

Sygn. akt IV P 21/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 września 2014 r.

Sąd Rejonowy w Elku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Krzysztof Lewczuk
Ławnicy:	J. S. (1) R. H.
Protokolant:	st. sekr. sądowy Jolanta Januszczyk - Rek

po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 2014 r. w Elku na rozprawie

sprawy z powództwa D. Ł.

przeciwko (...) S. A. Oddział B.

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo;

II. Zwalnia powoda od ponoszenia kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 21/14

## UZASADNIENIE

Powód D. Ł. wystąpił przeciwko pozwanemu (...) S.A. Oddział B. z pozwem o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 24 stycznia 2014 r. otrzymał od pozwanego zakładu pracy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem, pracodawca podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 10 stycznia 2014 r. w E., kiedy to podczas pracy kierowanego przez powoda 2- osobowego zespołu śmiertelnemu wypadkowi uległ Z. D.. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zostało podane w treści powyższego pisma w punktach 1 – 4. W ocenie powoda wskazane naruszenia są zbyt ogólne, nie wskazujące na konieczność pozytywnych zachowań przy konkretnej pracy, nadto powołanie przepisów (instrukcji), które nie zostały zachowane przez powoda z jego winy lub dotyczące użycia niewłaściwych środków technicznych, a będących w dyspozycji zakładu pracy uniemożliwia merytorycznego ustosunkowania się do zarzutów. Powyższe okoliczności wskazane przez powoda, jak też fakt, iż nie kwalifikowano zachowania powoda jako zawinionego zdaniem strony powodowej świadczą o braku podstawowego elementu dyspozycji art. 52 §1 pkt 1 kp.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, wskazała, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa Sądu Najwyższego rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzi do natychmiastowego pozbawienia go pracy, a zatem stanowi szczególną dolegliwość, zawiera też ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie ma więc charakter wyjątkowy i może być dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1975 r. I PRN 40/75 OSNCP 1976/7-8 poz. 180). Pozwana podała również, że przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 sierpnia 1999 r. I PKN 187/99 OSNAPiUS 2000/22 poz. 813). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 grudnia 1976 r. I PRN 111/76 LexPolonica nr 317864). Pozwana powołała też orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazujące, iż przesłanką wystąpienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 23 września 1997 p I PKN 274/97 OSNAPiUS 1998/13 poz. 396, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, I. i (...) z dnia 19 marca 1998 r. I PKN 570/97 OSNAPiUS 1999/5 poz. 163 oraz wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 sierpnia 1999 r. I PKN 188/99 OSNAPiUS 2000/22 poz. 818). Zdaniem pozwanej oznacza to, iż oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Jeżeli bowiem sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przepuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim przypadku. Natomiast rażące niedbalstwo, mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, można określić jako rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 września 2001 r. I PKN 634/2000 OSNP 2003/16 poz. 381).

Przechodząc na grunt przedmiotowej sprawy strona pozwana odniosła się do podniesionych w pozwie zarzutów, tj. ogólnego sformułowania podstaw rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp oraz podniesionego zarzutu braku przywołania przepisów, które miały by być naruszone z winy powoda, jak też braku zakwalifikowania zachowania powoda jako zawinionego.

Wskazała, że w oświadczeniu z dnia 24.01.2014 r. pozwany podał, że na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp rozwiązuje z powodem umowę o pracę z dnia 28.08.1989 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę faktyczną rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, pozwana wskazała na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 10.01.2014 r., kiedy to podczas pracy kierowanego przez powoda zespołem śmiertelnemu wypadkowi uległ pan Z. D.. Zdaniem pozwanej wskazano konkretnie, jakie pozwana stawia zarzuty

w zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda, a także akty prawne, które regulują pracę w pozwanej spółce, do których należy kodeks pracy, obowiązujące w pozwanej spółce (...) organizacji i wykonywania pracy na wysokości” oraz „Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych”. Pozwana dodała również, że powód był zapoznany z tymi dokumentami, jak również, odbył właściwe w tym zakresie szkolenie, a także nie miał przeciwwskazań lekarskich do wykonywania tego typu pracy. W dniu 10.01.2014 r. wykonywał w dwuosobowym zespole, którym kierował, prace związane z usuwaniem awarii na słupie Nr 3, przy ul. (...) w E.. Prace na słupie wykonywał pan Z. D.. Szczegółowy opis zdarzenia, jak również ustalone przyczyny wypadku zawiera sporządzony z wypadku z dnia 10.01.2014 r. Protokół Nr (...). W ocenie strony pozwanej powód, jako osoba zobowiązana do nadzoru prac wykonywanych przez drugiego pracownika dopuścił do pracy tegoż pracownika bez zastosowania wszystkich przewidzianych regulacjami wewnętrznymi środków ochrony indywidualnej oraz stosowania niewłaściwych metod pracy. W związku z zaistniałym wypadkiem pracownik wykonujący pracę na słupie - pan Z. D., w dniu 10.01.2014 r. przystąpił do pracy, nie stosując wszystkich środków ochrony indywidualnej, dopuścił się do naruszenia art. 100 § 1 i 2 pkt 3 ustawy Kodeks pracy, który stanowi, iż do podstawowych obowiązków pracowniczych należy wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Zostały także zdaniem pozwanej naruszone przepisy art. 211 pkt 1, 2 i 4 kp, które stanowią, iż do podstawowych obowiązków pracownika w zakresie BHP należy przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Według pozwanej złamane zostały także regulacje „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A.” oraz „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości”.

Pozwana podniosła także, że w związku z wypadkiem śmiertelnym z dnia 10.01.2014 r. przez powoda zostały także rażąco naruszone przepisy, w tym dotyczące obowiązków Kierującego Zespołem, które wykonywał w tym dniu powód.

Złamane przez powoda przepisy to: art. 212 kp w zakresie obowiązków osoby kierującej pracownikami, która 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 prowadzić 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,

„Regulacji Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A.” w zakresie obowiązków Kierującego Zespołem pkt 2.4.4, do których należy:

- 1) zaznajomienie członków zespołu ze sposobem przygotowania strefy pracy, występującymi zagrożeniami w strefie pracy i jej sąsiedztwie, warunkami i metodami bezpiecznego wykonywania pracy oraz z zakresem pracy,
- 2) egzekwowanie od członków zespołu stosowania właściwych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz właściwych narzędzi i sprzętu,
- 3) zapewnienia wykonania pracy w sposób zgodny z przepisami,
- 4) egzekwowania przestrzegania przez podległych członków zespołu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania pracy.

W zakresie regulacji „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości” powód przy wykonywaniu pracy w dniu 10.01.2014 r. naruszył:

- 1) pkt 3.1 3) zobowiązujący pracowników wykonujących prace na wysokości stosowanie hełmów ochronnych przystosowanych do pracy na wysokości,
- 2) pkt 3.2. 6) zobowiązujący przy pracach z użyciem drabin na wysokości powyżej 2 m stosowania odpowiedniego systemu asekuracji przed upadkiem z wysokości,
- 3) pkt 3.2 7) zobowiązujący do stosowania w przypadku użycia drabiny bez pałaków, której długość przekracza 4 m, przed podniesieniem lub zamontowaniem wyposażenie jej w prowadnicę pionową (np. wykonaną z liny), umożliwiającą założenie urządzenia samozaciskowego, połączonego liną bezpieczeństwa z szelkami bezpieczeństwa,
- 4) przystawienie drabiny do słupa i poruszanie się po niej pracownika, nie spełniając wymagań określonych w karcie technologicznej wykonywania prac na wysokości W 2 „Praca na drabinie aluminiowej z systemem kotwiącym do słupa z asekuracją urządzeniem (...)”.

W ocenie pozwanej powyższe naruszenia powołanej regulacji nie budzą żadnych wątpliwości wobec poczynionych przez powołaną przez pozwaną Komisję powypadkową ustaleń. Powód przy wykonywaniu pracy w dniu 10.01.2014 r., wykonując obowiązki Kierownika Zespołu dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na:

- 1) wyborze niewłaściwej i niebezpiecznej metody pracy (użyciu drabiny przystawnej),
- 2) niewłaściwym przygotowaniu stanowiska do bezpiecznego wykonania pracy,
- 3) niesprawowaniu skutecznego nadzoru i asekuracji,
- 4) dopuszczeniu do:
  - a) zastosowania przez pana D. niewłaściwej metody pracy i zabezpieczeń,
  - b) naruszenia przez pana D. minimalnego odstępów od strefy prac w pobliżu napięcia.

W tym stanie rzeczy pozwana złożyła powodowi w dniu 24.01.2014 r. oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, powołując się na powyższe ustalenia oraz naruszenia obowiązujących regulacji prawnych. Mając to na uwadze całkowicie bezpodstawny jest zdaniem pozwanej czyniony w pozwie zarzut braku wyjaśnienia podstaw zwolnienia, skutkujące niemożliwością odniesienia się przez powoda do podstaw zastosowanego zwolnienia dyscyplinarnego. Powoływany jest według pozwanej tylko w celu uchylecia się od skutków rozwiązania z powodem umowy o pracę, co nie stanowi uzasadnionej podstawy do jego uwzględnienia.

W zakresie podniesionego w pozwie zarzutu braku kwalifikowania zachowania powoda jako zawinionego pozwana wskazała, na jego niezasadność, gdyż przesłanką wystąpienia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające obowiązki objęte treścią stosunku pracy oraz szczególnego rodzaju zawinione uchybienia noszące cechy winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, które spowodowały zagrożenie interesów bądź istotną szkodę w mieniu pracodawcy, przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Oznacza to, iż oprócz bezprawności działania warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą, możliwością przewidywania (świadomością). Jeżeli bowiem sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim przypadku. Natomiast rażące niedbalstwo, mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, można określić jako rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie

wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu.

Należało zatem w ocenie pozwanej ocenić czy zachowanie powoda opisane w oświadczeniu z dnia 24.01.2014 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, jak również ustalone i opisane w protokole Nr (...) wskutek przeprowadzenia postępowania powypadkowego, nosiło cechy rażącego niedbalstwa. Pozwana wskazała, iż nie ulega wątpliwości, że powód w dniu 10.01.2014 r. pracował w zespole, będąc kierownikiem tego zespołu. Z powołanych regulacji obowiązujących w pozwanej spółce, z którymi powód był zapoznany, bezsprzecznie wynika, że do Kierownika Zespołu należy nadzór nad wykonywaniem pracy przez pracownika zespołu. Prace związane z usuwaniem awarii na słupie są pracami szczególnie niebezpiecznymi, do których wykonywania powoływany jest dwuosobowy zespół, z którego jeden sprawuje nadzór nad bezpiecznym wykonaniem pracy przez drugiego pracownika. W przedmiotowej sprawie powód nie wykonał należycie swoich obowiązków pracowniczych, dopuścił do wykonywania pracy przed panem D. w sposób niezgodny z przepisami, bez zastosowania właściwych zabezpieczeń osobistych, wykonywał pracę bez właściwego zabezpieczenia ze strony powoda. Powód jako Kierownik Zespołu winien był w sposób szczególny zadbać o bezpieczne warunki pracy pracownika który podlegał jego nadzorowi. Nie wykonując tego powód dopuścił się rażącego niedbalstwa określanego, jako wina nieumyślna.

### **Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:**

Bezspornym jest w niniejszej sprawie, że powód zatrudniony był w pozwanej (...) S.A Oddział B.

od dnia 24 sierpnia 1989 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku elektromonter linii napowietrznych SN i NN (**dowód:** umowa o pracę k. 2 – akta osobowe powoda B). W wyniku zawarcia pomiędzy stronami porozumienia zmieniającego w dniu 09 stycznia 2008 r. powód od dnia 01 lutego 2008 r. objął stanowisko elektromontera pogotowia energetycznego (**dowód:** porozumienie zmieniające k. 65 – akta osobowe powoda B).

W dniach 13 października 1989 r., 02 grudnia 1999 r., 11 grudnia 2000 r., 10 grudnia 2001 r., 11 października 2002 r., 15 października 2003 r., 28 września 2004 r., 08 czerwca 2005 r., 07 czerwca 2006 r., 06 czerwca 2008 r., 13 maja 2009 r., 19 maja 2010 r., 25 maja 2011 r., 01 czerwca 2012 r., 22 maja 2013 r. powód uzyskał zaświadczenia o odbyciu szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (**dowód:** zaświadczenia k. 5, 34, 43, 46, 48, 53, 57, 61, 63, 74, 76, 84, 87, 92, 93 – akta osobowe powoda B).

W dniu 16 grudnia 2005 r. powód potwierdził, iż zapoznał się i zobowiązał się do stosowania „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości” obowiązującej u pozwanego pracodawcy (**dowód:** wykaz osób zapoznanych z dokumentem k.38).

W dniu 04 kwietnia 2012 r. powód potwierdził, iż zapoznał się z Kartą oceny ryzyka zawodowego (...) – Elektromonter Brygadzysta, Elektromonter (linii napowietrznych, kablowych, oświetlenia drogowego, pogotowia energetycznego) (**dowód:** wykaz osób zapoznanych z dokumentem k.69).

Zgodnie z poleceniem służbowym nr 98/DN/OB./2012 Dyrektora Generalnego Oddziału z dnia 22 sierpnia 2012 r. w sprawie aktualizacji i wprowadzenia do stosowania instrukcji ogólnych i stanowiskowych, powód w dniu 12 września 2012 r. własnoręcznym podpisem potwierdził, iż zapoznał się z obowiązującą w pozwanej spółce (...) prowadzenia prac pod napięciem na liniach napowietrznych do 1 kV z kartami technologicznymi” oraz „Instrukcją prowadzenia prac pod napięciem na urządzeniach rozdzielczych i liniach kablowych do 1 kV z kartami technologicznymi” (**dowód:** polecenie służbowe k. 36, wykaz osób zapoznanych z dokumentami k.34-35). Nadto w dniu 11 października 2013 r. potwierdził zapoznanie się z „Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A.” (**dowód:** wykaz osób zapoznanych z dokumentem k.37).

W dniu 10 stycznia 2014 r. powód pracował w 2 – osobowym zespole ze Z. D., jako kierujący zespołem. Przed rozpoczęciem pracy Specjalista koordynator Z. C. udzielił zespołowi instruktażu w zakresie prac wykonywanych przez brygadę RE E. (**dowód:** załącznik nr 16 do protokołu Nr (...) z dn. 26.02.2014 r. k.68).

W tym samym dniu ok. godziny 17:25 dyspozytor G. W. przekazał powodowi zgłoszenie o braku światła u odbiorcy na ul. (...) (**dowód:** zapis rozmów k.52).

O godzinie 18:22 powód przekazał dyspozytorowi A. W. informację o wypadku przy pracy, jakiemu uległ Z. D. (**dowód:** zapis rozmów k.52 odw.)

