na okres próbny od dnia 14 września 2015 r. do dnia 14 grudnia 2015 r. na podstawie umowy powód objął stanowisko operatora lasera – ślusarza w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód pozostaje zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku operatora lasera – ślusarza, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 14.09.2015 r., k. 11,

- umowa o pracę z dn. 15.12.2015 r., k. 10.

Strona pozwana sfinansowała koszty szkolenia zawodowego powoda „Spawanie laserowe w ramach projektu ToT ICx”, w wysokości 15.000,00 zł.

Dowód: - umowa o sfinansowanie kosztów szkolenia z dn. 15.09.2015 r., k. 57.

Powód został zapoznany z przepisami z zakresu ochrony przeciwpożarowej, obowiązującymi na terenie (...) Sp. z o.o. we W..

Dowód: - oświadczenie o przeszkoleniu z dn. 10.12.2015 r., k. 58, 69,

- zaświadczenie o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bhp z dn. 10.12.2015 r., k. 59 – 60, 70 – 71, 74 – 75.

Powód operował robotem spawalniczym i wykonywał spoiny laserowe. Uczestniczył we wszystkich szkoleniach. Pieczę nad całym procesem spawania sprawował M. S. (2), który odpowiadał również za to, czy dany pracownik zostanie dopuszczony do spawania oraz czy są uchybienia w procesie.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 186 – 187.

U strony pozwanej obowiązywał regulamin pracy ustalający organizację i porządek wewnętrzny oraz określający prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników wynikające z prawa pracy. Obejmował on i zobowiązywał do przestrzegania zapisów w nim zawartych wszystkich pracowników (...) Sp. z o.o.

Pracownik był zobowiązany sumiennie i starannie wykonywać pracę, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, o ile nie były one sprzeczne z przepisami prawa pracy i postanowieniami umowy o pracę.

Pracownik był obowiązany w szczególności m.in. do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy, dążenia do uzyskiwania jak najlepszych wyników pracy, dbania o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.

Prawidłowe wypełnienie procedury przyjęcia pracownika do pracy oznaczało m.in., że pracownik był zobowiązany do zapoznania się z regulaminami oraz instrukcjami obowiązującymi na jego stanowisku pracy, został zapoznany z podstawowymi obowiązkami, sposobem wykonywania pracy na jego stanowisku i sposobem realizacji przyznanego mu uprawnień.

Ciężkie naruszenie obowiązków stanowiło w szczególności złe i niedbałe wykonywanie pracy, niszczenie materiałów, narzędzi, maszyn, środków transportu i urządzeń sanitarnych, niestawienie się do pracy bez usprawiedliwienia, samowolne przerywanie pracy lub uchylanie się od jej wykonania, naruszanie obowiązku trzeźwości.

Pracownik odpowiadał za szkodę wyrządzoną pracodawcy według przepisów dotyczących odpowiedzialności materialnej pracowników.

Pracownik, który w skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosił odpowiedzialność materialną według zasad określonych w Dziale V Rozdziału I Kodeksu Pracy.

Za nieprzestrzeganie przez pracowników ustalonego porządku, regulaminu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca mógł zastosować karę upomnienia, nagany lub pieniężną. Karę mógł nałożyć Dyrektor Naczelny/ Dyrektor Zakładu w stosunku do wszystkich pracowników po uprzednim zawiadomieniu kierownika komórki organizacyjnej zatrudniającej pracownika oraz kierownicy komórek organizacyjnych w stosunku do podległych pracowników.

Dowód: - regulamin pracy z dn. 24.01.2017 r., k. 128 – 138.

System instalacji spawalniczej obsługiwały wyłącznie wykwalifikowane i autoryzowane osoby. Przed uruchomieniem maszyny należało sprawdzić jej prawidłowe ustawienia oraz obecność odpowiednich urządzeń ochronnych i zabezpieczeń. W przypadku stwierdzenia usterek maszynie należało unieruchomić na czas ich usunięcia.

