

Sygn. akt IV P 29/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Protokolant:	Kier. sekr. Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 6 września 2018 r. w Szczytnie

sprawy z ;powództwa J. A. i J. J. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w N.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

I. uchyła karę porządkową nagany z dnia 16 kwietnia 2018 roku nałożoną przez pozwanego (...) spółka z o.o. w N. w stosunku do powodów J. A. i J. J. (1),

II. zasądza od pozwanego na rzecz powodów tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego po 120 ( sto dwadzieścia ) złotych na rzecz każdego z nich,

III. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Sąd Rejonowy w Szczytnie kwotę 60 ( sześćdziesiąt ) złotych tytułem opłaty od uiszczenia której powodowie byli zwolnieni oraz kwotę 136,64 ( sto trzydzieści sześć 64/100 ) złotych tytułem zwrotu wydatków

Sygn. akt: IV P 29/18

## UZASADNIENIE

Powodowie J. J. (1) oraz J. A. wnieśli w pozwach przeciwko (...) spółka z o.o. w N. o uchylenie nałożonej wobec nich przez pozwanego kar porządkowych nagany.

W uzasadnieniach pozwów każdy z nich wskazał analogiczne argumenty tj., że nałożenie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 109§2 kp, 112§1 zd drugie kp poprzez niewysłuchanie pracownika przed sporządzeniem pisma nakładającego karę porządkową i art. 111 kp poprzez niewzięcie pod uwagę przez dyrektora pozwanego rodzaju naruszenia obowiązków, stopnia winy powoda i jego dotychczasowego stosunku pracy, w tym funkcji w związku zawodowym, nie zgodzili się też z postawionym im zarzutem. Wskazano także na naruszenie przepisu art. 109§1 kp i wymierzenie nagany po terminie wskazanym w tym przepisie.

Pozwany (...) spółka z o.o. w N. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazał, iż kara została nałożona po umożliwieniu wypowiedzenia się pracownikowi, a sprzeciw rozpoznano w terminie umożliwiającym wypowiedzenie się organizacji związkowej. Kara pozostaje adekwatna do stopnia naruszenia reguł obowiązujących w zakładzie pracy, a termin jej nałożenia jest następstwem prowadzonych okresowo kontroli monitoringu. Dyrektor zakładu po przeprowadzeniu comiesięcznej kontroli monitoringu ( 2-3 kwietnia ) przeprowadził rozmowę z powodem, przedstawił stanowisko pracodawcy odnośnie zdarzenia i umożliwił odniesienie się do tego. Po umożliwieniu zajęcia stanowiska przez powoda dyrektor nałożył karę wręczając oświadczenie pracownikowi. Wskazał, że samo przygotowanie wcześniej tekstu oświadczenia nie ma znaczenia, bowiem gdyby powód przedstawił istotne okoliczności do wymierzenia kary nie doszłoby. Powód prowadził-wykonywając czynności związkowe- rozmowy z innymi pracownikami w czasie ich godzin pracy. Taka rozmowa w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych przez pracownika, zwłaszcza, gdy posługuje się on narzędziami, zakłóca tok produkcji, ale też sprowadza na pracownika dodatkowe zagrożenie i odrywa pracownika od jego obowiązków.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód J. J. (1) jest zatrudniony w pozwanym (...) spółka z o.o. w N. na podstawie umowy o pracę od dnia 6 kwietnia 2010 roku, na stanowisku monter/ tapicer. Powód pełni funkcję Przewodniczącego Zarządu Zakładowej Organizacji Związkowej (...).

Powód J. A. jest zatrudniony w pozwanym (...) spółka z o.o. w N. na podstawie umowy o pracę od dnia 31 lipca 2009 roku, na stanowisku tapicer. Powód pełni funkcję Skarbnika Zakładowej Organizacji Związkowej (...).

W marcu 2018 roku w zakładzie pracy trwał spór zbiorowy i powodowie uczestniczyli w rozmowach z pracodawcą.

W dniu 14 marca 2018 roku powodowie korzystali z godzin wolnych na działalność związkową.

Około godziny 10.50 J. A. podczas przebywania na hali produkcyjnej kilka minut rozmawiał z tapicerem P. K. (1) oraz M. K.. W czasie rozmowy wskazani tapicerzy wykonywali powierzone im czynności pracownicze.