W dniu 10 stycznia 2014 r. oględziny miejsca wypadku przy pracy przeprowadził inspektor BHP K. P., który w protokole z dnia 11 stycznia 2014 r. stwierdził, iż uszkodzony Z. D. ubrany był w: firmowe ubranie robocze (spodnie i bluzy), firmową kurtkę ocieplaną, na nogach miał założone buty gumowe, na prawej ręce miał rękawiczkę roboczą. Poza tym Z. D. miał na sobie szelki z pasem biodrowym, do którego była przypięta z prawej strony linka opasująca z regulatorem (...). W dalszej części protokołu (pkt 3e) wskazano, iż z lewej strony słupa w odległości ok. 2 m stał samochód pogotowia energetycznego. Na jego wyposażeniu znajdowały się m. in. uziemiacze, drążek izolacyjny SN, wskaźniki napięcia, buty i rękawice dielektryczne, latarka typu szperacz, sprzęt do asekuracji przed upadkiem z wysokości, sprzęt do ewakuacji z wysokości. Nadto w samochodzie przy siedzeniu pasażera leżał hełm ochronny typu (...). Był to hełm uszkodzonego, co potwierdzały wypisane wewnątrz niego inicjały (...). Hełm był w pełni wyposażony oraz nieuszkodzony, nie było na nim żadnych śladów działania dużej siły zewnętrznej. Odnośnie warunków środowiskowych i pogodowych na miejscu zdarzenia wskazano, że panował mrok z powodu wyłączenia oświetlenia drogowego, padał deszcz i wiał bardzo silny wiatr (**dowód:** protokół z oględzin miejsca wypadku przy pracy k.48-49).

W dniu wypadku powód został przesłuchany przez funkcjonariusza Komendy Powiatowej Policji w E.. Opisuując wówczas okoliczności wypadku powód podał, że w dniu 10 stycznia 2014 r. pracował w zespole wspólnie ze Z. D.. Powód został wyznaczony wówczas jako osoba kierująca zespołem. Ok. godziny 17:30 otrzymał od dyspozytora polecenie udania się na ul. (...), ponieważ odbiorca zgłosił brak światła. Na miejscu zespół podjął czynności ustalające przyczynę usterki. W budynku nr (...) w skrzynce z zabezpieczeniem przedłużnikowym zespół stwierdził zanikające napięcie. Dalej powód zeznał, iż wspólnie z kolegą Z. D. doszli do wniosku, że przyczyną tej usterki może być brak styku na słupie. W związku z tym udali się stacji transformatorowej znajdującej się niedaleko posesji, aby wyłączyć napięcie. Powód podał również, że wcześniej przyczynę usterki podał dyżurnemu przez radiostację. Po wyłączeniu napięcia w stacji, powód założył uziemienie na obwodzie - kierunek ulica (...). Następnie według powoda zespół wyłączył w szafie oświetleniowej bezpieczniki BI. Powód zeznał, iż potem wraz ze Z. D. udali się do samochodu, który zaparkowany był przy bramie wjazdowej na posesję nr (...). Po czym Z. D. wyjął z pojazdu szelki i założył je na siebie. Zdaniem powoda założył je poprawnie. Drabinę zespół rozłożył wspólnie. Podstawę drabiny ustawili równolegle do jezdni, natomiast szczyt jej opierał się o słup na wysokości linii telefonicznej. Według powoda drabina rozłożona była w całości. W dalszej części powód wyjaśnił, iż razem z kolegą ustalili, że usterkę na słupie będzie usuwał Z. D.. Przed wejściem na słup w/w założył na głowę latarkę. Powód podał też, że widział, iż pracownik nie założył kasku. Na głowie pod latarką miał czapkę zimową. Powód dodał ponadto, że przepisy nakazują przed każdym wejściem na jakąkolwiek wysokość założyć na głowę kask ochronny. Podał również, że widział jak Z. D. wchodzi po drabinie bez kasku ochronnego, jednakże nie zwrócił mu uwagi. Zdaniem powoda był wiatr i miał latarkę na głowie, dlatego sobie odpuścił. W tym czasie, kiedy pracownik wchodził po drabinie, powód trzymał ją obiema rękoma. Kiedy Z. D. wszedł na drabinę, powód zapytał go czy już się przypiął, wtedy w/w krzyknął, że powód może puścić drabinę. Zdaniem powoda było to dla niego równoznaczne z tym, że pracownik jest przypięty, jednakże tego nie widział. Następnie powód udał się do samochodu, aby przynieść uziemienie. Kiedy był przy samochodzie usłyszał krzyk Z. D.: „jest napięcie” i wówczas natychmiast udał się do stacji tranzystorowej, aby wyłączyć całe zasilanie niskiego napięcia. Kiedy powód wrócił pod słup Z. D. leżał na ulicy, obok niego stała kobieta i mężczyzna. Powód podkreślił, że pracownik wchodząc na słup miał założone szelki, nie miał kasku ochronnego. Nie mógł również stwierdzić, czy pracownik był prawidłowo zapięty szelkami o słup, gdyż tego nie widział ze względu na ciemność i padający deszcz. Dodał też, że Z. D. wchodząc na słup zabrał ze sobą dwie

szpilki, które wsuwa się w otwory w słupie i następnie się na nie staje. Nie widział jednakże, aby próbował on przejść z drabiny na zamocowaną szpilkę (**dowód:** protokół przesłuchania świadka k.72-74 odw.).

Także w dniu wypadku funkcjonariusze KPP w E. przebadali powoda na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu, jednakże przeprowadzone badanie nie stwierdziło, aby powód był w stanie po spożyciu alkoholu (**dowód:** protokół z przebiegu badania stanu trzeźwości k.75).

Przesłuchany na Komendzie Powiatowej Policji w E. świadek zdarzenia – A. B. zeznała, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. jej mąż F. B. zgłosił awarię prądu. Przybyli elektromonterzy po wykręceniu korków w domu i wyłączeniu prądu na ul. (...) przystąpili do rozstawiania drabiny przy słupie. Pracę elektromonterów świadek obserwowała z okna domu. Drabinę elektrycy przystawili do słupa, sięgała ona do dwóch grubych przewodów zamocowanych niżej na słupie. Zdaniem świadka drabina górą oparta była o słup. Dołu drabiny świadek nie widziała, gdyż zasłaniały ją drzewa. Po rozstawieniu drabiny jeden z elektryków – niższy wszedł na samą górę drabiny, a potem obejmował słup rękoma. Świadek podała również, że nie widziała, czy elektromonter stał później na drabinie czy na słupie. Po około 2 – 3 minutach zauważyła, że spada on ze słupa. Kiedy wybiegła mężczyzna leżał na ziemi ubrany w strój roboczy i gumowe buty. Świadek jednak nie pamiętała, czy mężczyzna wchodząc na słup miał na głowie kask, pamiętała, że miał założone szelki. (**dowód:** protokół z przesłuchania świadka k.79-81).

Kolejny świadek – P. K. opisując zdarzenie z dnia

10 stycznia 2014 r. zeznała, iż mężczyzna, który wszedł po drabinie, trzymał ręce nad głową i próbował coś połączyć i wówczas drabina zaczęła się ruszać, a potem przesuwać bardzo wolno. Mężczyzna próbował łapać się słupa. Momentu upadku świadek nie widziała (**dowód:** protokół z przesłuchania świadka k.84-85).

W dniu 11 stycznia 2014 r. w trakcie prowadzonego postępowania powypadkowego na okoliczność wypadku przy pracy jakiemu uległ Z. D., powód wyjaśnił, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. po przybyciu do pracy dowiedział się, że w tym dniu będzie pracował razem ze Z. D.. Specjalista ds. utrzymania sieci – koordynator W. C. wyznaczył powoda jako kierującego zespołem, a Z. D. jako członka zespołu. Ponadto powód wskazał, iż ok. godz. 17:30 otrzymał wraz z Z. D. dyspozycje udania się na ul. (...) w E. w celu załatwienia reklamacji u odbiorcy. Po dotarciu na miejsce zespół udał się do odbiorcy w celu ustalenia uszkodzenia. Po dokonaniu oględzin urządzeń zabezpieczających i licznika zespół nie stwierdził żadnych uszkodzeń i nieprawidłowości. W związku z powyższym powód podał, iż podjął decyzję dokonania oględzin przyłącza i przewodów na słupie. W tym celu należało wejść na słup. Aby to uczynić należało uzyskać zgodę dyżurnego na wyłączenie obwodów zasilających w stacji trafo, wyłączenia oświetlenia drogowego i uziemienia urządzeń. Po uzyskaniu zgody na te czynności, powód podał, iż przystąpił do ich realizacji. W stacji nr 611 wyłączył obwód kierunku P. i S.. Następnie sprawdził brak napięcia, wyjął bezpieczniki z podstaw BM i założył uziemiacze przenośne. W szafce oświetlenia drogowego wykręcił wszystkie bezpieczniki Bi. (...) znajdowała się ok. 60 m od słupa na którym zamierzano dokonać naprawy usterki. Dalej powód wyjaśnił, iż było to ok. godz. 18:00, było wówczas ciemno, padał deszcz zacinający i wiał silny wiatr. Wobec tego zespół ustalił, iż lokalizacji uszkodzenia i jej naprawy dokona z drabiny. W tym celu powód razem ze Z. D. rozłożyli drabinę i przystawili do słupa. Następnie powód podał, że Z. D. włożył szelki, na czapkę założył latarkę czołową i wszedł na wierzchołek drabiny. W tym czasie gdy ww. wchodził na drabinę powód przytrzymał ją. Następnie powód wyjaśnił, że kiedy Z. D. był już na wierzchołku drabiny, zapytał czy może puścić drabinę, na co uzyskał od Z. D. odpowiedź, iż ten przypiął się i powód może puścić drabinę. Wówczas powód oddalił się do samochodu, aby przygotować linę transportową i uziemiacze do uziemiania przewodów linii. Dalej powód wskazał, iż usłyszał głos Z. D., że jest napięcie i wówczas ruszył w kierunku stacji, jednakże usłyszał, że coś dzieje się na słupie. Kiedy wrócił pod słup Z. D. leżał na ziemi nie dając oznak życia. Powód dodał, iż odchodząc od słupa powiedział, Z. D., aby ten wyżej nie wchodził i popatrzył tylko gdzie może być uszkodzenie (**dowód:** informacje uzyskane od świadka w postępowaniu powypadkowym k.44-45).

Także w dniu 11 stycznia 2014 r. pozwany pracodawca dokonał przeglądu wyposażenia zespołu pogotowia energetycznego, który wykazał, że samochód, którym zespół dysponował był prawidłowo wyposażony w niezbędny sprzęt (**dowód:** protokół z przeglądu k.51).

Pismem z dnia 15 stycznia 2014 r. Kierownik Wydziału BHP M. T. poinformował Dyrektora Generalnego (...) S.A. Oddziału B., iż na obecnym etapie kiedy zespół powołany do ustalania przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy nie zakończył swojej pracy trudno jest określić wszystkie naruszone przepisy przez kierującego zespołem pracowników – powoda D. Ł., jak i przez poszkodowanego członka zespołu (...). Jednakże ze wstępnych ustaleń wynikało, że wybrano niewłaściwą i niebezpieczną metodę pracy (przy użyciu drabiny przystawnej), niewłaściwie przygotowano stanowisko pracy do bezpiecznego wykonania pracy, nie sprawowano skutecznego nadzoru i asekuracji. Ponadto kierujący zespołem dopuścił do zastosowania przez Z. D. niewłaściwej metody pracy i zabezpieczeń oraz do naruszenia przez ww. minimalnego odstępu w powietrzu wyznaczającego zewnętrzną granicę strefy pracy w pobliżu napięcia. Prawidłowe przygotowanie miejsca pracy powinno odbyć się zgodnie z obowiązującymi w oddziale instrukcjami: „Instrukcją organizacji pracy na wysokości” – karta technologiczna wykonywania pracy na wysokości W2. – praca na drabinie aluminiowej z systemem kotwiącym do słupa z asekuracją urządzeniem (...), „Instrukcją organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A.”. Nadto stwierdzono, iż pracownicy w miejscu pracy posiadali właściwe i niezbędne środki ochrony osobistej (**dowód:** pismo k.228-229).

W dniu 16 stycznia 2014 r. powód odpowiadał na pytania zespołu powypadkowego odnośnie wypadku z dnia 10 stycznia 2014 r. Wówczas powód podał, iż przed wejściem na słup Z. D. na nogach miał buty gumowe, a ubrany był w ubranie robocze, miał również nałożone szelki z linką biodrową. Powód nie pamiętał, czy ww. miał na głowie hełm. Powód wskazał również, że drabina nie była rozłożona maksymalnie, a jedynie przystawiona. Drabinę powód rozstawił wspólnie ze Z. D.. Powód nie pamiętał, kto i w jaki sposób przygotowywał strefę pracy. Wskazał jednakże, że zespół nie zbudował zgodnie z instrukcją systemu do asekuracji przed upadkiem z wysokości, gdyż nie mieli tam wykonywać żadnych prac, jedynie obejrzeć urządzenia u góry. Decyzję w jaki sposób dalej będzie wykonywana praca powód miał podjąć po zlokalizowaniu uszkodzenia (**dowód:** informacje uzyskane od świadka w postępowaniu powypadkowym k.46-47).

W Karcie Statystycznej do karty zgonu wystawionej w dniu 13 stycznia 2014 r. lekarz jako przyczynę zgonu Z. D. wskazał: porażenie prądem, uraz czaszkowo – mózgowy oraz niewydolność krążeniowo – oddechową (**dowód:** karta statystyczna k.88).

Również w dniu 13 stycznia 2014 r. Prokurator Rejonowy w Elku dokonał z udziałem biegłego oględzin i otwarcia zwłok zmarłego Z. D.. Oględziny zewnętrzne i wewnętrzne zwłok w/w wykazały, iż przyczyną nagłej i gwałtownej śmierci Z. D. była ostra niewydolność krążeniowo – oddechowa w przebiegu urazu wielonarządowego. Najistotniejszym urazem z punktu widzenia zgonu denata był uraz czaszkowo – mózgowy w postaci dwóch ran tłuczonych okolic ciemieniowych czaszki, stłuczenia i obrzęku mózgu i mózdzku, obustronnego krwotoku podtwardówkowego i podpajęczynówkowego i złamania kości podstawy czaszki. Druga grupa urazów, która mogła zagrażać utracie życia zlokalizowana była w obrębie klatki piersiowej i wyrażona była w postaci złamania żeber po stronie prawej, złamania kręgosłupa na granicy odcinka piersiowego i lędźwiowego oraz stłuczenia płuca prawego. Nadto biegły stwierdził, iż do powstania zmian urazowych doszło w wyniku zadziałania na ciało denata z dużą siłą narzędzia lub narzędzi tępych względnie tępokrawędzistych lub też uderzenia o takie narzędzie. W tym konkretnym przypadku, uwzględniając ustalenia Prokuratury, biegły podał, iż narzędziami takimi mogło być lub było twarde podłoże, na które upadł denat z trakcie krytycznego zdarzenia (**dowód:** protokół oględzin i sekcji zwłok k. 92-95).