Rozpoczynając uruchamianie programu spawania/rutyny kontrolnej należało przełącznikiem kluczykowym na programatorze ręcznym ((...)) wybrać tryb AUTO (automatyczny), a następnie na panelu głównym sterowania lub programatorze ręcznym uruchomić napędy robota. Należało się upewnić, że na programatorze ręcznym wybrany został program 1. (...) lub AUTO. (...). Przy pierwszym uruchomieniu programu automatycznego robot startował z programu 1. (...), a przy kolejnych – z programu AUTO. (...).

Po zakończeniu wykonywania żądanego programu bądź rutyny kontrolnej robot odkładał narzędzie oraz przejeżdżał do pozycji bezpiecznej. Wówczas na programatorze ręcznym pojawiał się komunikat z żądaniem wyboru programu spawania. W przypadku kontynuacji pracy bez otwierania strefy ochronnej na panelu głównym sterowania należało wybrać żądany program spawania lub rutynę kontrolną, a w przypadku kontynuacji pracy z otwieraniem strefy ochronnej należało na panelu głównym wyłączyć napędy robota, zwolnić blokadę drzwi serwisowych, wejść do kabiny

spawalniczej i wykonać niezbędne prace, po czym wymagane było potwierdzenie strefy ochronnej. Uruchomienie programu/rutyny kontrolnej realizowane było jak powyżej.

W razie nagłego zagrożenia maszynę należało natychmiast zatrzymać za pomocą przycisku awaryjnego, co sprawiało, że wszystkie elementy napędu robota natychmiast traciły napięcie i zostawały zablokowane.

Dowód: - instrukcja obsługi systemów laserowych, k. 108 – 119.

W obszarze (...) kabiny laserowe odbywało się spawanie laserowe ścian i dachów, a w obszarze W1 – spawanie segmentów ścian bocznych oraz końcowych.

Odpowiedzialność za dane stanowisko zautomatyzowane ponosili technolodzy/programiści. Z kolei przeszkoleni operatorzy wybierali program oraz uruchamiali proces w trybie automatycznym.

Personel obsługi odpowiedzialny był za wybór poprawnego programu spawania bądź rutyny kontrolnej wykonywanej przez robota.

Panel operatora uruchamiany/wyłączany był automatycznie po uruchomieniu/wyłączeniu sterowania robota.

Wprowadzanie danych było możliwe jedynie wtedy, gdy robot nie był przełączony w tryb automatyczny.

Personel obsługi był odpowiedzialny za wybór poprawnej sekwencji spawania, przyrządu oraz rodzaju części. Programy spawania mogły być realizowane jedynie po wprowadzeniu przyrządu magnetycznego do kabiny laserowej.

Dowód: - instrukcja obsługi panelu operatorskiego (...) dla obszarów W1 oraz (...), k. 96 – 102.

Przed procesem spawania oraz pomiędzy wykonywanymi spoinami należało zwrócić uwagę na to, czy końcówka prądowa jest w zbliżonym położeniu w porównaniu do położenia, w jakim była podczas wykonywania rutyn kontrolnych, czy drut jest wysunięty do odpowiedniej pozycji, czy nie powstała „kulka” po zakończeniu spawania, czy drut nie jest wykrzywiony oraz czy podczas odmierzania się teleskopu drut znajduje się w rowku spawalniczym. Jeśli drut znajdował się w dużej odległości od rowka należało wyłączyć napędy robota i poinformować programistę o zaistniałym problemie.

Podczas spawania laserowego optyką ALO 3 nie było możliwości podglądu obrazu na kamerze. Jedyne, co było widoczne, to duże zakłócenia.

Po zakończeniu procesu spawania należało zwrócić uwagę na to, czy nie nastąpiło przyklejenie drutu, a jeśli doszło do tego, wówczas należało bezzwłocznie wyłączyć napędy robota.

Położenie kątowne optyki (...) określało, pod jakim kątem jest odchylone ramię obrotowe optyki (...). Podczas odmierzania się optyki kąt ustawiał się do pozycji zadanej w programie robota. W czasie procesu spawania kąt ramienia obrotowego optyki (...) nie powinien znacząco się zmieniać od położenia nominalnego. Jeśli kąt się zmieniał o ponad 1 stopień, mogło to powodować wykonanie spoiny poza rowkiem spawalniczym. Optyka miała programowo ustawione maksymalne odchylenie ramienia o ± 5 stopni i po przekroczeniu tego zakresu proces zostawał automatycznie przerwany. Jeśli proces nie został automatycznie przerwany, należało go przerwać wyłączając napędy robota. O zaistniałym problemie należało poinformować Utrzymanie (...) oraz Programistę. W innym wypadku nie należało przerywać procesu spawania.