Po odbytych rozmowach z pracodawcą w godzinach południowych powodowie wrócili na halę produkcyjną. Ich obu zaczął tapicer K. S., który zapytał o przebieg rozmów. K. S. w trakcie rozmowy nie przerwał swojej pracy, wypychał podłokietniki. W tym czasie kilka razy użył pistoletu do zszywek tapicerskich. Obaj powodowie porozmawiali z nim przez około 3 minuty, po czym zajęli się innymi czynnościami.

Tego samego dnia powód J. A. pomiędzy godziną 13.25, a 14.00 ponownie przebywał na hali produkcyjnej w pobliżu stołów, przy których czynności tapicerskie wykonywali M. K. i P. K. (2). Co jakiś czas podchodził do nich i przez okres od kilkudziesięciu sekund do kilku minut rozmawiali. W czasie wymiany zdań obaj mężczyźni nadal pracowali. Jeden z nich podczas wykonywanej w czasie tych rozmów pracy używał stosownie do etapu pracy wkrętarki, szpikulecy i noży tapicerskich. M. K. i P. K. (2), których stoły sąsiadują bezpośrednio rozmawiali także ze sobą.

W okresach, gdy powodowie przebywali w pobliżu wymienionych tapicerów, kilkakrotnie przechodzące obok osoby zatrzymywały się i także wymieniali po kilka-kilkanaście zdań z wymienionymi tapicerami. W czasie tych rozmów ci również nie przerywali pracy.

Zapisy z kamer monitoringu są okresowo przeglądane przez osoby zarządzające zakładem. Dyrektor zakładu (...) na początku kwietnia przeglądając zapisy z maja zauważył opisane wyżej zdarzenia.

W dniu 9 kwietnia 2018 roku przygotowano zawiadomienie o nałożeniu kary nagany w stosunku do J. A. wskazując, że w dniu 14 marca 2018 roku pełniąc czynności związkowe naruszył ustaloną w zakładzie pracy organizację i porządek w procesie pracy, reguły zapewniające prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy oraz normy BHP przeszkadzając innym współpracownikom w pracy m.in. S. K. w tym odwracając ich uwagę od pracy podczas posługiwania się narzędziami.

Tego samego dnia wezwał powoda J. A. na rozmowę i przedstawiając zarzuty wezwał do wypowiedzenia się na ten temat wskazując jednocześnie, że jest zawiedziony jego postawą, że przeszkadza kolegom w pracy i naraża ich na niebezpieczeństwo. Powód generalnie przyznał, że takie zdarzenie miało miejsce, natomiast oświadczył, że nie przypomina sobie szczegółów. Dyrektor próbował odtworzyć mu nagranie, jednak nie udało się to. Następnie doręczył powodowi zawiadomienie o nałożeniu kary nagany.

Podobnie sytuacja przebiegała w dniu 16 kwietnia 2018 roku w odniesieniu do J. J. (1), w tym przypadku dyrektor także miał przygotowane zawiadomienie o nałożeniu kary nagany z identycznie brzmiącym, jak w przypadku J. A., zarzutem. W tym przypadku także nie nastąpiło odtworzenie nagrań z dnia 14 marca 2018 roku.

Powodowie od tej kary odpowiednio w dniu 16 i 17 kwietnia 2018 roku złożyli sprzeciwy, w których wskazali, że brak jest uzasadnionego powodu do nałożenia kary, nie naruszyli obowiązków pracowniczych, a twierdzenia zawarte w karze porządkowej są nieprawdziwe, nadto kara została wymierzona z naruszeniem prawa, ponieważ została wymierzona po upływie 14 dni od zdarzenia, które jest im zarzucane.

W dniu 27 kwietnia 2018 roku pracodawca przesłał do każdego z powodów pismo, w którym zawiadomił ich, że odrzucił sprzeciwy wskazując, iż nie doszło do naruszenia prawa. W szczególności wskazał, że do ujawnienia zdarzenia doszło w dniach 2-3 kwietnia, a zatem kara została wymierzona w terminie 2 tygodni od dowiedzenia się, a nie później niż 3 miesiące od zdarzenia.