W dniu 16 stycznia 2014 r. czynności kontrolne w związku wypadkiem śmiertelnym Z. D. zakończył zespół powołany na podstawie upoważnienia z dnia 14 stycznia 2014 r. p.o. Prezesa Zarządu. W ramach przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. nie zastosowano właściwej technologii prac na wysokości wg obowiązującej „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości”. Nadto wskazano, że zespół pogotowia posiadał dostęp do wymaganych ochron osobistych i sprzętu do zastosowania właściwej technologii pracy. W związku z trwającymi wówczas pracami zespołów powypadkowego i technicznego powołanych przez Dyrektora Oddziału B., zespół przeprowadzający przedmiotową kontrolę nie mógł jednoznacznie określić osób odpowiedzialnych ani zakresu ich odpowiedzialności (**dowód:** notatka służbowa k. 253-254).



W dniu 16 stycznia 2014 r. dyrektor pozwanej działając na podstawie art. 30 ust. 2<sup>1</sup> ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych zwrócił się do (...) Związku Zawodowego (...) w B. oraz Organizacji (...) B. o udzielenie informacji, czy powód korzysta z obrony związku zawodowego (**dowód:** pisma k.96,97 – akta osobowe powoda B).

Pismem z dnia 17 stycznia 2014 r. (...) Związek Zawodowy (...) w B. poinformował pracodawcę, że powód nie jest członkiem organizacji związkowej i nie korzysta z obrony związku w indywidualnych sprawach pracowniczych (**dowód:** pismo k.98 - akta osobowe powoda B).

W odpowiedzi na pismo dyrektora pozwanej, Organizacja (...) B. pismem z dnia 20 stycznia 2014 r. poinformowała, że powód nie jest jej członkiem, jednak korzysta z jej obrony (**dowód:** pismo k.99 - akta osobowe powoda B).

W dniu 20 stycznia 2014 r. pozwany pracodawca na podstawie art. 52 § 3 kp poinformował Organizację (...) B. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wskazał przyczyny (**dowód:** pismo k.100 – akta osobowe powoda B).

W odpowiedzi na powyższe pismo, w dniu 22 stycznia 2014 r. Organizacja (...) B. zwróciła się do pozwanej z prośbą o powstrzymanie terminu wypowiedzenia do czasu pełnego wyjaśnienia okoliczności zdarzenia z dnia 10 stycznia 2014 r. (**dowód:** k.101 – akta osobowe powoda B).

Nadto w dniu 24 stycznia 2014 r. Organizacja (...) B. wniosła o zastosowanie w miejsce kary zwolnienia innych rozwiązań mających na celu ukaranie pracownika, dołączając do pisma opinię wystawioną powodowi przez najbliższych współpracowników oraz zwracając uwagę na fakt dotychczasowej wieloletniej nienagannej pracy powoda (**dowód:** pismo k.102 – akta osobowe powoda B).

Pismem z dnia 24 stycznia 2014 r., które powód otrzymał w dniu 25 stycznia 2014 r., pozwany pracodawca działając na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp rozwiązał z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 24 sierpnia 1989 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 10 stycznia 2014 r., kiedy to podczas pracy kierowanego przez powoda 2 – osobowego zespołu śmiertelnemu wypadkowi uległ Z. D.. W ocenie pracodawcy naruszenie obowiązków przez powoda polegało na:

- 1) wyborze niewłaściwej i niebezpiecznej metody pracy (użyciu drabiny przystawnej),
- 2) niewłaściwym przygotowaniu stanowiska do bezpiecznego wykonania pracy,
- 3) niesprawowaniu skutecznego nadzoru i asekuracji,
- 4) dopuszczeniu do:
  - a) zastosowania przez pana D. niewłaściwej metody pracy i zabezpieczeń,
  - b) naruszenia przez pana D. minimalnego odstępów od strefy prac w pobliżu napięcia.

Tym samym pracodawca wskazał, iż powód złamał przepisy: kodeksu pracy (art. 100 §2 pkt3, art. 211 ust. 2 i art. 212 ust. 1,3 i 5), „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych” oraz „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości”. (**dowód:** pismo k. 3).

Przesłuchany w dniu 26 stycznia 2014 r. świadek w postępowaniu powypadkowym T. P. – elektromonter pogotowia energetycznego wyjaśnił, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. ok. godz. 21:14 zespół pogotowia w składzie (...) kierujący zespołem i (...) członek zespołu dostali dyspozycję przywrócenia układu na ul. (...). Po dokonaniu niezbędnych czynności zespół poinformował odbiorcę, że uszkodzenie będzie usunięte w dniu następnym ze względu na warunki atmosferyczne, bowiem padał deszcz, było ciemno i wiał porywisty wiatr. Ponadto świadek wskazał, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. i 11 stycznia 2014 r. podczas przygotowywania strefy pracy, w trakcie sprawdzania braku napięcia

na przewodach oświetlenia drogowego i przewodów nieizolacyjnych linii komunalnej nie było napięcia. (**dowód:** informacje uzyskane od świadka w postępowaniu powypadkowym k.58).

W dniu 28 stycznia 2014 r. Komenda Wojewódzka Policji w O. Laboratorium Kryminalistyczne wydało opinię, w której wskazano, iż nie stwierdzono alkoholu etylowego w krwi zmarłego Z. D. (**dowód:** opinia Nr (...) k.91,91 odw.).

W dniu 03 lutego 2014 r. pracownicy (...) S.A. Oddział B.: K. Z. zajmujący stanowisko kierownika Wydziału Utrzymania Sieci, Z. K. zajmujący dotychczas stanowisko dyrektora Rejonu Energetycznego oraz W. C. zajmujący stanowisko specjalista ds. utrzymania sieci – koordynator zawarli z pracodawcą porozumienia zmieniające. Powyżsi pracownicy zajmujący dotąd stanowiska kierownicze zostali zdegradowani, kolejno K. Z. na stanowisko specjalista ds. sieci, Z. K. na stanowisko specjalisty ds. sieci, Z. C. – stanowisko specjalista ds. utrzymania sieci, zmieniając w/w również stawkę wynagrodzenia zasadniczego (**dowód:** wypowiedzenia zmieniające k.225-227).

W dniu 11 lutego 2014 r. zespół techniczny w powołany przez pozwaną spółkę na wniosek zespołu powypadkowego do ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 10 stycznia 2014 r. uległ Z. D. przedstawił przebieg i wnioski prowadzonego postępowania. Wskazano, iż w dniu 17 stycznia 2014 r. podczas pracy komisji przywrócono układ sieci odwzorowany z dnia wypadku. Za podstawę informacji o układzie sieci w dniu wypadku przyjęto zapisy „Protokołu z oględzin miejsca wypadku przy pracy” oraz (...) uzyskanej od świadka w postępowaniu powypadkowym”, na których protokołach oparła się komisja. Zespół nie stwierdził na słupie nr 3 napięcia na przewodach linii nieizolacyjnych, oraz nie stwierdził obecności napięcia na innych elementach metalowych osprzętu i konstrukcjach słupa. Komisja stwierdziła jednakże, iż wybrano niewłaściwą technologię pracy – podjęto decyzję o wykonywaniu pracy z użyciem drabiny przystawnej, niewłaściwie do wybranej technologii zespół pracowników przygotował stanowisko do bezpiecznego wykonania pracy. Prawidłowe przygotowanie miejsca pracy w ocenie komisji powinno odbyć się zgodnie z obowiązująca w (...) S.A. Oddział B. „Instrukcją organizacji i wykonywania pracy na wysokości” – karta technologiczna wykonywania pracy na wysokości W2. – praca na drabinie aluminiowej z systemem kotwiącym do słupa z asekuracją urządzenia (...) (**dowód:** pismo stanowiące załącznik nr 13 do protokołu nr (...) k. 64-65).

W dniu 19 lutego 2014 r. zespół powypadkowy dokonał oględzin drabiny, która była używana podczas pracy przez Z. D.. Na podstawie stanu technicznego drabiny stwierdzono, że drabina jest sprawna technicznie i nie było przeciwwskazań do użycia jej jako drabiny przystawnej (**dowód:** protokół z oględzin drabiny k.89).

W dniu 26 lutego 2014 r. pozwany pracodawca sporządził protokół wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 10 stycznia 2014 r. uległ Z. D.. Zespół powypadkowy ustalił, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. o godzinie 13:45 zespół pracowników, w którego skład wchodził powód D. Ł. św. kwal. E- (...) bez ograniczeń napięcia i upoważnienie do czynności łączeniowych i Z. D. św. K. E- (...) bez ograniczenia napięcia i upoważnienie do czynności łączeniowych zgłosił swoją gotowość do pracy. Specjalista ds. utrzymania sieci – koordynator W. C. udzielił zespołowi instruktażu w zakresie prac wykonywanych przez brygady RE E.. Wyznaczono osoby do pełnienia funkcji brygadzisty pogotowia energetycznego w w/w dniu. W zespole (...) na kierownika (brygadzisty) zespołu wyznaczono powoda. Następnie powyższy zespół zgłosił gotowość do podjęcia pracy dyspozytorowi CD 4. W tym dniu do zadania zespołu należało dokonywanie czynności łączeniowych na sieci SN, prace przy usuwaniu awarii oraz realizacji zgłaszanych przez odbiorców reklamacji. O godzinie 17.25 dyspozytor przekazał powodowi zgłoszenie o braku światła u odbiorcy na ul. (...) w E.. Przed dojazdem do odbiorcy zespół dokonał oględzin stacji transformatorowej 4-611 (...) na obwodzie kierunek P., nie stwierdzając nieprawidłowości. Następnie zespół pracowników udał się do odbiorcy, gdzie przeprowadził oględziny urządzeń zabezpieczających i licznika nie stwierdzając żadnych nieprawidłowości, w związku z czym kierujący zespołem uznał, że w następnej kolejności należy dokonać oględzin na słupie w miejscu przyłączenia przewodów przyłącza do odbiorcy z linią komunalną. O godz 18:10 kierujący zespołem zgłosił się przez radiotelefon do dyspozytora CD4 z informacją „no to trzeba by było ten obwód ze stacji 611 O. kierunek P. nam wyłączyć i wejść na słup i zobaczyć, jakiś styk, tam trudno powiedzieć bo tu taka motanina na słupie jest, pełno przewodów, tak, że nie widać, a jeszcze jak deszcz pada latarką świecić to tu mało co widać”. Dyspozytor G. W. przyjął tę informację i wydał dyspozycję na wyłączenie urządzeń i przygotowanie strefy pracy. (...) transformatorowa nr 611, w której należało wykonać czynności łączeniowe

znajdowała się w odległości około 90 metrów od słupa nr 3 na którym miały być wykonywane oględziny. Dalej zespół powypadkowy wskazał, iż D. Ł. w swoich wyjaśnieniach nie był w stanie określić, który z nich zaniósł do stacji potrzebny sprzęt do wykonania czynności łączeniowych. Natomiast wyjaśnił, że to on wykonywał czynności łączeniowe w stacji. Wyjaśnił też, że w czasie gdy on rozmawiał z dyspozytorem, Z. D. założył szelki bezpieczeństwa z linką biodrową i przystawił do słupa 3-elementową drabinę „D.” typ (...) nie rozkładając jej. Po powrocie pod słup elektromonterzy rozłożyli drabinę opierając ją o szczyt nad przewodem telefonicznym na wysokości 5,70m od poziomu gruntu (widoczny wyraźny ślad drabiny na słupie). W odległości 0,45m nad drabiną był włożony w otwór technologiczny metalowy pręt szpilka. Zespół pracowników przystawiając drabinę do słupa nie zastosował systemu kotwiącego ją, a Z. D. wchodząc na drabinę nie zastosował systemu asekuracji przed upadkiem z wysokości i nie założył hełmu ochronnego. Z. D. ubrany w buty gumowe, ubranie robocze, szelki bezpieczeństwa z linką biodrową, i ocieplaną, na którą była nałożona latarka czołowa, wszedł na wierzchołek drabiny. Pan D. Ł. według swoich wyjaśnień przytrzymał drabinę, a otrzymawszy od p. Z. D. informację, że je na jej szczycie i jest przypięty linką biodrową odszedł od drabiny. Udał się do znajdującego się około 5 m od słupa Nr 3 samochodu, aby przygotować linę transportową i sprzęt do przygotowania strefy pracy. Będąc w samochodzie usłyszał głos Z. D., że „jest napięcie”, natychmiast więc pobiegł do stacji transformatorowej, aby wyłączyć całe zasilanie niskiego napięcia. Zdarzenie miało miejsce około godziny 18.20. Pan D. Ł. po powrocie ze stacji zastał p. Z. D. leżącego na ziemi i nie dającego oznak życia. Przystąpił do udzielania pierwszej pomocy, którą kontynuował z krótkimi przerwami do przyjazdu karetki pogotowia. Po przybyciu karetki pogotowia ratunkowego czynności reanimacyjne przejął lekarz, który po pewnym czasie stwierdził zgon Z. D..

Ustalono następujące przyczyny wypadku:

- nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających polegające na tym, że nie zbudź systemu do pracy z drabiną przystawną i linką do urządzenia (...), nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej polegające na tym, że pracownik nie użył hełmu ochronnego i będąc na wysokości nie zabezpieczył się przed upadkiem linką opasującą,
- nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających — linka zabezpieczająca z amortyzatorem włókienniczym i urządzeniem samohamownym (...),
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy polegające na nieegzekwowaniu od członka zespołu stosowania środków ochrony indywidualnej, oraz stosowania niewłaściwych metod pracy.

W związku z zaistniałym wypadkiem zostały naruszone przez Kierującego Zespołem (...) przepisy.-

1. Art. 212 p. 1), 2), 3) i 5) Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. poz. 94 z późniejszymi zmianami). Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

- p. 1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- p. 2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przepisami,
- p. 3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami pracy,
- p. 5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

2. Postanowień „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych.” p. 2.4.4 Kierujący zespołem.

Kierujący zespołem kwalifikowanym obowiązany jest w szczególności:

- 1) zaznaczyć członków zespołu ze sposobem przygotowania strefy pracy, występującymi zagrożeniami w strefie pracy i jej sąsiedztwie, warunkami i metodami bezpiecznego wykonywania pracy oraz z zakresem pracy,
- 2) egzekwować od członków zespołu stosowanie właściwych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz właściwych narzędzi i sprzętu,
- 3) zapewnić wykonanie pracy w sposób zgodny z przepisami,
- 4) egzekwować przestrzeganie przez podległych członków zespołu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania pracy,

### 3. Postanowień „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości”, tj.:

- przystawienie drabiny do słupa i poruszanie się po niej pracownika nie spełniając wymagań określonych w karcie technologicznej wykonywania prac na wysokości W 2 „Praca na drabinie aluminiowej z systemem kotwiącym do słupa z asekuracją urządzeniem (...)
- p. 3. 1 3) pracowników wykonujących prace na wysokości obowiązuje stosowanie hełmów ochronnych przystosowanych do pracy na wysokości,
- p. 3.2 6) przy pracach z użyciem drabin na wysokości powyżej 2 m należy stosować odpowiedni system asekuracji przed upadkiem z wysokości,
- p. 3.2 7) drabina bez pajaków, której długość przekracza 4 m, przed podniesieniem lub zamontowaniem powinna być wyposażona w prowadnicę pionową (np. wykonaną z liny), umożliwiającą założenie urządzenia samozaciskowego, połączonego liną bezpieczeństwa z szelkami bezpieczeństwa (**dowód:** protokół nr (...) k.39-95).