Dowód: - instrukcja obsługi FokusMonitora dla obszarów W1 oraz (...), k. 103 – 107.

Codzienna kontrola stanowiska pracy obejmowała sprawdzenie, czy robot znajduje się w pozycji bezpiecznej oraz jest gotowy do rozpoczęcia pracy. Następnie należało dokonać oceny wizualnej pozycji poprzez sprawdzenie, czy osie robota znajdują się w pozycjach bezpiecznych. Dalej, kontroli wymagał stan pakietów przewodów pod kątem

występowania uszkodzeń, prawidłowego ułożenia, sprawności balanserów, szczelności układów chłodzenia, braku ryzyka wystąpienia kolizji.

Szkiełko ochronne optyki (...) zapobiegało przedostawaniu się zanieczyszczeń pochodzących z procesu spawania do wnętrza układu optycznego. Jego kontrola następowała pod kątem występowania zanieczyszczeń oraz uszkodzeń mechanicznych. Obok tego, kontroli podlegała pozycja optyki. Celem tej kontroli była weryfikacja poprawności pozycjonowania narzędzi optycznych oraz upewnienie się, że od momentu ostatniej aktywności systemu nie wystąpiła żadna kolizja oraz błąd mogący mieć wpływ na pozycję narzędzia w czasie pracy. Kontrola pozycji (...) polegała na postępowaniu zgodnie z instrukcjami wyświetlanymi na panelu obsługi robota oraz dojechaniu robotem do punktu kontrolnego i sprawdzeniu pozycji.

Na wynik pomiaru pozycji wpływ miał szereg czynników technicznych, takich jak ułożenie pakietów przewodów, osadzenie szpicu, powtarzalność robota, luzy mechaniczne itp.

W przypadku, gdy kontrola wykazała odległość przekraczającą 2 mm, fakt ten należało zgłosić przełożonemu lub bezpośrednio do Utrzymania Ruchu.

Dowód: - instrukcja przeglądu oraz obsługi codziennej komponentów systemu spawania laserowego, k. 120 – 127.

U strony pozwanej codziennie o godzinie 7:30 odbywało się spotkanie, na którym omawiane były wszystkie bieżące sprawy.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 186.

Operatorom były przyznane 4 poziomy kompetencji. Operatorzy od trzeciego poziomu mogli nadzorować szkolonych pracowników.

Dowód: - zeznania świadka F. M., k. 205.

Operatorzy pracowali na różnych robotach, ale wszystkie systemy były identyczne.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 187.

Przy podjęciu pracy należało wypełnić instrukcje, sprawdzić szereg procedur oraz sprawdzić, czy sprzęt jest zdalny do spawania. Sprawdzane były przyciski awaryjne, następnie sposób przygotowania. Następnie po wejściu do kabiny operator uruchamiał przycisk, który ostrzegał, że zaraz rozpocznie się proces. Po uruchomieniu spawania obserwował proces. Procesy i ruchy robota były bardzo szybkie. Możliwe było niewyłapanie wszystkich anomalii pracy robota, kiedy pracował on szybko. Praktyką było sprawdzenie, czy jest wgrany dobry program. Operator w momencie przygotowania komponentów musiał dobrać odpowiedni program. Wykonywane były ruchy kontrolne. Na każdy etap przewidziano inny system. Wystarczyło, że operator raz wgrał program. Istniała możliwość, aby przystąpić do spawania bez wykonania rutyny. Jeśli segment był w trakcie spawania, to domniemywało się, że program został wgrany.

Dowód: - zeznania świadka F. M., k. 204,

- zeznania świadka M. S. (2), k. 187 – 188,

- zeznania świadka A. B., k. 189.

Roboty mieli rejestr modyfikacji. Operator nie zajmował się sprawdzaniem rejestru - wchodził, kopiował program z serwera i spawał. W procesie przeznaczono dodatkowe 10 minut na sprawdzenie maszyny i upewnienie się, że można pracować bezpiecznie na stanowisku.