/ akta osobowe powodów- umowy o pracę, dokumenty dot. przebiegu stosunku pracy, kara nagany K 4 , sprzeciw K 5, odpowiedź pozwanego K 6-8 ( akta IV P 29/18), kara nagany K 5 , sprzeciw K 4, odpowiedź pozwanego K 6-8, konsultacje w sprawie sprzeciwu K 28 ( akta IV P 30/18), zestawienie wydajności tapicerów K 53, zeznania świadków- K. M. K 54-55 M. G. (1) K 55-56, K. S. K 56, przesłuchanie powodów J. J. (1) K 71-72, J. A. K 72, nagranie z monitoringu z dnia 14 marca 2018 roku)

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Zgodnie z art. 108 §1 kp pracodawca może stosować karę porządkową za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, a zgodnie z treścią art. 109§2 kp, kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Ponadto w świetle art. 109 par. 1 kp kara nie może być nałożona po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia

Ustalony stan faktyczny jest w większości bezsporny, powodowie kwestionowali jedynie te aspekty, które odnoszą się do zachowania przez pracodawcę terminu z art. 109 par 1 kp. W tej części Sąd dał wiarę świadkowi M. G. (2) oraz uwzględnił okoliczności podnoszone w pismach będących odpowiedzią na sprzeciw, w których wskazywano, że dyrektor zakładu o zdarzeniach będących powodem nałożonej kary porządkowej dowiedział się dopiero w pierwszych dniach kwietnia przy przeglądaniu monitoringu. Wiarygodne są jego twierdzenia, iż nie śledzi monitoringu na bieżąco z uwagi na brak takich możliwości czasowych i obciążenie innymi obowiązkami i dopiero po jakimś czasie przy przeglądaniu tych danych zauważył zdarzenia, z powodu których uznał za wskazane zastosowanie przepisów o odpowiedzialności porządkowej wobec powodów. Sąd nie podzielił zatem zarzutu powodów dotyczącego naruszenia cytowanego przepisu, albowiem tak w odniesieniu do J. A., jak J. J. (1) od wskazanych dat- 2-3 kwietnia, do zawiadomienia o nałożeniu kary- 9 i 16 kwietnia nie upłynęły 2 tygodnie od dowiedzenia się o zdarzeniu przez pracodawcę, a jednocześnie 3 miesiące od zdarzenia.

Natomiast powodowie zasadnie zarzucili naruszenie przez pracodawcę cytowanego wyżej przepisu art. 109§2 kp poprzez niewysłuchanie ich przed zastosowaniem kary. Bezspornym jest, że gdy powodowie zostali wezwani na wysłuchania- każdy innego dnia, zawiadomienia o zastosowaniu kary nagany były sporządzone i podpisane. Powodowie zostali wysłuchani, a bezpośrednio po tym wręczono im te wcześniej sporządzone zawiadomienia.

Okoliczność ta wynika nie tylko z zeznań świadka M. G., zeznań powodów, ale także z argumentów zawartych w piśmie pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu, czy odpowiedzi na pozew.

Trzeba też podkreślić, że wysłuchanie pracownika ma zgodnie z omawianym przepisem art. 109 par 2 kp nastąpić przed nałożeniem kary. Możliwość wypowiedzenia się pracownika po tym, gdy już wręczono mu, czy też oczekuje na niego pismo zawiadamiające o nałożeniu kary nie czyni zadość temu przepisowi. Generalnie rzecz biorąc, instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś – umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Ze stanowiska pozwanego zawartego w odpowiedzi na pozew, ale także argumentów osoby reprezentujących pracodawcę zawartych m.in. w odrzuceniach sprzeciwu wynika, że niewłaściwie rozumie on istotę obowiązku wysłuchania pracownika ( a co za tym idzie niewłaściwie stosuje procedurę )- wskazano tam bowiem, że samo przygotowanie tekstu nie jest przesądzające, bowiem, gdyby pracownik przekazał przekonujące stanowisko, nie doszłoby do wymierzenia kary. W ocenie Sądu taki wywód nie jest uzasadniony, bowiem tak zaawansowany etap, gdzie wzywając pracownika pracodawca ma sporządzone i podpisane samo zawiadomienie wskazuje, że samo wysłuchanie jest iluzoryczne. Przytoczyć tu warto pogląd wskazany m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 r., I PKN 70/99, LEX nr 40766, zgodnie z którym zastosowanie kary porządkowej może być dokonane w dowolnej formie ( a więc także ustnie), a zachowania formy pisemnej wymaga jedynie zawiadomienie pracownika o nałożeniu kary. Zawiadomienie pracownika o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej jest więc czynnością formalnie odrębną od nałożenia kary przez pracodawcę, i ma charakter materialno-techniczny. Wobec takiego poglądu, oczywistym jest, że w niniejszej sprawie wysłuchanie miało miejsce już po nałożeniu kary.