W dniach 10, 17 stycznia, 10 lutego, 7, 10, 11, 12 marca 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy, Oddział w E. przeprowadziła kontrolę pozwanego pracodawcy, z czego w dniu 12 marca 2014 r. sporządzono protokół. Celem przeprowadzonej kontroli było zbadanie okoliczności i przyczyn śmiertelnego wypadku przy pracy, któremu w dniu 10 stycznia 2014 r. uległ pracownik Z. D.. Inspekcja przedstawiła tożsame okoliczności wypadku jak w protokole powypadkowym sporządzonym przez pracodawcę w dniu 26 lutego 2014 r. Na podstawie oględzin miejsca zdarzenia, protokołów przesłuchań świadków, zebranej dokumentacji inspekcja ustaliła, iż prawdopodobnymi przyczynami zdarzenia było: tolerowanie przez kierującego zespołem odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór stosowania niewłaściwej technologii – pracownicy nie zbudowali systemu do pracy z drabiną przystawną i linii do urządzenia (...), nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej, nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających, lekceważenie zagrożenia, niewłaściwa ogólna organizacja pracy – kierujący zespołem mógł podjąć decyzję o odstąpieniu od wykonania naprawy ze względu na ciemność, silny wiatr i opady deszczu. Przeprowadzona kontrola nie stwierdziła nieprawidłowości w zakresie sporządzania dokumentacji powypadkowych (**dowód:** protokół kontroli k.131-139).

W ramach przeprowadzanej kontroli inspektor pracy w dniu 03 marca 2014 r. przesłuchał powoda. Powód wskazał, że w dniu 10 stycznia 2014 r. rozpoczął pracę na II zmianę tj. miał pracować od godz. 14:00 do godz. 22:00. Pracował w zespole ze Z. D. od dłuższego czasu, ponad 5 lat. Najczęściej powód był wyznaczany na kierującego zespołem. W tym dniu W. C. wyznaczył powoda na kierującego zespołem. Ok. godz. 17:30 powód otrzymał informację na radiotelefon o reklamacji u klienta na ul. (...) w E.. Dalej powód wskazał, że z tego co pamięta odbiorca powiadomił, że są zaniki napięcia i mruga światło. Informację powód otrzymał od dyspozytora. Przed dojazdem do klienta zespół zajeżdżał do stacji tranzystorowej na rogu ul. (...), sprawdził napięcie i okazało się, że jest wszystko w porządku. Potem według powoda zespół udał się na ul. (...) do odbiorcy. W czasie rozmowy z odbiorcą okazało się, że klient wyłączył wszystkie bezpieczniki w domu, żeby nie uszkodzić sprzętów. Powód sprawdził napięcie w zabezpieczeniu podlicznikowym i jego zdaniem wszystko było w porządku. Gdy poprosił odbiorcę o włączenie jakiegoś obciążenia wtedy na zerze pojawiło się napięcie, co świadczyło o tym, że jest uszkodzone zero na przyłączy do budynku. Następnie powód zeznał, że Z. D.

poświecił latarką po słupie ale nic nie było widać – wiał silny wiatr, padał deszcz, było ciemno. Odbiorca powiedział, że wcześniej coś iskrzyło na słupie, wówczas zdaniem powoda wspólnie ze Z. D. podjęli decyzję, że postawią drabinę i popatrzą co dzieje się na słupie. Kolega zaczął się ubierać nałożył uprząż i wziął kask, następnie zdjął drabinę z samochodu i postawił ją przy słupie. W tym czasie zadzwonił do powoda dyspozytor i powiedział, że trzeba będzie jechać w okolice G. na kolejną reklamację. Powód powiedział, że obecnie zespół jest na Poprzecznej i wykonuje reklamację, że jest ciemno i trzeba wejść na słup. Zgłosił zakres prac i otrzymał zgodę dyspozytora na wyłączenie obwodów na Poprzecznej. Następnie według powoda poszedł wraz ze Z. D. i obaj wyłączyli napięcie na Poprzecznej. Kiedy wrócili na Poprzeczną 3, D. poprosił, aby powód dał mu szpilkę. Rozłożyli drabinę i przystawili do słupa. Przed wejściem na drabinę powód podał pracownikowi latarkę czołową. Potem Z. D. wszedł na drabinę. Wcześniej zdaniem powoda pracownik miał kask na głowie, czy miał go wchodząc na drabinę, powód nie pamiętał. Powód przytrzymał drabinę stojąc jedną nogą na podpórce u podstawy. Jak D. wszedł na drabinę, powód zapytał czy może ją puścić. Powód zeznał, że wówczas D. odpowiedział, że może puścić, bo jest już przypięty. Powód puścił drabinę i odszedł na środek jezdni, aby lepiej widzieć pracownika. Zobaczył, że D. stojąc na jednym z ostatnich stopni ma jeszcze daleko do przewodów zasilających. Następnie powód wskazał, że polecił pracownikowi, aby ten wyżej nie wchodził i popatrzył po zaciskach, czy są której uszkodzone. Powód odszedł do samochodu, po chwili usłyszał od kolegi, że jest napięcie. Wówczas powód powiedział do Z. D., aby poczekał i poszedł w kierunku stacji transformatorowej. Nie doszedł jednak do stacji gdyż usłyszał brzęk drabiny, odwrócił się i zobaczył jak D. wisi na przewodach izolowanych i macha nogami w powietrzu nie dotykając drabiny, wtedy powód podbiegł do drabiny i krzyknął, aby pracownik stanął na drabinie, jednak ten nie odpowiadał i wydawał niezrozumiałe dźwięki, wobec czego powód pomyślał, że jeden z przewodów izolowanych jest uszkodzony i być może D. poraził prąd. Pobiegł więc do stacji trafo i wyłączył wyłącznik główny po stronie niskiego napięcia. Gdy przybiegł na miejsca Z. D. leżał na ziemi. Według powoda drabina nadal stała przy słupie. Powód wykonywał pracownikom masaż serca do przyjazdu karetki (**dowód:** protokół przesłuchania świadka k.205, 205 odw.).

W dniu 10 marca 2014 r. Dyrektor Generalny Oddziału (...) S.A. wydał polecenie służbowe w sprawie wypadku przy pracy, jakiemu w dniu 10 stycznia 2014 r. uległ Z. D.. Dla uniknięcia w przyszłości podobnych wypadków polecił z przyczynami i okolicznościami wypadku zapoznać wszystkich pracowników dozoru i eksploatacji (...) S.A. Oddział B., ponownie zapoznać z powyższych pracowników z „Instrukcją organizacji i wykonywania pracy na wysokości”. Nadto polecił przeprowadzenie szkolenia przypominającego z zakresu obowiązków i odpowiedzialności osób kierujących pracownikami, a także przeprowadzenie kontroli w podległych komórkach organizacyjnych z zakresu wyposażenia w ochrony indywidualne i zbiorowe przy pracy na wysokości, dokonanie weryfikacji kart ryzyka zawodowego w zakresie upadku z wysokości, włączenie materiałów z postępowania wyjaśniającego przyczyny i okoliczności wypadku do programów szkoleń okresowych pracowników oraz wycofanie z wyposażenia samochodów pogotowia energetycznego drabiny o długości poniżej 8,60 m (**dowód:** polecenie służbowe Nr (...) k.248).

W załączniku nr 1 do Polecenia Służbowego Nr (...) ustalono, iż przyczyną wypadku było nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających polegającym, na tym, że pracownik nie zbudował systemu do pracy z drabiną przystawną i linią do urządzenia (...), nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej polegające na tym, że pracownik nie użył hełmu ochronnego i będąc na wysokości nie zabezpieczył się przed upadkiem linką opasującą, nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających – linka zabezpieczająca z amortyzatorem włókienniczym i urządzeniem samohamownym (...), tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy polegające na nieegzekwowaniu od członka zespołu stosowania środków ochrony indywidualnej oraz stosowania niewłaściwych metod pracy. Wskazano także naruszenie przepisów przez Z. D. oraz kierującego zespołem powoda D. Ł. – jak w protokole powypadkowym z dnia Nr (...) z dnia 26 lutego 2014 r. (**dowód:** załącznik nr 1 k.249-251).

W dniu 14 marca 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy Inspektorat Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O., Oddział w E. na podstawie art. 304 § 2 kpk zawiadomiło Prokuraturę Rejonową w Elku o uzasadnionym podejrzeniu przestępstwa z art. 220 §1 kk przez D. Ł., kierującego zespołem pogotowia energetycznego, poprzez dopuszczenie Z. D. do wykonywania prac na wysokości, bez wymaganych zabezpieczeń z rażącym naruszeniem przepisów w zakresie

bezpieczeństwa i higieny pracy, co skutkowało upadkiem poszkodowanego z wysokości 5 m i śmiercią na miejscu zdarzenia (**dowód:** zawiadomienie k.207, 207 odw.).

Ponadto w dniu 14 marca 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy Inspektorat Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w O., Oddział w E. nakazała (...) S.A. Oddział B. dokonać uzupełnienia oceny ryzyka zawodowego, które wiąże się z wykonywaną pracą na stanowisku elektromonter z uwzględnieniem zagrożeń związanych z wykonywaniem pracy na wysokości w niekorzystnych warunkach pogodowych (silny wiatr, słaba widoczność, opady atmosferyczne), biorąc pod uwagę możliwość oceny sytuacji przez kierującego zespołem i podjęcie decyzji o odstąpieniu od wykonywania prac (**dowód:** nakaz k.208).

Postanowieniem Komendy Powiatowej Policji w E. z dnia 25 marca 2014 r. w postępowaniu przygotowawczym dopuszczono dowód z opinii biegłego sądowego. Biegły po zapoznaniu się z aktami śledztwa w pisemnej opinii z dnia 14 kwietnia 2014 r. stwierdził, iż dowody zgromadzone w toku śledztwa wskazują, że do zaistniałego z udziałem poszkodowanego w wypadku przy pracy doszło w wyniku jego upadku z wysokości i nie miało to związku ewentualnym porażeniem prądem elektrycznym. Tym samym w ocenie biegłego przyczyna (przyczyny) przedmiotowego wypadku przy pracy należy odnieść do ewentualnych nieprawidłowości związanych z pracą na wysokości (pracą szczególnie niebezpieczną) -tj. pracą poszkodowanego na drabinie opartej na słupie elektrycznym oraz być odniesione do wymagań określonych w „Instrukcji organizacji wykonania prac na wysokości. Dalej biegły wskazał, iż wymagania dotyczące zasad pracy na drabinach określone są w punktach: 3. 1 i 3.2 Instrukcji, a także w punkcie 4 – Karty technologiczne (w przypadku drabiny, na której świadczył pracę poszkodowany powinna to być karta technologiczna W2). Ocena zapisów znajdujących się w punktach 3.1 i 3.2, karcie technologicznej W2 Instrukcji oraz ich korelacja ze stanem rzeczywistym wskazują w ocenie biegłego na następujące nieprawidłowości:

A) wykonywanie w momencie wypadku przez poszkodowanego pracy na wysokości w obsadzie 1-osobowej (w momencie zaistnienia wypadku osoba asekurująca poszkodowanego opuściła stanowisko pracy) – jest naruszeniem punktu 3.1.2 Instrukcji,

B) wykonywanie pracy podczas silnego wiatru, ciemności i opadów deszczu – jest to naruszenie punktu 3.1.11 Instrukcji,

C) brak wyposażenia pracownika w hełm – jest to naruszenie karty technologicznej W2.,

D) brak zastosowanego systemu asekuracji przed upadkiem z wysokości (system kotwiący do słupa z asekuracją urządzenia (...)) jest to naruszenie punktu 3.2.6 I 3.2.7 oraz karty W2 Instrukcji,

W związku z powyższym, zdaniem biegłego naruszone zostały poniższe zasady i przepisy bhp:

- Art. 212, punkt 1,3 i 5 Kodeksu Pracy w zakresie punktów A),B),C) i D) (nieprawidłowości) – odpowiedzialny: osoba kierująca pracownikami (D. Ł.),

- Art. 211, punkt 1,2 i 4 Kodeksu Pracy w zakresie punktów C) i D) (nieprawidłowości) – odpowiedzialny: poszkodowany.

Nadto biegły wskazał, iż w aktach śledztwa brak jest informacji o przeszkoleniu powoda D. Ł. – kierującego zespołem elektromonterów pogotowia energetycznego - z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami. Wobec tego pracodawca dopuszczając do pracy powoda do kierowania zespołem elektromonterów pogotowia energetycznego bez stosownego przeszkolenia z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami naruszył art. 237.1 §1 kp (**dowód:** opinia k.275-288).

W uzupełniającej opinii z dnia 13 czerwca 2014 r. biegły wskazał, że zgodnie z informacją znajdującą się w „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A. z sierpnia 2013r., powód jako osoba kierująca zespołem powinna posiadać ważne świadectwo kwalifikacyjne na stanowisku eksploatacji, właściwe dla określonego w poleceniu zakresu pracy i rodzaju urządzeń energetycznych, przy których będzie wykonywana praca –

co wynika z wymagań określonych w Kodeksie Pracy (Art. 237.3), przeszkolenie z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami oraz (zgodnie z wymaganiami określonymi w § 41.1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy) zapoznanie z instrukcją bezpieczeństwa i higieny pracy. Biegły wskazał również, że zgodnie z art. 207 § 3 Kodeksu pracy, osoba kierująca pracownikami zobowiązana jest znać w zakresie niezbędnym do wykonywania ciężących na niej obowiązków, przepisy o ochronie pracy, w tym przepisy oraz zasady bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy przez to rozumieć w ocenie biegłego, że osoby sprawujące tę funkcję winny legitymować się znajomością aktów prawnych obowiązujących w danej branży, a także wewnątrzzakładowych normalizacji, instrukcji bhp i zarządzeń regulujących zagadnienia bhp w obszarze, w którym odbywa się kierowanie zespołem pracowników. Biegły dodał, że kodeks pracy nie określa pojęcia "osoby kierującej pracownikami". Mogą to być: kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści, majstrowie, mistrzowie), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach liniowych, którym przydano do pomocy w wykonaniu zleconych zadań innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych prac i nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp. Zdaniem biegłego powód D. Ł. (jako osoba kierująca pracownikami) powinien (między innymi) egzekwować przestrzeganie przez podległych członków zespołu (poszkodowanego) przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania pracy — tym samym spełnia wymagania uznania go jako osoby kierującej pracownikami (art. 212 pkt 5 — Kodeks Pracy). Nadto w ocenie biegłego decyzja o przerwaniu pracy ze względu na złe warunki atmosferyczne nie należała do dyspozytora, ale powinna zostać dokonana przez osobę kierującą zespołem (w oparciu o wymagania określone w punkcie 2.4.4 „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A. z sierpnia 2013r.) (**dowód:** opinia uzupełniająca k.289-291).