Po modyfikacji programu technicznie można było spawać komponenty, natomiast na etapie modyfikacji doprowadzało to do wykonania wadliwych komponentów, dlatego należało dopasować program. Za prawidłowe dopasowanie programu odpowiedzialny był operator.

Dowód: - zeznania świadka F. M., k. 204 – 205.

Obowiązek sprawdzenia i wgrania programów jest przekazywany ustnie.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189.

U strony pozwanej obowiązywały wartości graniczne teleskopu. Tolerancja głębokości teleskopu przy obniżaniu nie została określona, ale dążyło się do tego, aby wynosiła 0. Przy spawaniu przetopów nie określano tolerancji.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189,

- zeznania świadka M. S. (2), k. 188.

Spoina przetopowa była szczególna i problematyczna. Trzeba było od razu sprawdzać szkiełko. Po jej wykonaniu wykonywało się przegląd. Nie można było przeoczyć spoiny. Nie można zespawać jej w części i tego nie zauważyć.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189.

W przypadku wadliwego procesu operator mógł zatrzymać robota wyłączając napędy lub też awaryjnie zatrzymać kabinę, wyłączał przez to dwa systemy. Była to tzw. szybka reakcja. Zatrzymanie awaryjne było bardziej skomplikowane niż skorzystanie z funkcji „stop”. Było ono stosowane w momencie zagrożenia uszkodzenia urządzenia, niebezpieczeństwa. Używało się go, gdy trzeba było natychmiastowo wyłączyć maszynę.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 187,

- zeznania świadka A. B., k. 189 – 190,

- zeznania świadka F. M., k. 205.

Zdarzały się sytuacje, kiedy to robot wykonywał niekontrolowany ruch i przyczyna nie była znana.

W razie niestandardowych działań program powinien być na świeżo wczytany z serwera.

Dowód: - zeznania świadka F. M., k. 204, 206.

Kiedy robotyk przeprowadzał naprawę, zmieniał punkty startowe. Obowiązywała zasada ograniczonego zaufania do poprzednika.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189.

W lutym 2019 r. zmiany robocze były wydłużone, praca odbywała się w systemie 3 – zmianowym.

W dniu 14 lutego 2019 r. powód wykonywał pracę. Przed powodem operatorem na tej samej maszynie był A. B.. Na piątym etapie przeprowadzono naprawę i program się zapętlił. Naprawy dokonywał D. C..

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 187 – 188.

Po naprawie A. B. nie wgrał ponownie programu, pomimo, że wiedział o dokonanej naprawie i modyfikacji, ponieważ wiedział, że nie dojdzie do tego etapu, na którym modyfikacja spowodowana naprawą będzie skutkowałą wykonaniem komponentu w sposób wadliwy. Czas wykonania jednego segmentu wynosił 8 godzin, z obu stron – 16 godzin. A. B. był wtedy 12 godzin w pracy i spieszył się.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189.

Odpowiedzialność za wgranie programu spoczywała na operatorze. Robotyk nie miał obowiązku przywrócenia programu, który zmodyfikował. Praktyką było, że operatorzy wgrywali programy.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 188,

- zeznania świadka A. B., k. 189.

Podczas składania segmentu przez powoda sprawującego funkcję operatora, na drugiej zmianie, około godziny 20:00, doszło do niebezpiecznej sytuacji. Robot wykonał niekontrolowany ruch i zaczął spawanie w miejscu innym, niż powinien. Robot nie trafił w rowek spawalniczy. Wartość -04 oznaczała, że robot nie trafił ze złączem. Powód powinien był niezwłocznie zatrzymać robota w tym miejscu.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 186 - 188.

Powód zaraz po zdarzeniu wszedł do kabiny.

Dowód: - zeznania świadka A. B., k. 189.

Operator, który byłby obecny przy naprawie, wiedziałby, że musi wgrać nowe programy. W instrukcji panelu (...) było polecenie, aby sprawdzić, czy operator ma dobry program. Mógł zrobić to jedynie poprzez pobranie programów z serwera.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 188.