Warto też wskazać, że powodowie, po upływie blisko miesiąca od zdarzeń, w sytuacji, gdy zarzuty dotyczyły w sumie zwykłego dnia pracy nie pamiętali dokładnie przebiegu zdarzeń, a nagrań im nie przedstawiono, zatem nie mieli nawet możliwości rzeczywistego odniesienia się do tego, co im zarzucono, co zresztą najbardziej było widoczne w odniesieniu do J. J., co do którego dopiero na rozprawie ujawniono, że dotyczy go jedynie jedno, niespełna 4 minutowe nagranie, a opis zarzutu w jego przypadku, tam, gdzie wskazano na przeszkadzenie w pracy kilku pracownikom w ogóle nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym- zaś powód, nie znając nagrań tej okoliczności w ogóle nie podnosił na etapie postępowania przed pracodawcą.

Sąd uznał również, że zastosowanie kar nagany wobec powodów jest nieuzasadnione.

Podnieść trzeba, że tak z opisu zarzutów, jak i rodzaju zastosowanej kary wynika, że pracodawca ocenił zachowanie obu powodów identycznie i zastosował wobec nich te same kryteria.

Natomiast zebrane dowody w szczególności nagrania z monitoringu takiej oceny nie uzasadniają. Wynika z nich jednoznacznie, że w odniesieniu do J. J. (1) można mówić o przeprowadzeniu jedynie niespełna 4 minutowej rozmowy z jednym z pracowników, z pozostałymi pracownikami, przez dłuższe okresy rozmawiał już tylko J. A..

Z nagrania odtworzonego na rozprawie wynika, że K. S. w trakcie tej rozmowy ( przy czym trzeba też zaznaczyć, że jest to jedyna rozmowa przeprowadzona z tym pracownikiem ) przez cały czas nieprzerwanie pracował wypychając podłokietniki, nie odszedł od stołu tapicerskiego i nie przerwał pracy w związku z rozmową.

W ocenie Sądu, wniosek, by taka sytuacja mogła mieć jakikolwiek wpływ na wydajność pracownika liczoną z całego dnia jest zupełnie nieuprawniony, a taki został wysnuty poprzez zestawienie wydajności za ten dzień 3 pracowników, z którymi były prowadzone rozmowy czy to przez samego J. A., czy przez obu powodów.

W ocenie Sądu przesłanie nagrań pokazuje, że rozmowy pomiędzy pracownikami przebywającymi na tej samej hali nie są niczym nietypowym, nadzwyczajnym. Rozmawiają ze sobą ( nie przerywając pracy ) osoby, których stanowiska znajdują się w bezpośrednim sąsiedztwie, do wymiany zdań dochodzi także w sytuacji, gdy jeden pracownik przechodzi obok stanowiska innego, zatrzymuje się i przez chwilę rozmawiają. W tym też czasie, pracownicy przy swoich

stanowiskach nie przerywają pracy w czasie takich rozmów. Rozmowa prowadzona z K. S. przez powodów nie odbiega w niczym od innych tego typu sytuacji zarejestrowanych na przedstawionych Sądowi nagraniach.

Brak jest tu zatem podstaw do uznania, by w odniesieniu do powoda J. J. (1) i J. A. w tej części uznać, że te kilka minut dyskusji mogło zakłócić tok pracy współpracownika ( a wręcz obserwacja nagrania pokazuje, że tak się nie stało ), czy mogła wpłynąć na wskaźniki wydajności wymienionego w tym dniu.