W dniu 18 czerwca 2014r. Prokurator Rejonowy w Elku sporządził akt oskarżenia przeciwko D. Ł., oskarżając ww. o to, że w dniu 10 stycznia 2014 r. w E., będąc zatrudnionym w (...) S.A. Oddział B. Rejon Energetyczny E. oraz odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy w związku z pełnieniem funkcji kierującego zespołem pogotowia energetycznego w skład którego wchodził elektromonter Z. D. jako członek w/w zespołu dopuścił się naruszenia art. 212 pkt 1, 3, i 5 kp i przez to naraził Z. D. na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, polecając mu wejście na drabinę przystawioną do słupa energetycznego, bez zbudowania systemu do pracy z drabiną przystawną i liną do urządzenia (...) i tolerowania nie stosowania przez pracownika Z. D. odstępstw od przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy polegające na nieegzekwowaniu stosowania środków ochrony indywidualnej oraz stosowania niewłaściwych metod pracy, w wyniku czego nieumyślnie spowodował śmierć Z. D. tj. o przestępstwo z art. 220 § 1 kk w zb. z art. 155 kk w zw. z art. 11 § 2 kk. (**dowód:** akt oskarżenia k. 263-274).

Spór stron koncentruje się w niniejszym przypadku na ustaleniu, czy zachowanie powoda spełniało znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponadto zdaniem strony powodowej przyczyny wskazane przez pracodawcę w piśmie z dnia 24 stycznia 2014 r. rozwiązującym z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, są nieprecyzyjne, ujęte w sposób zbyt ogólnikowy, bez wskazania konkretnej przyczyny.

Strona powodowa D. Ł. (k. 241 odw. - 244 odw.) wskazała, że w dniu 10 stycznia 2014 r. rozpoczął pracę o godzinie 14:00, to miała być zmiana od godziny 14:00 do 22:00, razem ze Z. D.. W. C. wybrał powoda na kierującego zespołem i udzielił krótkiego instruktażu. Powód podał, że kierujący zespołem rozmawia z dyżurnym przyjmuje reklamacje, podpisuje dokumenty. C. powiedział, co zespół ma wykonać w sobotę i w niedzielę. W miejscowości G., gdzie gniazdo bociana zerwało się ze słupa porwało przewody i przyłączy powód poprosił W. C. o podnośnik. Otrzymał wówczas informację, że podnośnik przyjedzie oraz jakie są potrzebne materiały do naprawy przyłącza, przyjechał podnośnik i monter. Zespół powoda pojechał w kierunku S., o czym powód zawiadomił dyżurnego A. W.. Po drodze została zmieniona decyzja i zespół pojechał do S., później do G.. Następnie od W. zespół otrzymał informację, że na Poprzecznej 3 są kłopoty ze światłem i tam się udał. (...) transformatorowa jest na rogu (...). W stacji trafo zdaniem powoda było wszystko dobrze, więc zespół pojechał na Poprzeczną 3. Z. D. udał się pod wskazany adres, rozmawiał z odbiorcą. Powód zaczął, sprawdzać przyczynę, zmierzył napięcie przed licznikiem, wyglądało, że wszystko jest dobrze, Odbiorca przekazał, że wyłączył wszystkie bezpieczniki w mieszkaniu. Powód poprosił, żeby odbiorca coś włączył i

okazało się, że jest uszkodzone „zero” czyli na przewodzie neutralnym jest napięcie, co zdaniem powoda oznaczało, że jest uszkodzenie od słupa do bezpieczników. Dalej powód podał, że zespół miał latarkę szperacz, poświecili latarką, ale padał deszcz i nie było widać dokładnie przewodów. Zdaniem powoda słup miał około 8 metrów. Nie wiedział, ile ma drabina, napis na niej jest, ale nigdy nie patrzył. W tym samym czasie zadzwonił dyżurny W. na komórkę, że jakaś jest dalej linia uszkodzona, spytał się powoda gdzie jest, odpowiedział, że na Poprzecznej 3, że nie widać i żeby wyłączyć linię zasilającą tą ulicę, żeby wejść na słup. Powód zgłosił przez radiotelefon do W. o wyłączenie tej linii oświetlenia drogowego. Zespół wyłączył tę linię, zostało założone uziemienie w stacji trafo. W międzyczasie D. ubrał się, założył szelki, wziął narzędzia i zdjął z samochodu drabinę, którą oparł o słup, nałożył kask na głowę. Następnie powód wskazał, że oboje byli w kaskach jak poszli do stacji trafo. Drabina została rozłożona, D. wszedł i spadł. Powód obecnie cały czas przebywa na leczeniu w szpitalu psychiatrycznym w S.. Strona powodowa podała również, że urządzenie (...) jest bardzo nieduże, wielkości ręki. Jakaś lina była rozłożona, jednak powód nie pamiętał, czy zespół kotwiczył drabinę. W ocenie powoda i kierujący i ten drugi członek zespołu ma taką samą wiedzę. Nadto powód wskazał, iż wydaje się mu, że ta drabina została przymocowana przy pomocy liny. D. był odchylony w stronę powoda, kiedy był na drabinie i na pewno był przypięty, bo trudno stać na drabinie i się odwrócić w drugą stronę. Prawdopodobnie D., miał ze sobą szpilkę. Szpilki leżą w każdym samochodzie. Zdaniem powoda inspektor widzi te szpilki i nie zwraca żadnej uwagi. D. jak był na słupie powiedział, że jest napięcie i powód pobiegł do stacji trafo. Jak powód biegł do stacji trafo, to słyszał jak dzwonią obejmy od drabiny, pierwszy raz zawrócił i zobaczył, że coś jest nie tak, bo zobaczył, że Z. D. wisi, ale zdaniem powoda na szelkach i wtedy powód pobiegł wyłączyć napięcie, gdyż myślał, że członek zespołu poraził prąd. Jak wrócił D. leżał na ziemi. Ponadto powód stwierdził, iż nie wie, kto położył kask na siedzeniu obok kierowcy. Jak D. wchodził na słup to zdaniem powoda miał kask. Zdaniem powoda żeby sprawdzić brak napięcia na linii trzeba wejść na słup. Urządzenia podaje się przy pomocy linki transportowej, ale w takich warunkach trudno trafić w przewody. W ocenie powoda w takich warunkach podjęcie tej pracy z tym sprzętem było prawidłowe. Drabina posiadała wszelkie badania. Powód wskazał, iż w instrukcji nie ma, czy powinna być takiej, czy innej długości, ona nie miała być używana do pracy, tylko do obejrzenia stanowiska pracy. To było rozeznanie miejsca pracy, powód stwierdził, że nie miał możliwości technicznych oświetlenia z ziemi. Nie mógł użyć też podnośnika, na to trzeba dużo czasu, a miał następną pracę. Takie podnośniki są na stanie dwa, ale przy takich prostych sprawach nie są używane, sprzęt jest przestarzały, często się psuje i dlatego praca jest niebezpieczna. Zdaniem powoda, uszkodzony musiał się przestraszyć, może coś go uderzyło i dlatego się poodpinał, chciał stamtąd szybko uciec. Chciał może szybko po drabinie uciec na dół i chyba się odpiął, chciał chyba szybko stamtąd uciec, ale prąd go nie kopnął. Powód podał też, że jest uprawniony do pracy na podnośniku, ale podnośnik sam nie dojedzie do pracy. Wcześniej kilkakrotnie odstąpił od wykonywania pracy ze względu na warunki atmosferyczne, konsekwencji nie poniósł żadnych. Wówczas przełożony wzywał inny zespół. W tym dniu był powołany stan H-2, który oznacza podwyższoną gotowość w firmie, więcej ludzi miało być gotowych do pracy. Odpięcie pasa to sekunda, dwie, podobnie (...). Zdaniem powoda nie mógł on cały czas stać i trzymać linę, bo w ten sposób żadnej pracy dwuosobowy zespół nie byłby w stanie zrobić. D. miał zadanie popatrzeć, miał obejrzeć poszukać uszkodzenia. Później się okazało, że tam uszkodzenia nie było. D. nie był przygotowywany do wykonania niczego innego poza obejrzeniem. Powód wskazał również, że postępowanie na policji jest prowadzone, postawiono mu zarzut z art. 220 kk, jednakże odmówił składania wyjaśnień.

Dyrektor pozwanego J. D. (k.243 odw. - 244 odw.) wskazał, iż wstępną diagnozę o przyczynach wypadku miałem już 10 stycznia 2014 r., gdyż poinformowany o wypadku w nocy przyjechał do E.. O wypadku dyrektora pozwanego poinformował K.. Taką informację przekazał również Z.. Dyrektor pozwanego podał, że uzyskał wówczas informacje, iż Z. D. spadł ze słupa, bo nie miał na sobie sprzętu, który uniemożliwiłby upadek ze słupa. Tego samego dnia dyrektor podpisał polecenie o powołaniu komisji powypadkowej i zobowiązał M. T. do bieżącego informowania o działaniach komisji, ponieważ dyrektor musiał informować bezpośrednich przełożonych w L.. L. też powołał komisję. Komisja z L. miała sprawdzić procedury, instrukcje, wszystko co jest związane z BHP. Według dyrektora nie był on zapoznawany z protokołem tej komisji. Odpowiedzialny był za to W. B.. W dniu 15 stycznia 2014 r. M. T. przesłał dyrektorowi wstępne ustalenia odnośnie przyczyny wypadku i te wstępne ustalenia były już dla dyrektora wystarczające, żeby rozwiązać umowę o pracę z powodem. Dyrektor wskazał, iż w dniu 10 stycznia 2014 roku uzyskał informacje, że na miejscu wypadku był słup był ZN-10 czyli 10 metrowy wystający 8 metrów. Na słupie były najwyżej cztery przewody niez izolowane na wysokości 7,80 metra, poniżej dwa przewody izolowane i przewody oświetleniowe. Drabina ma 5,70



metra po rozłożeniu. Odległość od ostatniego szczebla do przewodu jest 2,1 metra. W ocenie dyrektora praca nie powinna być wykonana, to była noc i zgodnie z instrukcją nie można wykonywać pracy w warunkach nie dostarczonego oświetlenia. Z tą instrukcją powód był zapoznany. W tym dniu panowały trudne warunki atmosferyczne silny wiatr i padał deszcz, mogła być decyzja o odstąpieniu od wykonania pracy. O sprawach BHP wypowiedzieli się inspektorzy BHP. W E. są dwa podnośniki 18 - metrowy i 14 - metrowy. Jeden z nich 14 - metrowy był na zmianie. Można było go wezwać, był używany. Dalej dyrektor wskazał, że z opisu pana P. wynika, że hełm leżał w samochodzie. Zdaniem dyrektora, zdarzenie jest wynikiem braku asekuracji przy pracy na wysokości, a pracodawca szczegółowo szkoli, jeżeli chodzi o pracę na wysokości. Jest do tego poligon i szkolenia praktyczne, powód i Z. D. byli szkoleni w 2006 i 2011 roku a w 2013 roku powód odbył szkolenie udoskonalające. Po zdarzeniu instrukcje obowiązujące w pozwanej spółce nie zostały zmienione. Dyrektor podał, iż pamięta z komisji (...) ustalenia, że przepisy są dobre tylko należy je przestrzegać. Oprócz powoda nastąpiły inne zmiany personalne, ze stanowisk zostali odsunięci panowie: C., Z., K. i przesunięci na niższe stanowiska, żaden z nich się nie odwoływał, odbyło się to na zasadzie porozumienia stron. Ponadto podał, iż wydział kadr dysponował taką samą wiedzą jak on, pismem M. T.. Protokół końcowy komisji został sporządzony później. Odnośnie pkt I ta praca w ogóle nie powinna być wykonywana przy użyciu drabiny przystawnej taką, jaką dysponował powód 5,70 metra, tej która została wykorzystana. Zdaniem zeznającego takiego sprecyzowania nie musi być, bo 5,70 metra była na wyposażeniu samochodu. W samochodach brygadowych są dłuższe drabiny. Latarka czołowa, to dodatkowe oświetlenie. Na podnośniku można doświetlić z pozycji kosza. Dyrektor podał również, że zawsze w przypadkach śmiertelnych następują zwolnienia z pracy osób odpowiedzialnych. Wskazał, że wypadek śmiertelny pana K. był 20 lat temu. Oprócz tego były dwa wypadki śmiertelne w Oddziale, oba w 2011 roku, jeden w W., drugi w M. w obu przypadkach nastąpiły zwolnienia. W jednym przypadku dokonano wypowiedzenia, bo upłynął termin do zwolnienia dyscyplinarnego a w drugim przypadku na mocy porozumienia stron, pracownik nie był kierującym zespołem. Dyrektor wskazał też, że kierującym zespołem jest osoba wyznaczona przez koordynującego. Dodatkowe wynagrodzenie za to było jako dodatek brygadzistowski i zostało doliczone do stawki wynagrodzenia zasadniczego później. Jeżeli powód miał wcześniej dodatek brygadzistowski, to doliczono mu to do stawki wynagrodzenia zasadniczego. Osoba kierująca zespołem, według zeznającego głową odpowiada za to, co robi. Ma prawo wydawania poleceń drugiemu członkowi zespołu. Po tym wypadku zespół pogotowia pojechał, bo musiał zlikwidować usterkę na Poprzecznej 3. W trakcie tego powymieniano wszystkie zaciski i mostki na tym słupie i w szczycie budynku. Do samochodów pogotowia tam gdzie belka nie blokuje i jest to możliwe zaczęto stosować drabiny dłuższe - 8 metrów, zamiast 5,70 metra. Nadto pracodawca szukał na rynku czym można doświetlić miejsce pracy z pozycji pracownika. Pan D. miał doświetlenie na czapce, to doświetlenie nie trzyma się kasku, więc nie mógł mieć tego doświetlenia na kasku.

Przesłuchany w sprawie świadek Z. C. (k.216 – 217) zeznał, iż pracuje w (...) Oddział B., wówczas jako specjalista koordynator, obecnie jako specjalista ds. utrzymania sieci. Wskazał, iż stanowisko zostało zmienione w wyniku zdarzenia z dnia 10 stycznia 2014 roku. W dniu 10 stycznia 2014 roku powód pracował w zespole dwuosobowym ze Z. D.. Zgłosili się do świadka o godz. 14:00 do pracy. Świadek podał, iż miał przygotowaną dla nich pracę, udzielił krótkiego instruktażu do pracy odnośnie awarii w miejscowości, której nie pamięta. Pracując w zespole musi być określony kierujący zespołem, wyznaczał go świadek. W tym dniu na kierującego zespołem wyznaczył powoda na podstawie miesięcznego harmonogramu pracy pogotowia. Zawsze jeden z grupy według świadka musi kierować, prowadzi sprawy, komunikuje się z dyżurnym, później jest rozliczany. Nadto świadek zeznał, iż dobierając kierującego zespołem musiał brać pod uwagę predyspozycje, kwalifikacje, doświadczenie w rejonie. Z. D. pracował troszeczkę krócej. Pewne zadania musi wykonywać ktoś bardziej odpowiedzialny. Nie ma dodatkowego wynagrodzenia za kierowanie zespołem, to dodatkowy obowiązek. Jest tu odpowiedzialność zespół i odpowiedzialność za wykonaną pracę, ta osoba jest rozliczana. Kierujący zespołem dokonuje doboru sprzętu do pracy. Świadek podał też, że były dwa podnośniki i drabina przypisana do każdego samochodu.