Doświadczony operator bezwzględnie powinien dostrzec, że robot wykonuje inny ruch i go zatrzymać. Wiadomo, że robot ma spawać w rowku spawalniczym. Początek spoiny to miejsce na styku, rowek jest wzdłuż całości spawania.

Dowód: - zeznania świadka F. M., k. 205.

Skutkiem tego zdarzenia było uszkodzenie stołu przez segment. Trzeba było wykonać spoinę naprawczą. Zniszczenie stołu wygenerowało koszty w wysokości około 2.000,00 zł.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 186 - 188.

Powód wgrywał nowy program z serwera przy pierwszym cyklu, nie miał wiedzy, że powinien wgrać program, kiedy przejmuje rozpoczętą pracę od innego operatora i kontynuuje ją. W dniu 14.02.2019 r. powód przejął pracę po A. B., który wykonał pierwsze 3 cykle. Nie był poinformowany o naprawie i niewgraniu programu przez A. B. i nie wgrał programu z serwera, tylko kontynuował spawanie. Po zdarzeniu powoda poinformowano o zasadzie, że należy wgrać program z serwera zawsze, kiedy zaczyna się pracę, a nie tylko wtedy, kiedy zaczyna się pierwszy cykl.

Dowód: - wyjaśnienia powoda k. 215 i nast.

Strona pozwana wymierzyła powodowi karę porządkową nagany z powodu przewinienia popełnionego w dniu 14 lutego 2019 r. polegającego na niezaladowaniu programu z serwera potrzebnego do poprawnego wyspawania cyklu, niezareagowaniu na niekontrolowany ruch robota i błędne odmierzenie robota względem rowka spawalniczego, w efekcie czego segment przyspawał się do stołu, a jego usunięcie wymagało uszkodzenia płyty polaryzacyjnej. Dodatkowo brak reakcji na ruch robota mógł doprowadzić do kolizji i zniszczenia optyki. (...).

Dowód: - kara porządkowa z dn. 19.02.2019 r., k. 9.

Przed wymierzeniem pracownikowi kary porządkowej prowadzona była szczegółowa analiza zdarzenia. W przypadku powoda analiza została przeprowadzona przez Nadzór Spawalniczy oraz Programistę. W wyniku tej analizy stwierdzono zaniechanie powoda, przez co został odsunięty od spawania laserowego decyzją Nadzoru Spawalniczego.

Przed wymierzeniem kary powód został również wysłuchany i jego wyjaśnienia zostało utrwalone w postaci notatki.

Dowód: - pismo z dn. 05.06.2019 r., k. 83.

Decyzja o tym, że powód zostanie odsunięty od spawania została podjęta po to, aby przeszedł szkolenie w zakresie laserów i jego kompetencje zostały potwierdzone egzaminem teoretycznym i praktycznym. Powód zdał egzaminy i wrócił do spawania. Następnie przez 3 miesiące pracował z doświadczonym operatorem.

Dowód: - zeznania świadka M. S. (2), k. 186, 188,

- zeznania świadka F. M., k. 205,

- zgłoszenie potrzeb szkoleniowych, k. 93,

- wyjaśnienia powoda k. 215 i nast.

Powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej, wskazując, że była ona niezgodna z regulaminem pracy obowiązującym u strony pozwanej. Strona pozwana nie podała w uzasadnieniu zapisu o złamaniu regulaminu pracy, ani informacji, który punkt regulaminu pracy powód złamał. W związku z tym powód wniósł o anulowanie kary nagany.

Dowód: - pismo z dn. 22.02.2019 r., k. 8,

- wyjaśnienia powoda k. 215 i nast.

W odpowiedzi na wniesiony przez powoda sprzeciw, strona pozwana podtrzymała nałożoną karę, ponieważ w jej ocenie nieprzestrzeganie przez powoda procedur wynikających z instrukcji stanowiskowych stanowiło złamanie regulaminu pracy w zakresie złego i niedbałego wykonywania pracy.