Sąd nie podzielił tu również uwag, że doszło do naruszenia przez J. J. (1) i J. A. przepisów BHP. W czasie rozmowy z nimi K. S. wykonywał przez przeważającą część czasu czynności nie wymagające użycia żadnych narzędzi, a jedynie ręcznego nakładania pokrycia tapicerskiego na wypełnienie podłokietnika, czyli czynność zbliżoną do nakładania poszewki na poduszkę. Jedynie 2-3 krotnie przez sekundę skorzystał z pistoletu, przy czym powodowie znajdowali się po drugiej stronie stołu, a czynność ta polega na przyłożeniu do poduszki i wówczas wstrzeleniu zszywki. Oczywiście jest, że jakiś poziom zagrożenia tak dla pracownika, jak i osób postronnych przebywających w pobliżu w takiej sytuacji istnieje, ale jak również pokazują złożone nagrania, w pozwanym zakładzie nie ma praktyki, by w trakcie chwilowych rozmów ze współpracownikami w toku wykonywanej pracy pracownicy odkładali kiedykolwiek narzędzia, co świadczy, że generalnie ryzyko takich zdarzeń jest oceniane minimalnie, skoro nie spotyka się to z żadną reakcją pracodawcy.

Niezależnie od tej oceny jednak, Sąd uznał, że nałożenie kary nagany za przeprowadzenie 3-4 minutowej rozmowy ze współpracownikiem, w trakcie której wykonuje on swoją pracę w żaden sposób nie uzasadnia nakładania kary porządkowej.

J. A., poza wskazaną wyżej rozmową, dwukrotnie w ciągu dnia rozmawiał także z dwoma innymi pracownikami- M. K. i P. K. (2), pierwsza z rozmów była także krótka, druga, przed godziną 14.00 dłuższa.

Jednakże w odniesieniu do tych zajęć uznano, że nie ma podstawy do stosowania odpowiedzialności porządkowej wobec pracownika. Także w tym przypadku wymienieni pracownicy nie przzerwali swojej pracy, a przez cały czas obecności J. A. na hali produkcyjnej w ich pobliżu kontynuowali wykonywanie swoich czynności. Trzeba też zauważyć, że chociaż nagranie obejmuje około 40 minut to w tym czasie powód nie rozmawiał cały czas, ale też chodził w pobliżu, zdarzyło się też, że pomagał innemu pracownikowi w przeniesieniu mebla, czy po prostu obserwował pracę mężczyzn. Odnośnie wpływu tego zdarzenia na wydajność pracy nie sposób wyciągnąć jednoznaczne wnioski. Jak wskazano wyżej wnioskowanie poprzez porównanie 3 pracowników nie jest zasadne, bo jak wskazano w odniesieniu do K. S. rozmowa nie mogła mieć wpływu na osiągnięte przez niego parametry, ponadto są także inne dni, gdy akurat tych trzech pracowników jednocześnie ma niższą, niż średnia wydajność. Ponadto wymienieni rozmawiali w tym czasie także wzajemnie ze sobą, podchodzili do nich również inni współpracownicy.

W tym czasie M. K. przez niemal cały czas wykonywał zadania, przy których nie używał narzędzi, zatem nie zachodziło opisywane przez pracodawcę naruszenie norm BHP. Natomiast P. K. (2) głównie używał wkrętarki i robił to w taki sposób, że w ocenie sądu agrawacją byłoby uznanie, że doszło do naruszenia przepisów BHP w ten sposób.

Krótko należy zwrócić uwagę także na aspekt wskazywany przez powodów. Bezspornym jest, że powodowie tego dnia wykonywali czynności związkowe, które w sposób niewątpliwy wymagają kontaktu z pracownikami, konsultacji, ale także przebywania na terenie zakładu, swego rodzaju kontrolowania pewnych działań. Bezspornym jest też, że w zakładzie brak jest pomieszczeń do prowadzenia działalności i także z tej przyczyny niekiedy konieczne jest wykonywanie czynności, rozmów na halach produkcyjnych.

W świetle tych wszystkich okoliczności ocenianych łącznie Sąd uznał przede wszystkim, iż nałożenie kar porządkowych nagany jest nieuzasadnione w realiach tej sprawy, jak również, że doszło do naruszenia przepisów formalnych dotyczących trybu nakładania kary, a zatem, Sąd stwierdzając naruszenie przepisów art. 109 par 2 kodeksu pracy uchylił nałożone na powodów kary.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kp, o kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto w oparciu o §9 ust. 1 pkt. 3 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).