Kolejny świadek G. W. (k.217-218) zeznał, że w (...) Oddział B. Rejon E. zajmuje stanowisko dyżurnego centralnej dyspozycji mocy. Po godz. 15: 00 powód podlegał dyspozycji sieci średniego napięcia i niskiego napięcia, czyli dyspozytorem, świadek był dyspozytorem od niskiego napięcia a od średniego był A. W.. Zdaniem świadka warunki pogodowe były niesprzyjające. Był ogłoszony stan alarmowy H2. Duża ilość awarii, reklamacji, pracy. Powód

kontaktował się ze świadkiem cały czas. To świadek przyjął od odbiorcy reklamację i wysłał zespół powoda na ul (...). Powód się zgłosił i została omówiona z dyspozytorem praca, jaka ma być wykonana, co zespół ma robić, co ma być wyłączone. Świadek podał, iż wydał dyspozycje na wymianę zacisku na słupie przyłączeniowym do budynku (...) i nastąpił wypadek. Zdaniem świadka cały zespół decyduje, co wyłączyć, to zespół na miejscu miał zdecydować, co wyłączyć. Świadek dał dyspozycję na wyłączenie stacji O.. Powód zgłosił się radiotelefonem i wystąpił o zgodę o wyłączenie linii zasilającej pana B., czyli (...), świadek wydał wówczas zgodę na wyłączenie tej linii, to była lina niskiego napięcia. Jeżeli zespół chciałby podnośnik, to musiałby zawiadomić bezpośredniego przełożonego, czyli Z. C., on pracował do godz. 15, ale cały czas jest pod telefonem. Ta praca była wykonywana bez podnośnika. Nie było wiadomo, co tam jest zepsute. Zespół pogotowia podejrzewał, że to zacisk przyłączeniowy. Świadek wskazał, że tak podejrzewał on i powód w rozmowie przez telefon komórkowy i radiotelefon. W ocenie świadka trzeba wejść na słup i sprawdzić. Drabina jest narzędziem używanym przez pogotowie energetyczne. (...) kotwiący jest, żeby drabina się nie obsunęła, przymocowana i do słupa i do ziemi. Ile to osób robi, świadek nie wie. Wie natomiast o dwóch podnośnikach, że są, wykorzystuje się je przy pracach na sieci. Około godz. 15 był przypadek używania podnośnika w gminie K., tam zdejmowane było gniazdo. Zespół powoda przeważnie pracował bez podnośnika. Świadek podał również, iż osoba kierująca zespołem, to jest osoba, która została wyznaczona przez przełożonego i kieruje zespołem. Decyzję podejmuje kierujący zespołem. Z dyspozytorem rozmawia zawsze kierujący zespołem, jednak świadek myśli, że się konsultują. Żeby być kierującym trzeba mieć kwalifikacje. Zdaniem zeznającego, D. też miał kwalifikacje na kierującego. Raz jest jeden kierujący, a następnego dnia może być drugi. Nie ma dodatku. Odnośnie zabezpieczeń świadek podał, że zabezpieczenia są takie, jakie ma na wyposażeniu pogotowie energetyczne, używane są uziemienia linii asekuracyjnych. Szelki służą do przytrzymywania się przez linkę asekurującą do słupa. Tam jest taki pas. Pas utrzymałby montera na słupie.

Kolejny świadek Z. K. (k.218-219 odw.) zeznał, iż pracuje w pozwanej spółce jako specjalista ds. sieci. W dniu wypadku zajmował natomiast stanowisko Dyrektora Rejonu Energetycznego. O zdarzeniu świadek dowiedziałem się 15 minut po całym zdarzeniu, telefonicznie od kierownika Wydziału Majątku Sieciowego - J. S. (2), który był w tym czasie w Rejonie Energetycznym w E.. 45 minut po zdarzeniu świadek był na miejscu. Rolą świadka było sprawdzenie jaki jest stan zdrowia poszkodowanego, ale jak przyjechał była już zakończona akcja ratownicza i zabierano zwłoki. Pierwszy wniosek świadka był, taki że to był upadek z wysokości, czyli czy były zastosowane odpowiednie procedury. Obowiązuje przede wszystkim każdego elektromontera pogotowia (...) organizacji bezpiecznej pracy”, „Instrukcja pracy na wysokości”, „Instrukcja stanowiskowa elektromontera pogotowia”. Zdaniem świadka każdy elektromonter wyjeżdżający w teren musiał się z tym zapoznać, był przeszkolony, zdawał egzamin co roku. Zespół przeszedł te szkolenia, zdał egzamin i to ich upoważniało do wykonywania czynności, mieli w ocenie świadka pełną świadomość co ich obowiązuje na tym stanowisku. Świadek stwierdził ponadto, iż na miejscu wypadku był jeden wniosek - nie zastosowano procedury pod względem zabezpieczania od upadku z wysokości. Drabina powinna być zabezpieczona poprzez mocowanie liny do słupa, żeby nie odpadła, nie obsunęła się. Każdy elektromonter posiada szelki bezpieczeństwa i urządzenie auto stop amortyzacyjne, zabezpieczające przed upadkiem z wysokości. Te elementy nie były zastosowane. Następny wniosek to, że nie było zabezpieczenia Z. D.. On nie zapiął pasa bezpieczeństwa, skoro odpadł od słupa. Tym samym nie miał urządzenia auto stop. O tym, żeby elektromonter był w pełni zabezpieczony wszystko to przekazuje pracodawca i jest wyraźnie napisane co powinno być na samochodzie pogotowia. Jeżeli monterzy zgłaszają gotowość do wykonywania czynności to oznacza, że są sprawni fizycznie i umysłowo, samochód jest w pełni wyposażony. Kierujący zespołem musi posiadać kwalifikacje, aktualne zaświadczenia. Kierujący zespołem musi posiadać wiedzę, czy mogą pojechać do akcji. Ma omówić bezpieczne wykonanie pracy. Nadto świadek wskazał, że obowiązki kierującego zespołem są opisane w „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy” i w „Instrukcji stanowiskowej elektromontera pogotowia”. Jeden podstawowy wniosek w ocenie świadka to - zostały złamane wszelkie przepisy bezpieczeństwa, zarówno przez kierującego zespołem jak i przez Z. D.. Dalej świadek podał, iż w zakładzie było prowadzone wewnątrzzakładowe postępowanie na podstawie układu zbiorowego pracy, w wyniku którego został pozbawiony stanowiska kierowniczego. Zdaniem świadka w protokole powypadkowym nie ma nic na temat zabezpieczenia drabiny. Jedna osoba mogłaby zdjąć zakotwienie. Zastosowanie auto stop zabezpiecza przed wypadkiem. Same szelki przed upadkiem utrzymają, ale muszą być zabezpieczone od góry systemem auto stop, które musi być zablokowane. Pas bezpieczeństwa przypina się do słupa, jakby zastosowały się tylko ten

pas, to prawdopodobnie nie odpadłby od słupa. Następnie świadek wskazał, że kierujący zespołem to osoba z doświadczeniem. Zdaniem świadka powód posiadał doświadczenie, zdał niejedyn egzamin, posiadał wiedzę na temat swojej pracy, kierował zespołem przez wiele lat. W tym zespole uważano, że powód posiada większe zdolności organizacyjne. Często bywa tak, że kierujący zespołem ma wyższe wynagrodzenie. Z pracami komisji świadek zapoznawał się na bieżąco. Świadek podał ponadto, że Z. D. nie miał kasku ochronnego, leżał on na przednim siedzeniu samochodu, nie nałożył kasku a kierujący zespołem nie wyegzekwował tego od niego, to jest bardzo poważny błąd. Według świadka pracodawca płaci olbrzymie pieniądze na sprawdzanie kasków. Tolerowanie nienakładania kasku przyczyniło się do śmierci człowieka. D. miał tylko szelki. Komisja twierdzi, że mógł upaść z wysokości 5,40, 5,60 metra. W ocenie świadka kask na pewno ochroniłby głowę Z. D..

Świadek K. M. (1) (k.219 odw. – 220) zeznał, że pracuje u pozwanego jako starszy elektromonter sieci napowietrznych. Brał udział w zespole powypadkowym, jako społeczny inspektor pracy. Na miejscu zdarzenia był następnego dnia. Zespół przesłuchiwał świadków, w tym powoda, sprawdzał stan wyposażenia samochodu, przeprowadzał wizję lokalną. W ocenie świadka poszkodowany utracił równowagę na wysokości i spadł ze słupa. Powód, jako kierujący zespołem, powinien wymóc wyegzekwowanie przepisów bhp. Świadek wskazał, że do każdych prac są instrukcje. Nie była zachowana „Instrukcja o asekuracji przed upadkiem z wysokości”. Zdaniem świadka jest kilka wyborów pracy na wysokości, za pomocą drabin, z podnośnika i ze słupolazów. W tym wypadku była praca z drabiny. Przy użyciu drabin, powinna być zastosowana lina asekurowająca przed upadkiem z drabiny systemem (...). Pracownik powinien mieć szelki bezpieczeństwa, linkę biodrową i urządzenie (...) samohamujące, na głowie kask. Była przystawiona tylko sama drabina. Zabezpieczeniem była tylko linka biodrowa, nie miał kasku. Świadek ustalił to na podstawie zeznań D. Ł.. Decyzję o rodzaju pracy podejmuje zespół a odpowiada za to kierujący zespołem. Nadto według świadka warunki pracy mają znaczenie. Można całkowicie odstąpić od wykonywania pracy lub wybrać jedną z metod pracy na wysokości. Wybrana przez zespół metoda była według świadka niewłaściwa. Świadek wskazał, że nie podjąłby pracy w takich warunkach. Nie było możliwości wybudowania systemu przy drabinie, bo głowica słupa była dość mocno zabudowana urządzeniami i z pozycji drabiny nie mógł wykonać wszelkich prac na tym słupie. Podnośnik byłby wskazany, ale nie w tym dniu i nie przy takich podmuchach wiatru i nie przy takiej widoczności. Trzeba było, zdaniem świadka, odstąpić od wykonywania pracy. Pracownicy zgłaszają do przełożonego, że brak jest możliwości i takie prace wykonywane są dnia następnego. W ocenie świadka powód po wypadku wypowiedział się logicznie. Wskazał też, że protokół powypadkowy został sporządzony 26 lutego 2014 r., Dyrektor podpisał protokół 01 marca 2014 r. Dyrektor nie przychodził do zespołu, a zespół nie informował go o postępach prac. Z. K. też się nie zapoznawał, zespół nikomu wiadomości nie przekazywał, póki protokół nie został zakończony. Świadek stwierdził, że drabina nie była zakotwiona do słupa, wiadomo o tym na podstawie zeznań powoda i zdjęć po wypadku, po zdarzeniu. Zdaniem świadka żeby drabina była zakotwiona, to obok leżałaby jakaś linka. Drabina na zdjęciach była złożona. Linka zostałaby raczej przy drabinie. W ocenie świadka przypięcie pasem biodrowym do słupa chroniłoby przed wypadkiem.

Słowa świadka M. potwierdził kolejny świadek J. W. (k.220-221 odw.), który również uczestniczył w pracach komisji powypadkowej. Świadek zeznał, że iż ustalił przyczynę okoliczności zdarzenia, sporządził dokumentację powypadkową, na podstawie zeznań świadków, oględzin oraz dokumentów z policji i prokuratury. Zespół powypadkowy powołał też komisję techniczną do ustalenia możliwości pojawienia się napięcia. To jest załącznik nr 15 do protokołu. Była również przeprowadzona wizja z udziałem inspektora PIP oddziału E., policjantów i prokuratora. Po przeprowadzeniu wizji okazało się, że sprawa jest nietypowa i trzeba powołać zespół techniczny, który określiłby możliwość pojawienia się napięcia. Dalej świadek wskazał, iż powód w pewnym momencie stwierdził, że usłyszał od poszkodowanego, że jest napięcie i trzeba było to potwierdzić bądź wykluczyć i zespół to wykluczył, także sekcja zwłok potwierdziła brak działania prądu. Jako przyczynę wypadku zespół stwierdził nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających, ani szelek, ani systemu do zabezpieczeń, czyli ani osobistych ani zbiorowych i tolerowanie przez kierującego zespołem odstępstw od obowiązujących przepisów. Świadek podał, iż ustalono to na podstawie zebranych materiałów. Wskazał też, że jednym z podstawowych obowiązków kierującego zespołem jest podjęcie decyzji o realizacji pracy, wyborze metody pracy, użyciu sprzętu zabezpieczającego i ochronnego określenie kolejności wykonywania czynności i skuteczne nadzorowanie podległego pracownika. Prace szczególnie niebezpieczne należy wykonywać dwuosobowo a taka jest praca na wysokości. Zdaniem świadka decyzja o wykonywaniu pracy była

błędna, ale kierujący zespołem decyzję podejmuje osobiście. W ocenie świadka jeżeli brygada jest wieloosobowa, to odpowiedzialność zależy od współsprawstwa, tutaj akurat zginął członek zespołu, za którego bezpieczeństwo odpowiadał kierujący zespołem i w takich przypadkach kierujący jest zwalniany. Zespół ustala tylko przyczyny. Tak jak pozostali świadkowie, świadek wskazał, że prawidłowe zbudowanie systemu (...) zabezpieczyłoby Z. D. przed upadkiem z drabiny. Drabina nie ma możliwości zmiany położenia a przymocowany do drabiny pracownik nie ma możliwości upadku na podłoże. Samo umocowanie drabiny liną do słupa jest niezgodnie z przepisami i niemożliwe bez zbudowania systemu. Pracownik nie ma jak się zaasekurować przy wchodzeniu na wysokość. Nie ma możliwości zakotwienia drabiny bez zbudowania systemu, można tylko drabinę przystawić. Zespół zakończył pracę 26 lutego 2014 r. pracodawca zatwierdził 03 marca 2014 r. zespół na etapie dochodzenia nikomu materiałów nie udostępnił. Dyrektor z kompletem dokumentów zapoznał się przy podpisaniu.

