

Sygn. akt IV P 241/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 września 2015 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Elżbieta Starzychowicz-Świerczek

Protokolant: sekr. sądowy Alicja Barańska

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2015 r. w Krośnie

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) S.A. w J.

o uchylenie kary nagany

I. uchyla karę nagany, nałożoną na powoda D. G. w dniu 1 lipca 2014 r.,

II. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) S.A. w J. na rzecz Skarbu Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie kwotę 30,00 zł. (słownie: trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P 241/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 września 2015 roku

Powód D. G. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka Akcyjna w J. wniósł o uchylenie kary nagany.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że nie zgadza się z nałożoną na niego karą nagany w dniu 1 lipca 2014 r. Nie opuszczał bowiem notorycznie stanowiska pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka Akcyjna w J. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że z raportu indywidualnego za miesiące : czerwiec, lipiec i sierpień 2014 r. wprost wynika, że powód notorycznie opuszczał swoje stanowisko pracy we wcześniejszych godzinach niż wynika to z regulaminu pracy. Z tego powodu powód był wielokrotnie upominany przez przełożonych. Mimo tego powód w dalszym ciągu dopuszczał się opuszczania stanowiska pracy. Powód zapoznał się z regulaminem pracy, w którym w § 19 zostały określone godziny pracy na poszczególnych zmianach. Zgodnie z § 20 ust. 2 regulaminu późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej wcześniejsze zakończenie czy wyjście w godzinach pracy poza zakład pracy wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego. Powód opuszczał stanowisko pracy, mimo braku zgody bezpośredniego przełożonego oraz mimo upomnień. Pozwany zawiadomił powoda na piśmie o zastosowanej karze.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 18 grudnia 2014 r. uchylił nałożoną na powoda karę nagany, o której powód D. G. został zawiadomiony pismem z dnia 1 lipca 2014r. oraz orzekł, że strony ponoszą koszty procesu w dotychczasowym zakresie.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości pozwany zarzucając brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz nie wyjaśnienia istotnych okoliczności sprawy, dotyczących opuszczania przez powoda miejsca pracy bez zgody przełożonego.

Sąd Okręgowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 15 maja 2015 r. sygn. akt IV Pa 17/15 uchylił zaskarżony wyrok w całości i przekazał sprawę sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego. W uzasadnieniu Sąd nakazał sądowi I instancji przeprowadzenie dowodu z dokumentów i zeznań świadków oraz dopuszczenia i przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Na podstawie umowy o pracę z dnia 21 maja 2007 r. pozwany (...) Spółka Akcyjna w J. zatrudnił powoda D. G. na okres próbny do 31 lipca 2007 r. na stanowisku pomocnika operatora linii produkcyjnej paneli w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 28 lipca 2010 r. pozwany zatrudnił powoda na czas określony do 31 lipca 2011 r. na tych samych warunkach pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2011 r. pozwany zatrudnił powoda na czas nieokreślony na tych samych warunkach pracy.

W piśmie z dnia 1 lipca 2014 r. pozwany zawarł oświadczenie o udzieleniu D. G. kary nagany na podstawie art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, tj. za nieprzestrzeganie czasu pracy, polegającym na notorycznym opuszczaniu stanowiska pracy bez zgody przełożonego. Pismo to D. G. odebrał w dniu 14 lipca 2014 r.

W piśmie z dnia 14 lipca 2014 r. powód oświadczył, że nie zgadza się z nałożoną karą nagany, nie opuszczał stanowiska pracy przed czasem.

W oświadczeniu z dnia 18 lipca 2014 r. T. J. wskazał, że D. G. notorycznie nie przestrzegał regulaminu pracy, opuszczając wcześniej stanowisko pracy, mimo jego upomnień, co zgłosił swoim przełożonym.

W oświadczeniu z dnia 23 lipca 2014 r. pozwany podtrzymał swoje stanowisko i uznał nałożoną na D. G. karę nagany za zasadną.

/dowód: akta osobowe powoda/

T. J., jako bezpośredni przełożony powoda, nie miał zastrzeżeń do jego pracy. Zwracał mu jednak kilkanaście razy uwagę na to, aby nie opuszczał stanowiska pracy przed wyznaczonym czasem. Bywało bowiem tak, że powód opuszczał to stanowisko 5 do 10 min. Przed zakończeniem zmiany, a czasem nawet wcześniej. Początkowo przełożony nie ujawniał tej informacji, ale później zgłosił ten fakt swoim przełożonym.