Dowód: - pismo z dn. 06.03.2019 r., k. 7

Związek Zawodowy (...) stwierdził, że kara nagany udzielona powodowi została nałożona z naruszeniem prawa. Zarzut podnoszony przez pracodawcę o tym, że powód źle i niedbale wykonał swoje obowiązki nie został udowodniony. W ocenie Związku teza ta jest krzywdząca dla powoda, ponieważ był on na stanowisku pracy, monitorował sytuację i natychmiast zatrzymał maszynę zaraz po wadliwym wykonaniu spoiny. Co więcej, z wyjaśnień technicznych powoda wynikało, że instrukcja nie zawiera informacji odnośnie tego, kiedy konkretnie program należy pobrać z serwera. Na panelu operatorskim wprowadzony został prawidłowy program, tylko że wcześniej nastąpiła jego naprawa i przeróbka. Powód tymczasem wszedł na to stanowisko z innej kabiny, gdzie zajmował się całkowicie czymś innym. Nie został poinformowany o naprawie przez wcześniejszego operatora. Jeśli chodzi z kolei o zatrzymanie awaryjne, to jest ono wykonywane wyłącznie w wyjątkowych sytuacjach, gdyż wiąże się to z wieloma komplikacjami. Zdaniem Związku, nawet jeśli pracownik popełnił błąd i powinien zareagować szybciej, to może to umknąć percepcji, ponieważ proces przebiega bardzo szybko. Nie stanowiło to powodu do udzielenia powodowi kary nagany.

Dowód: - pismo z dn. 08.03.2019 r., k. 81.

Odwołanie od kary nagany zostało skonsultowane ze Związkiem Zawodowym (...), której powód jest członkiem w dniu 8 marca 2019 r., około godziny 13:00.

Dowód: - zeznania świadka O. W., k. 186.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone za okres od dnia 1 marca 2019 r. do dnia 31 maja 2019 r. wynosiło 5.935,27 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 06.06.2019 r., k. 91.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości w zakresie żądania uchylenia nałożonej kary nagany, w pozostałym zakresie podlegało zaś przekazaniu według właściwości.

W niniejszej sprawie powód M. S. (1) domagał się o uchylenia zastosowanej przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wobec niego kary porządkowej nagany nałożonej pismem z dnia 19 lutego 2019 r. za przewinienie z dnia 14.02.2019 r., a także podania informacji przez pozwanego o niesłusznym zastosowaniu nagany względem powoda i przeprosin w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash, a jeśli to nie było możliwe, to na przyjętych w zakładzie do takich publicznych informacji przeznaczonych tablicach ogłoszeń. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.).

Powód dochował opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 22 lutego 2019 r.), w terminie siedmiodniowym, liczonym od zawiadomienia powoda (w dniu 19 lutego 2019 r.) o ukaraniu, sprzeciw do pracodawcy. Zachowany został również warunek konsultacji z organizacją związkową przez pracodawcę. Powód zmieścił się także w czternastodniowym terminie na wytoczenie powództwa, liczonym od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, tj. od dnia 11 marca 2019 r.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia powoda na wstępie wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej

służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumienności), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red]., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.).

Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może

wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar.

Odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej Sąd Rejonowy wskazuje, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, by powód dopuścił się bezprawnego i zawinionego naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy w dniu 14 lutego 2019 r.

Operowanie robotem spawalniczym oraz wykonywanie spoin laserowych należało niewątpliwie do zakresu obowiązków powoda. Musiał on obserwować cały proces spawania i reagować na powstałe nieprawidłowości. Bezsprene również spawanie zostało dokonane nieprawidłowo, czego skutkiem było przyspawanie segmentu do stołu.

Zgodnie z instrukcją obowiązującą u strony pozwanej, odpowiedzialność za dane stanowisko zautomatyzowane ponosili technolodzy/programiści, a kolei przeszkoleni operatorzy wybierali program oraz uruchamiali proces w trybie automatycznym. Personel obsługi odpowiedzialny był za wybór poprawnego programu spawania bądź rutyny kontrolnej wykonywanej przez robota. Kara porządkowa nagany została nałożona na powoda za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez w postaci niezaladowania programu z serwera potrzebnego do poprawnego wyspawania cyklu, niezareagowania na niekontrolowany ruch robota i błędne odmierzenie robota względem rowka spawalniczego, w efekcie czego segment przyspawał się do stołu, a jego usunięcie wymagało uszkodzenia płyty polaryzacyjnej. Dodatkowo – jak wskazano - brak reakcji na ruch robota mógł doprowadzić do kolizji i zniszczenia optyki. (...).