Świadek K. P.-inspektor bhp w pozwanej spółce- (k.237 odw. – 239) podał, iż 10 stycznia 2014 r. około godziny 18:35 otrzymał telefon od dyspozytora (...) A. W., który poinformował o wypadku przy pracy w E. na ulicy (...). Wówczas świadek z własnej woli udał się na miejsce zdarzenia, w tym czasie otrzymał telefon jednak od M. T. - kierownika Wydziału BHP, który polecił świadkowi udanie się na miejsce zdarzenia i przeprowadzenie oględzin. Około godziny 19:00 świadek przybył na ulicę (...). Nie było światła w tej części osiedla, ale widział mrugające światła służb policji, pogotowia. Podeszedł do J. S. (2) i K. Z., którzy poinformowali go, że poszkodowany w wypadku Z. D. nie żyje. Wówczas świadek dokonał oględzin wzrokowych miejsca zdarzenia. Wykonał aparatem dokumentację fotograficzną. Świadek wskazał, że drabina była złożona leżała po lewej stronie słupa. Od powoda uzyskał informację w rozmowie z nim, że to powód złożył tę drabinę, bo bał się, że może spaść. Powód był kierującym zespołem. Na tę okoliczność świadek sporządził protokół z oględzin. Ponadto świadek wskazał, że najwygodniejszym sposobem wykonania pracy na wysokości jest praca z podnośnika. Liczba tych urządzeń jest co prawda ograniczona, jednakże jak nie jest dostępny podnośnik, to pracę można wykonać, monter może wejść na słupolazach lub po drabinie. Jeżeli kilka zespołów pracuje, to podnośnik ma ten, kto pierwszy rozpocznie na nim pracę. Jak nie jest potrzebny, to daje się na drugie miejsce. Przeciwwskazaniem dla podnośnika jest huraganowy wiatr, ukształtowanie terenu, deszcz nie. Świadek podał, iż w tym dniu był dość silny wiatr. Przy tym wietrze można było używać podnośnika. Nie był to wiatr bardzo silny. Świadek stwierdził również, że był przerażony i załamany sposobem, w jaki sposób praca była wykonywana i jakie przepisy zostały złamane. Zostało złamanych szereg podstawowych przepisów, pracownicy jako zespół zastosowali niewłaściwą technologię, pracownik który miał pracować na wysokości pracował bez hełmu ochronnego. Wchodząc po drabinie nie był zabezpieczony. Nie była wykonana prowadnica z liny, którą pracownicy mieli na wyposażeniu, pracownik powinien być do niej przypięty urządzeniem samohamownym. Pracując na wysokości pracownik powinien być zabezpieczony przynajmniej jednym systemem. Poszkodowany miał złożone szelki z pasem biodrowym i linką opasującą, ale nie miał ani linki bezpieczeństwa, ani linki z amortyzatorem, która wymuszałyby na nim określone zachowanie w przypadku konieczności przepięcia się, musiałby się przepinać a tych zabezpieczeń nie miał. Zdaniem świadka do wypadku doszło, dlatego, że poszkodowany odpiął linkę opasującą, nie był przypięty zachwiał się i spadł ze słupa. Drabina również nie była w żaden sposób zabezpieczona. Świadek podał, iż zapoznał się z opisem zdarzeń, asekuracja polegała na tym, że D. Ł. kierujący zespołem przytrzymał drabinę jak Z. D. wchodził na drabinę. Wskazał, iż przepisy wymagają postawienia drabiny na stabilnym podłożu, która uniemożliwia ruch drabiny przy jej podstawie, jak również drabina musi być przymocowana do słupa. Lina, która jest prowadnicą, jest opasana dookoła słupa lub przy pomocy lin z dwóch stron. Żaden z tych systemów nie był zastosowany a drabina po prostu była przystawiona do słupa, co wynika z zeznań świadków. Przepisy wymagają przy pracy na wysokości asekuracji a zgodnie z wyjaśnieniami powoda, kiedy kolega pracował na górze on opuścił to stanowisko. Udał się po uziemienia i linę transportową, co w ocenie świadka powinno się znajdować na miejscu pracy. W czasie wchodzenia pracownik wchodzący nie powinien mieć w rękach żadnych narzędzi - lina transportowa służy do podawania tych narzędzi pracy. Nadto świadek wskazał, że warunki atmosferyczne mogły być podstawą do odstąpienia od wykonania pracy. Decyduje o tym kierujący zespołem. Linka systemu (...) była w samochodzie po prawej stronie, monterzy mają takie worki, tam trzymają ten sprzęt. Jak leży w worku, to się nie brudzi. Świadek nie pamięta, czy inny sprzęt leżał w workach. Chyba lina była poza workiem. Przy pomocy samej liny można drabinę przyczepić do słupa. Zdaniem świadka oglądając zdjęcia stwierdził, że linka i szelki były w dobrym stanie technicznym, nie były w stanie uszkodzeń. Wskazał też, iż przy samej drabinie nie jest wskazane, żeby ktoś stał, bo wtedy jest zagrożona uderzeniem narzędziem pracy. Osoba będąca na dole powinna

być w takiej odległości, aby móc obserwować prace osoby pracującej na górze 2- 3 metry. Przód samochodu był około 2 metry od słupa, przodem do słupa. Kierujący zespołem udał się na tył samochodu aby podać linkę, nie miał możliwości obserwacji a w takich warunkach atmosferycznych w ocenie świadka powinien bacznie zwracać uwagę na to, co wykonuje członek zespołu. O tym, czy praca powinna być kontynuowana decyduje kierujący zespołem, jak są przeciwwskazania powinien odstąpił. Zdaniem świadka, członek zespołu przy podjętej technologii nie mógłby pracować z urządzeniem ograniczających go z (...), powinien się przypiąć linką opasującą i zastosować dodatkowo amortyzator z linką. Wtedy ma dwie ręce wolne może wykonywać pracę. Wszyscy elektrycy są wyposażeni w amortyzatory.

Kolejny świadek M. T. (k.239-240 odw.) zajmujący w pozwanej spółce stanowisko Kierownika Wydziału BHP, zeznał, iż na miejsce wypadku przybył w dniu 11 stycznia 2014 r. Opisując miejsce zdarzenia świadek wskazał, iż widział po sprzęcie, którego używali pracownicy, że nie powinni rozpoczynać pracy w tym dniu. Warunki atmosferyczne w dniu wypadku były bardzo trudne, ciemno, deszcz, silny wiatr. Zespół dysponował nieodpowiednią drabiną, zbyt krótką, która uniemożliwia w sposób bezpieczny wykonanie oględzin urządzeń, które znajdowały się na słupie, wykluczało to wykonanie jakichkolwiek prac w sposób bezpieczny. Dalej świadek wskazał, że elektrycy pracują w zespołach co najmniej dwuosobowych, jedna osoba kieruje zespołem pracowników. Jak przyjeżdżają na miejsce wykonania pracy, to w pierwszej kolejności muszą ocenić zagrożenia, z jakimi mogą się spotkać i kierujący zespołem pracowników musi podjąć decyzję, czy można tę pracę wykonać w sposób bezpieczny i przy użyciu jakiej technologii. Według świadka w tym dniu zespół powinien odmówić wykonania pracy przy użyciu tego sprzętu, którym dysponowali i do tego celu wykorzystać podnośnik koszowy. Kierujący zespołem podejmuje decyzję o użyciu podnośnika. Jeżeli się zdecydowali użyć drabiny powinni pracować w oparciu o „Instrukcję o wykonywaniu i organizacji pracy na wysokości”. Świadek podał też, że przystawiając drabinę do słupa trzeba zbudować system asekuracyjny przy użyciu linki asekuracyjnej i linki (...), pracownik musi mieć założone szelki bezpieczeństwa, hełm ochronny i wyposażony w linkę asekuracyjną do pracy w podparciu. Gdy rozpoczyna wchodzenie na słup to musi zapiąć to urządzenie (...) do uchwyty na szelkach. Drugi pracownik, którym był pan powód, musi asekurować wchodzenie na słup i ewentualne wykonanie pracy. Polega to na tym, że trzyma naprężoną linę, która jednocześnie stabilizuje drabinę przy słupie, nie pozwala tej drabinie w żaden sposób zmienić położenia a jednocześnie pracownik dopięty do tej liny jest cały czas asekurowany podczas wchodzenia na słup. To zabezpiecza przed spadnięciem ze słupa. Świadek stwierdził, że pracownicy byli szkoleni z zasad budowy systemów asekuracyjnych. Na tych szkoleniach były prezentowane przypadki, jak ktoś straci drabinę spod nóg, straci równowagę i wtedy urządzenie (...) zatrzymuje pracownika i nie spowoduje spadnięcia. Takie środki bezpieczeństwa pracownicy tego zespołu mieli również. Świadek podał również, iż pismem z dnia 15 stycznia 2014 roku skierował do pracodawcy z informacją o wstępnych ustaleniach zdarzenia. Nadto świadek nie był w stanie stwierdzić, czy warunki atmosferyczne w tym, dniu uniemożliwiały pracę na podnośniku. Odnośnie drabiny wskazał, że zespół dysponował zbyt krótką drabiną o przeszło dwa metry i żeby bezpiecznie wykonać tę pracę musiałby mieć drabinę o długości 8,60 m. Podał też, że monterzy pozwanej spółki nie mogą pracować na szpilkach, przepisy tego nie regulują. Ta szpilka zdaniem świadka nie nadawała się do wykorzystania w żaden sposób, ponieważ nie wychodziła ona na wylot słupa.

Świadek A. W. (k.240 odw. – 241 odw.) zajmujący u pozwanego stanowisko dyspozytora zeznał, iż w dniu 10 stycznia 2014 r. otrzymał od powoda informację, o konieczności wezwania pogotowia, ponieważ nastąpił wypadek na ul. (...) w E.. Pogotowie wezwał natomiast drugi dyspozytor G. W.. Nadto wskazał, iż kierujący zespołem kontaktuje się z dyżurnym i wykonuje zleczone mu zadania. Dyspozytor o zaistniałym zdarzeniu poinformował wszystkie osoby, które jego zdaniem powinny o tym wiedzieć.

Poczynione przez Sąd ustalenia faktyczne wynikają przede wszystkim z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz wyjaśnień stron i zeznań świadków. Sąd dał wiarę twierdzeniom strony pozwanej i świadków, bowiem, zdaniem Sądu, zeznania te są logiczne, konsekwentne i uzupełniają się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Wyjaśnieniom powoda Sąd dał wiarę w zakresie pokrywającym się z zebrany materiałem dowodowym w sprawie.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo D. Ł. nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem lub w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę we wskazanym trybie dokonywane jest w drodze jednostronnego oświadczenia pracodawcy powodującego natychmiastowe ustanie stosunku pracy, z chwilą, gdy doszło do wiadomości pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią lub później - w terminie określonym w tym oświadczeniu. Na podstawie omawianej czynności prawnej strony mogą rozwiązać każdą umowę o pracę, pod warunkiem że rozwiązanie jest uzasadnione i spełnione są wymagania natury formalnej.

W przypadku, gdy pracodawca dokona rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania terminu wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, pracownikowi, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Najczęściej występującą w praktyce przyczyną rozwiązania umowy bez zachowania terminów wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1). Każdorazowa kwalifikacja zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia powierzonych mu obowiązków powinna przebiegać z uwzględnieniem stopnia natężenia złej woli pracownika i rozmiaru grożącej pracodawcy szkody. Pod uwagę wziąć również należy towarzyszące zajściu szczególne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości pracownika, jego dotychczasowe zachowanie oraz obiektywną wagę przewinienia. Podkreślić należy, iż podstawową przesłanką zaistnienia wskazanej podstawy zwolnienia pracownika jest znaczny stopień winy - wina umyślna lub rażące niedbalstwo, o którego istnieniu wnioskuje się na podstawie analizy przebiegu zdarzenia (wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99 (OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746). Ocena rodzaju i stopnia zawinienia pracownika powinna być również dokonana z uwzględnieniem wagi naruszonego obowiązku pracowniczego oraz zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (tak wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (tak wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). Powyższe zostało potwierdzone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1976 r. w sprawie I PRN 62/76 (OSNCP 1977, nr 4, poz. 81), w którym stwierdzono, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, jest równoznaczne z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie omawianych obowiązków, które może być ocenione jako ciężkie. Ciężkie naruszenie obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy ma miejsce wówczas, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi obowiązanemu do zapewnienia bezpiecznej pracy można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu tych obowiązków.

Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia. Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo).

Jeżeli bowiem sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie, celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przepuszcza, że zdoła go uniknąć lub też nie przewiduje możliwości nastąpienia tego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu

można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim przypadku. Natomiast rażące niedbalstwo, mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, można określić jako rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 11 września 2001 r. I PKN 634/2000 OSNP 2003/16 poz. 381).

Wskazać również należy, że zgodnie z przepisem art. 56 k.p. 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.

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może polegać m.in. niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.) Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika.

Naruszenie natomiast przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należy, iż dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę z D. Ł. nie naruszało przepisów normujących procedurę i dopuszczalność zwolnień dyscyplinarnych, a co za tym idzie byłemu pracownikowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy.

Wskazać należy, iż pismem z dnia 24 stycznia 2014 r., które powód otrzymał w dniu 25 stycznia 2014 r., pozwany pracodawca działając na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp rozwiązał z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę zawartą w dniu 24 sierpnia 1989 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w dniu 10 stycznia 2014 r., kiedy to podczas pracy kierowanego przez powoda 2 – osobowego zespołu śmiertelnemu wypadkowi uległ Z. D.. W ocenie pracodawcy naruszenie obowiązków przez powoda polegało na: wyborze niewłaściwej i niebezpiecznej metody pracy (użyciu drabiny przystawnej), niewłaściwym przygotowaniu stanowiska do bezpiecznego wykonania pracy, niesprawowaniu skutecznego nadzoru i asekuracji, dopuszczeniu do: zastosowania przez pana D. niewłaściwej metody pracy i zabezpieczeń, naruszenia przez pana D. minimalnego odstępów od strefy prac w pobliżu napięcia. Tym samym pracodawca wskazał, iż powód złamał przepisy: kodeksu pracy (art. 100 §2 pkt3, art. 211 ust. 2 i art. 212 ust. 1,3 i 5), „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych” oraz „Instrukcji organizacji i wykonywania prac na wysokości”.

Niewątpliwie w dniu 10 stycznia 2014 r. powód został wyznaczony na kierującego 2 – osobowym zespołem, którego członkiem był Z. D. i obowiązki te na siebie przyjął.

Podkreślić należy, że kodeks pracy nie określa pojęcia „osoby kierującej pracownikami”. Mogą to być: kierownik zakładu pracy, jego zastępcy, kierownicy jednostek organizacyjnych w zakładzie, kierownicy zespołów pracowniczych (brygadziści, majstrowie, mistrzowie), pracownicy zatrudnieni na stanowiskach liniowych, którym przydano do pomocy w wykonaniu zleconych zadań innych pracowników i uczyniono ich odpowiedzialnymi za wykonanie zleconych prac i nadzór nad przestrzeganiem przepisów i zasad bhp.