Przed zakończeniem pracy T. J. wychodził na tzw. mistrzówkę zdać raporty. Gdy przychodził powoda już nie było. Pytał o niego pozostałych pracowników, którzy odpowiadali, że powód wyszedł. Każdy pracownik powinien zgłosić bezpośrednio przełożonemu każdorazowe opuszczenie stanowiska pracy, chociażby wychodząc do ubikacji. Powód mógł opuścić stanowisko pracy w celu wymiany rękawiczek na nowe, ale powinien po takiej wymianie powrócić na stanowisko pracy. Jest możliwa codzienna zmiana rękawiczek, a nawet dwukrotna w ciągu tej samej zmiany. Możliwe to jest tylko na I zmianie do godz. 15.00, bo wtedy otwarty jest magazyn. Jest kilka zmian rękawiczek w zapasie.

Początkowo T. J. ukrywał fakt opuszczania przez powoda stanowiska pracy przed wyznaczonym czasem. Później jednak zmuszony został zawiadomić o tym swoich przełożonych. P. M., jako przełożony T. J. i powoda, zrobił wydruk elektronicznej rejestracji czasu pracy powoda. Okazało się, że powód wcześniej opuszcza stanowisko pracy. Czas pracy odbijał 2 - 3 minuty wcześniej, a dojście do czytnika musiało zająć określony czas.

P. M. polecał brygadziście, aby przeprowadził z powodem rozmowę, co jest przyczyną takiej sytuacji. Raz rozmawiał z powodem operator T. J.. Mówił, że brygadzista J. W. sprawdzał obecność pracowników na liniach produkcyjnych i okazało się, że niektórzy pracownicy, w tym powód są nieobecni.

Rozmowa z powodem, w biurze P. M. miała miejsce przed 1 lipca 2014 r. Wtedy z powodem rozmawiał brygadzista J. W.. P. M. był jedynie świadkiem tej rozmowy, bowiem w tym samym miejscu ma biuro. To brygadzista wzywał powoda, na rozmowę, gdyż wcześniejsze upomnienia operatora nie przynosiły skutku. Brygadzista upominał powoda, aby przed czasem nie opuszczał stanowiska pracy. Wtedy powód uzyskał informację, że kolejnym krokiem będzie nałożenie kary nagany.

W dniu 14 lipca 2014 r. P. M. wręczył powodowi dokument, odczytując jednocześnie jego treść. Wręczając karę nagany wyjaśnił pracownikowi, co jest przyczyną nałożenia kary. Po wręczeniu pisma nakładającego karę nagany P. M. umożliwił powodowi wyjaśnienie przyczyn opuszczania stanowiska pracy.

Na portierni obok czytnika rejestrujący godzinę wyjścia jest elektroniczny zegar, jest też (...). Czas potrzebny na pokonanie drogi pomiędzy stanowiskiem pracy a portiernią, doliczając w to przebranie się i umycie to kwestia 5 do 10 minut. Ze stanowiska pracy do portierni jest około 150 do 200 metrów. Nie jest możliwe, aby którykolwiek z pracowników mógł pokonać w ciągu minuty drogę ze stanowiska pracy do portierni. Samo pokonanie tej odległości zajmuje około 2 minut. Na stanowisku pracy powoda nie ma zegara. Powód szafkę ma w umywalni w odległości około 50 metrów od stanowiska pracy. W okresie letnim umycie dłoni i ochłapanie twarzy dłonią, a następnie przebranie się w spodnie i koszulkę nie zajmuje wiele czasu.

Zakład pozwanego pracuje w ruchu ciągłym i każde wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy ma wymierny skutek dla pozostałych linii produkcyjnych i ustalonego porządku.

W stosunku do innych pracowników, którzy wraz z powodem opuszczali swe stanowiska pracy, nie zostały wyciągnięte konsekwencje, takie jak wobec powoda.