Nie ulega wątpliwości, że przystępując do pracy powód nie sprawdził, czy wgrany został poprawny program z serwera. Podkreślenia jednak wymaga, że zgromadzony materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, by na powoda taki obowiązek został jednoznacznie i niewątpliwie nałożony. Powód zarzucał, że nikt nie udzielił mu informacji o konieczności wgrania programu pomiędzy cyklami z uwagi na naprawę, zatem po prostu kontynuował on pracę od cyklu 4. Powód przyznał, że obowiązek wgrania programu z serwera przez operatora istniał, wiązał jednak ten obowiązek z rozpoczęciem pracy przy pierwszym cyklu, a nie każdorazowym rozpoczęciem pracy, w szczególności podnosił, że w sytuacji, gdy poprzedni operator wiedział o dokonanej naprawie, to on powinien wgrać program przed kontynuowaniem pracy, albo przynajmniej powiedzieć o dokonanej naprawie i związanej z nią konieczności wgrania programu z serwera powodowi.

Jednoznaczny i niewątpliwy obowiązek wgrania programu z serwera między cyklami przez operatora kontynuującego pracę po kimś innym nie wynika z żadnego z przedłożonych przez pozwaną dokumentów, regulaminów i instrukcji. Brak również dowodu, by przekazano powodowi takie polecenie ustnie, w szczególności zaś, by przekazano je w taki sposób, by dla powoda jasne było, że chodzi o wgranie programu z serwera każdorazowo, kiedy zaczyna pracę, nie zaś jedynie kiedy zaczyna pracę nad pierwszym cyklem spawania. Powód mógł bowiem nałożony przez pozwanego ustnie obowiązek zrozumieć w ten właśnie sposób, tym bardziej, że – jak podnosił – nie wgrywał nigdy programu z serwera kontynuując pracę rozpoczętą przez kogoś innego i uważał, że obowiązek wgrania programu albo chociaż przekazania informacji o naprawie obciąża operatora, który o dokonaniu naprawy wiedział, czyli w niniejszej sprawie – A. B..

W sytuacji, w której nie sposób było ustalić, czy pracodawca wypełnił obowiązek jasnego i jednoznacznego przekazania powodowi informacji o obowiązku wgrania programu z serwera przed rozpoczęciem pracy nad którymkolwiek cyklem, a tym samym czy powód z własnej winy nie dopełnił obowiązku, którego istnienie potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie (oni również powoływali się jednak na „praktykę”, nie zaś na jasną regulację), nie można było uznać, by powód nie wgrywając programu z serwera w dniu 14.02.2019 r. dopuścił się naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy.

Co więcej – zarówno niewgranie przez powoda programu z serwera, jak i zbyt wolna zdaniem pracodawcy reakcja powoda na niekontrolowany ruch robota – stanowią w ocenie Sądu czynności składające się na element świadczenia