Jednocześnie kodeks pracy wskazuje, iż obowiązek zapewnienia odpowiednich warunków pracy jest nierozdzielnie związany z funkcją kierowania procesem pracy zespołowej. Oprócz obowiązków jakie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywają na wszystkich pracownikach (art. 211 kp), przepisy art. 212 ustalają obowiązki dla pracowników, którzy kierują pracą innych pracowników. Art. 211 kp stanowi, iż przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. W szczególności pracownik jest obowiązany: znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym, wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych, dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy, stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem, poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich, niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie, współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Natomiast zgodnie z dyspozycją art. 212 kp osoba kierująca pracownikami jest obowiązana: organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy, dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem, egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Połączenie treści w obu tych przepisach daje dopiero wyczerpujący obraz obowiązków ciążących na osobach kierujących pracownikami. Pracownik, któremu powierzono kierowanie pracą innych osób, jest zobowiązany do stałego nadzoru nad tym, aby praca podległych mu pracowników była realizowana zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, które Sąd Rejonowy w pełni aprobuje: odpowiedzialność za stan warunków pracy obciąża cały personel kierowniczy. Oprócz zapewnienia właściwych materialnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązani są oni z racji pełnionych funkcji do stałego nadzoru. Tolerowanie przez dozór niewłaściwych, zagrażających bezpieczeństwu metod pracy jest naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dn. 24 sierpnia 1961 r., II CR 826/61, OSNCP 1961, nr 9, poz. 189).

Niewątpliwie do zadań powoda jako osoby kierującej zespołem należało przestrzeganie powyższych przepisów i egzekwowanie ich przestrzegania od podległego mu członka zespołu. To powód decydował i ponosił odpowiedzialność za wybór właściwej i bezpiecznej metody pracy, właściwe przygotowanie stanowiska do bezpiecznego wykonania pracy, miał także obowiązek sprawowania skutecznego nadzoru. Pomimo, iż pracodawca naruszył przepisy kodeksu pracy dopuszczając powoda do kierowania zespołem elektromonterów pogotowia energetycznego bez stosownego przeszkolenia bhp dla osób kierujących pracownikami, to stwierdzić należy, iż powód wyrażał zgodę na kierowanie zespołem, godził się na to ze wszystkimi obowiązkami i spoczywającą na nim odpowiedzialnością.

Dodać należy, iż w pozwanym zakładzie obowiązywały przepisy wewnętrzne regulujące w sposób szczegółowy obowiązki osoby kierującej zespołem.



Zgodnie z postanowieniami „Instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach energetycznych w (...) S.A.” zawartymi w p. 2.4.4 Kierujący zespołem kwalifikowanym obowiązany jest w szczególności:

- 1) zaznajomić członków zespołu ze sposobem przygotowania strefy pracy, występującymi zagrożeniami w strefie pracy i jej sąsiedztwie, warunkami i metodami bezpiecznego wykonywania pracy oraz z zakresem pracy,
- 2) egzekwować od członków zespołu stosowanie właściwych środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz właściwych narzędzi i sprzętu,
- 3) zapewnić wykonanie pracy w sposób zgodny z przepisami,
- 4) egzekwować przestrzeganie przez podległych członków zespołu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie wykonywania pracy.

Jak wynika z powyższego do obowiązków powoda należało zapewnienie wykonania pracy w sposób zgodny z przepisami. Podjęcie przez powoda decyzji o wejściu na drabinę celem sprawdzenia przyłączy na słupie wiązało się przygotowaniem bezpiecznej, zgodnej z przepisami strefy pracy.

Obowiązująca w pozwanym zakładzie pracy „Instrukcja organizacji pracy organizacji i wykonania prac na wysokości” określa ogólne zasady dotyczące prac na wysokości jak wymagania szczegółowe przy wykonywaniu tych prac poszczególnymi metodami. Z postanowień pkt. 3.1. podpunkt 2 wynika, że prace na wysokości wykonywane są przez co najmniej 2 osoby, tak, aby możliwe było natychmiastowe udzielenie pomocy pracownikowi w razie niebezpieczeństwa. Dlatego podczas prac na konstrukcjach, jedna osoba wyposażona w sprzęt zabezpieczający przed upadkiem z wysokości i w zestaw ewakuacyjny powinna znajdować się na dole. Zadaniem osoby znajdującej się na dole jest między innymi obserwacja wykonywanej pracy, pomoc w podawaniu sprzętu i narzędzi oraz ewakuacja z wysokości i udzielenie pierwszej pomocy w razie niebezpieczeństwa. Podpunkt 3 stanowi ponadto, że pracowników wykonujących prace na wysokości obowiązuje stosowanie hełmów ochronnych przystosowanych do prac na wysokości (t. wyposażonych w pasek podbródkowy). Osoby znajdujące się w strefie zagrożonej spadaniem przedmiotów obowiązuje stosowanie hełmów ochronnych. Podpunkt 11 stanowi, że zabrania się prac na wysokości na otwartej przestrzeni podczas burzy i wyładowań atmosferycznych, podczas gęstej mgły uniemożliwiającej kontakt wzrokowy zespołu, podczas silnego wiatru lub oblodzenia konstrukcji. Podpunkt 13 stanowi, że praca w nocy może się odbywać pod warunkiem zapewnienia właściwego oświetlenia. W punkcie 3.2 opracowano zasady pracy na drabinach. Pkt 6 stanowi, że przy pracach z użyciem drabin na wysokości powyżej 2m należy stosować odpowiedni system asekuracji przed upadkiem z wysokości. Natomiast punkt 7 stanowi, że drabina bez patyków, której długość przekracza 4m, przed podniesieniem lub zamontowaniem powinna być wyposażona w prowadnicę pionową (np. wykonana z liny), umożliwiającą założenie urządzenia samozaciskowego, połączonego linka bezpieczeństwa z szelkami bezpieczeństwa. Prowadnica może być zamocowana na konstrukcji drabiny, na klamrach lub szczeblach, w odległości od osi drabiny nie większej niż 0,4 m. Do instrukcji dołączone są karty technologiczne wykonywania prac na wysokości: W1 – praca w koszu podnośnika z asekuracją linką opasującą, W2 – praca na drabinie aluminiowej z systemem kotwiącym do słupa z asekuracją urządzeniem (...), W3 – praca na drabinie z podporami lub 2 systemami ustalającymi z asekuracją urządzeniem (...), W4 – praca na słupie z asekuracją linką opasującą i amortyzatorem (...), W5 – praca na konstrukcjach kratowych z asekuracją amortyzatorem (...) (z dwiema linkami bezpieczeństwa). W6 – praca na konstrukcjach z asekuracji z urządzeniem samozaciskowym (...) z lina z zaczepem hakowym, W7 – ewakuacja z wysokości.

Ustalenia wszystkich pracujących komisji, zespołów potwierdziły, że przyczyną wypadku było nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających polegające na tym, że nie zbudowano systemu do pracy z drabiną przystawną i liną do urządzenia (...), nieużywanie przez pracownika środków ochrony indywidualnej polegające na tym, że pracownik nie użył hełmu ochronnego i będąc na wysokości nie zabezpieczył się przed upadkiem linką opasującą, nieużywanie przez pracownika urządzeń zabezpieczających – linka zabezpieczająca z amortyzatorem włókienniczym i urządzeniem samohamownym (...), a także tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów

i zasad bezpieczeństwa pracy polegające na nieegzekwowaniu od członka zespołu stosowania środków ochrony indywidualnej, oraz stosowania niewłaściwych metod pracy.

W ocenie Sądu obowiązkiem powoda było stworzenie takiej organizacji pracy, która zapewniałaby pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy, powinna ona obejmować w szczególności określenie sposobu wykonania pracy. Nadto powtórzyć należy za Sądem Najwyższym, iż w przypadku gdy chodzi o czynność, której niewykonanie lub wykonanie w sposób dokładny lub niewłaściwy może spowodować niebezpieczeństwo dla zdrowia lub życia ludzkiego, wydający polecenie ma obowiązek sprawdzić, czy otrzymujący polecenie należycie je zrozumiał i czy zostało ono wykonane (wyrok SN z dnia 25 października 1968 r., II KR 148/68, (...) 1969, nr 12, s. 59 – 61).

Podkreślić należy, iż do obowiązków powoda, pomimo wzajemnego zaufania do pracownika należało sprawdzenie przed rozpoczęciem czynności na słupie czy jest on wyposażony w środki ochrony indywidualnej. Podczas przesłuchania na Komendzie Powiatowej Policji w E. w dniu wypadku, powód zeznał, że Z. D. nie nałożył helmu ochronnego. Przed wejściem na drabinę miał na głowie czapkę i latarkę typu „szperacz”. Podczas wyjaśnień składanych przed zespołami powołanymi przez pracodawcę i kolejnym w KPP E., powód podał, iż nie pamięta czy poszkodowany miał kask. Stwierdził, iż wcześniej miał, więc przed wejściem na drabinę również mógł mieć. Sporządzony przez inspektora bhp K. P. protokół z miejsca wypadku i wykonane zdjęcia potwierdziły, iż kask poszkodowanego pozostał w samochodzie. Nadto dyrektor pozwanego wskazał, iż nie ma możliwości założenia latarki na kask ochronny. Zespół, którym kierował powód nie zbudował również systemu do pracy z drabiną przystawną i linią do urządzenia (...). Zdaniem świadka K. M. (2), gdyby drabina była zakotwiona, to obok leżałaby jakaś linka. Drabina na zdjęciach była złożona. Linka zostałaby raczej przy drabinie. Nadto poszkodowany nie zabezpieczył się przed upadkiem linką opasującą. Wszystkie powyższe czynności niezgodne z obowiązującymi przepisami tolerował kierujący zespołem powód, godził się na nie. Skoro powód podjął decyzję o pracy na wysokości, winien był przestrzegać przepisów i nadzorować ich prawidłowe wykonanie. Dodać należy, iż powód mógł odstąpić od wykonania czynności ze względu na panujące warunki atmosferyczne (mrok, deszcz, silny wiatr). Wszyscy zeznający w sprawie świadkowie stwierdzili, iż nie zdecydowaliby się na pracę w tamtych warunkach pogodowych. Ewentualnie wskazywali na możliwość pracy przy zastosowaniu podnośnika, jednak prośba o usunięcie usterki przy pomocy tego typu urządzenia nie została skierowana do przełożonego przez powoda.

Jednocześnie stwierdzić należy, że w dniu 10 stycznia 2014 r. obecny na miejscu wypadku był inspektor BHP K. P., który w dniu 11 stycznia 2014 r. sporządził protokół z oględzin miejsca wypadku przy pracy, w którym stwierdził, iż kask poszkodowanego leżał w samochodzie i nie nosił znamion działania na niego siły zewnętrznej. Ponadto w samochodzie znajdował się sprzęt do asekuracji przed upadkiem z wysokości i sprzęt do ewakuacji z wysokości, co oznaczało, iż nie były one użyte. W dniu 15 stycznia 2014 r. Kierownik Wydziału BHP M. T. przesłał dyrektorowi pozwanemu wstępne ustalenia odnośnie przyczyny wypadku wskazujące na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co w ocenie Sądu uzasadniało po stronie pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W ocenie pracodawcy naruszenie obowiązków przez powoda polegało na: wyborze niewłaściwej i niebezpiecznej metody pracy (użyciu drabiny przystawnej), niewłaściwym przygotowaniu stanowiska do bezpiecznego wykonania pracy, niesprawowaniu skutecznego nadzoru i asekuracji, dopuszczeniu do: zastosowania przez pana D. niewłaściwej metody pracy i zabezpieczeń, naruszenia przez pana D. minimalnego odstępów od strefy prac w pobliżu napięcia. Niewątpliwie powód w dniu 10.01.2014 r. pracował w zespole, będąc kierownikiem tego zespołu. Z powołanych regulacji obowiązujących w pozwanej spółce, z którymi powód był zapoznany, bezsprzecznie wynika, że do Kierownika Zespołu należy nadzór nad wykonywaniem pracy przez pracownika zespołu. Prace związane z usuwaniem awarii na słupie są pracami szczególnie niebezpiecznymi, do których wykonywania powoływany jest dwuosobowy zespół, z którego jeden sprawuje nadzór nad bezpiecznym wykonaniem pracy przez drugiego pracownika. W przedmiotowej sprawie powód nie wykonał należycie swoich obowiązków pracowniczych, dopuścił do wykonywania pracy przez pana D. w sposób niezgodny z przepisami, bez zastosowania właściwych zabezpieczeń osobistych, wykonywał pracę bez właściwego zabezpieczenia ze strony powoda. Powód jako Kierownik Zespołu winien był w sposób szczególny zadbać o

bezpieczne warunki pracy pracownika który podlegał jego nadzorowi. Nie wykonując tego powód dopuścił się rażącego niedbalstwa określanego, jako wina nieumyślna.

Obowiązek wykonywania pracy sumiennie i ze starannością ma charakter podstawowego obowiązku pracowniczego i jego naruszenie może stanowić podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Zachowania i zaniechania rutynowe, przyspieszające prace, ale będące wbrew regulaminom i instrukcjom, usprawiedliwiają surowe potraktowanie pracownika tak postępującego.

Wobec powyższego Sąd uznał, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazana przez jest konkretna i prawdziwa. W ocenie Sądu wskazane przez pracodawcę przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostały określone w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika – powoda.

Należy przy tym zauważyć, iż dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 kp istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 07 września 1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, nr 1, poz. 7). Ponadto pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05).

Na marginesie wskazać należy, że powód nie był pracownikiem szczególnie chronionym przez związek zawodowy a pracodawca w takim przypadku podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą jedynie zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy (art.52§3kp). Ochrona z art.41 kp dotyczy natomiast jedynie wypowiedzenia a nie dyscyplinarki. Zakład pracy może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika także w czasie jego urlopu, albo innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy(tak SN w wyroku z dnia 27 września 1983 r.I PRN 108/83).

W ocenie Sądu powództwo wniesione przez D. Ł. należało oddalić, uznając je za bezzasadne.

Ponadto Sąd zwolnił powoda od ponoszenia kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego na zasadzie art. 102 kpc. Podkreślić należy, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Artykuł 102 kpc nie konkretyzuje w żaden sposób pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych. Wskazanie w tym przepisie na dopuszczalność odstąpienia od zasady odpowiedzialności za wynik procesu jedynie w wypadkach wyjątkowych („szczególnie uzasadnionych”) wyłącza możliwość stosowania wykładni rozszerzającej. Ocena, czy taki wypadek rzeczywiście zachodzi, pozostawiona została uznaniu sądu. Musi ona mieć na względzie całokształt okoliczności sprawy. Chodzi tu nie tylko o okoliczności związane z przebiegiem procesu, ale również pozostające poza jego obszarem (np. stan majątkowy stron, ich sytuacja życiowa). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z punktu widzenia zasad współżycia społecznego. Kryteria pomocne przy rozstrzygnięciu o istnieniu, czy też nieistnieniu przesłanek zastosowania zasady słuszności wskazane zostały w licznych orzeczeniach Sądu Najwyższego.

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie takie szczególne okoliczności zachodzą. Powód jako pracownik ma prawo dochodzenia swoich roszczeń przed sądem pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.