pracy przez powoda, nie zaś czynności o charakterze organizacyjno – porządkowym. Okoliczność ta ma w niniejszej sprawie znaczenie podstawowe, jak bowiem wyżej wskazano, kary porządkowe mogą być nakładane na pracowników jedynie za naruszenia porządkowe, nie zaś za niską, niewystarczającą jakość pracy, wykonywanie obowiązków w sposób niedbały, niestaranny lub zbyt wolny. Strona pozwana jednoznacznie zarzuciła powodowi w piśmie z 6.03.2019 r., w odpowiedzi na wniesiony przez powoda sprzeciw, że powód złamał regulamin pracy „w zakresie złego i niedbałego wykonywania pracy”. Obowiązek starannego wykonywania pracy nie staje się, nawet w sytuacji wpisania go do regulaminu pracy, obowiązkiem o charakterze organizacyjno - porządkowym, pozostaje bowiem zasadniczym elementem świadczenia pracy przez pracownika. Jak wyżej wskazano, kary porządkowe pracodawca może zastosować np. w przypadku naruszenia przyjętych zasad sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, niepunktualnego rozpoczęcia i końca pracy, naruszenia reguł organizacji i porządku w procesie pracy, w tym np. utrzymania porządku na stanowisku pracy, za niestosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, nieprzestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, naruszenie zasad określających obieg dokumentów itp., nieprzestrzeganie reguł porządku, ładu w zakładzie pracy, niestosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy albo zakazów spożywania alkoholu, a także innych reguł porządkowych i organizacyjnych w tym właśnie rozumieniu. Pracodawca nie może stosować kar porządkowych za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, w szczególności obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku, w tym obowiązku staranności, jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia. Gdyby zaś nawet przyjąć, że powód zbyt wolno zareagował na nieprawidłowy ruch robota i wbrew ciężącemu obowiązkowi nie wgrał programu z serwera przystępując do pracy od czwartego cyklu, to okoliczności te świadczyłyby jedynie o niestarannym wykonaniu pracy przez powoda obowiązków pracowniczych, nie zaś o naruszeniu przepisów regulujących porządek i organizację pracy. Kara, jaką nałożono na powoda, nie została nałożona za naruszenie przez niego reguł porządkowych i organizacyjnych, ale za nieprawidłowe wykonanie czynności należących do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda. Za naruszenia tego typu pracownik, jak wyżej wyjaśniono, nie podlega zaś odpowiedzialności porządkowej.

Odnosząc się do opartego na zarzucie naruszenia dóbr osobistych roszczenia nakazania pozwanemu podania informacji o niesłusznym zastosowaniu nagany względem powoda i przeprosin w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash, a jeśli to nie było możliwe, to na przyjętych w zakładzie do takich publicznych informacji przeznaczonych tablicach ogłoszeń, wskazać należy, że analizy wymagała kwestia istnienia właściwości tutejszego Sądu do rozpoznania tego żądania.

Zgodnie z art. 16 § 1 k.p.c., sądy rejonowe rozpoznają wszystkie sprawy z wyjątkiem spraw, dla których zastrzeżona jest właściwość sądów okręgowych. Do właściwości sądów okręgowych z kolei należą m. in. sprawy o prawa niemajątkowe i łącznie z nimi dochodzone roszczenia majątkowe oprócz spraw o ustalenie lub zaprzeczenie pochodzenia dziecka, o ustalenie bezskuteczności uznania ojcostwa oraz o rozwiązanie przysposobienia.

O majątkowym bądź niemajątkowym charakterze prawa, którego dotyczy roszczenie, decyduje majątkowy bądź niemajątkowy charakter dobra, którego naruszenia wnioskodawca upatruje i którego ochrony się domaga (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2015 r., sygn. akt II UZ 21/15, Legalis).

Sprawy o prawa niemajątkowe dotyczą ochrony wszelkich dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c.). Nie ulega wątpliwości, że żądanie powoda ma charakter niemajątkowy i jest związane z jego dobrami osobistymi, co powód jednoznacznie wyartykułował podczas rozprawy w dniu 10.01.2020 r. W związku z tym Sąd Rejonowy – uznając się niewłaściwym w sprawie - przekazał na podstawie art. 200 §1⁴ k.p.c. do rozpoznania Sądowi Okręgowemu żądanie powoda w powyższym zakresie.

Na marginesie warto zaznaczyć, że w myśl art. 379 pkt 6 k.p.c., nieważność postępowania zachodzi, jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd okręgowy jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu.

Mając powyższe na uwadze, **w punkcie I** sentencji wyroku Sąd uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powoda przez stronę pozwaną w dniu 19 lutego 2019 r. jako nałożoną niezgodnie z prawem.

W **punkcie II** sentencji wyroku Sąd przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu żądanie powoda odnośnie podania informacji przez pozwanego o niesłusznym zastosowaniu nagany względem powoda i przeprosin w wewnątrzzakładowym biuletynie informacyjnym NewsFlash, a jeśli to nie było możliwe, to na przyjętych w zakładzie do takich publicznych informacji przeznaczonych tablicach ogłoszeń, zgodnie z właściwością rzeczową i miejscową.

Nieuiszczone koszty sądowe Sąd **w punkcie III** sentencji wyroku zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.