Dowód : zeznania świadków : T. J. k.125-126, część zeznań P. M. k.126, 143-144, część zeznań powoda D. G. k.126-127, raporty indywidualne k. 132-142,

Częściowo uwzględniono przesłuchanie powoda D. G.. Sąd mianowicie odmówił wiary powodowi wskazującemu, iż nie dopuszczał się opuszczania stanowiska pracy przed czasem. Takim twierdzeniem w sposób oczywisty przeczą wydruki z raportów indywidualnych, ewidencjonujące czas pracy. Prawdziwość tych dokumentów nie została przez powoda podważona. Treść przesłuchania powoda w tym zakresie pozostaje również w sprzeczności z zeznaniami świadków T.j.oraz P. M..

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka T. J.. Pozostają one bowiem w logicznym związku z pozostałymi dowodami, które zostały przez Sąd uwzględnione.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka P. M. w części, w której twierdził, wcześniejsze opuszczanie stanowisk pracy przez innych pracowników nie naruszało ciągłości pracy, bowiem ich zmiennicy byli już na miejscu, gotowi do świadczenia pracy, a w przypadku powoda tak nie było. Tłumaczenie to jest nieprzekonywujące bowiem sam świadek przyznał, że raporty indywidualne innych pracowników nie były badane. Trudno też przyjąć, że zmiennicy pozostałych pracowników przychodzili odpowiednio wcześniej do pracy, by zmienić odchodzących do domu, a jedynie powód pozostawiał puste swe stanowisko pracy, bo jego zmiennik jeszcze się nie zgłosił do pracy.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd, zgodnie z wnioskiem, pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony.

Artykuł 108 § 1 k.p. stanowi, że 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, pracodawca może stosować:

1)karę upomnienia,

2)karę nagany.

Artykuł 109 § 2 k.p. stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Artykuł 109 k.p. wprowadza na pracodawcę powinności w zakresie procedury nakładania na pracowników kar porządkowych. W szczególności powinność zawarta w § 2 artykułu sprowadza się do obowiązku wysłuchania pracownika przez pracodawcę przed nałożeniem na niego kary porządkowej. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynikają dwie istotne konstatacje. Po pierwsze, użycie zwrotu "uprzednie" oznacza, że pracodawca swój obowiązek, polegający na wysłuchaniu pracownika, powinien zrealizować przed zastosowaniem kary porządkowej. Wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. W tym zakresie wysłuchanie musi nastąpić przez podmiot uprawniony do nakładania kar porządkowych. W tym jednak zakresie dopuszczalne jest wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej. Kogo pracodawca wyznaczy do nakładania kar porządkowych, jest sprawą organizacji pracy pracodawcy.

Po drugie, posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem "wysłuchanie" wskazuje na ustną formę odniesienia się pracownika do zamiaru pracodawcy w przedmiocie ukarania. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej cięższej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania, także w formie pisemnej. Pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień, jednakże wszystko przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej to pracownik jest podmiotem uprawnionym, do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania.

W przedmiotowej sprawie naruszony został wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary nagany. Z dokumentów przedłożonych przez pozwanego nie wynika kto, w tym zakładzie pracy, uprawniony był do wysłuchania pracownika (art. 3¹ k.p.). Nałożenie kary porządkowej następuje z chwilą podpisania dokumentu o jej zastosowaniu przez uprawnioną do tego osobę. W okolicznościach sprawy wysłuchanie D. G. powinno więc nastąpić przed dniem 1 lipca 2014 r. Tymczasem, jak wskazał P. M., przed tą datą nikt powoda nie wysłuchiwał, a jedynie upominano D. G. za naruszanie Regulaminu pracy. Wymogu wysłuchania pracownika nie zastąpiło również umożliwienie D. G. ustosunkowania się do wymierzenia kary w momencie wręczenia dokumentu o jej nałożeniu.

Procedura wymierza kary porządkowej przewiduje wyraźnie przewiduje trzy następujące po sobie, w określonej sekwencji, czynności. Musi to być wysłuchanie pracownika, wymierzenie kary w momencie podpisania stosownego pisma i zawiadomienie pracownika o nałożeniu kary poprzez wręczenie mu dokumentu z karą nagany. W niniejszej sprawie pominięty został pierwszy z wymienionych elementów. A skoro tak to nałożona na powoda kara porządkowa została wymierzona w sposób sprzeczny z prawem, co czyni powództwo uzasadnionym.

Mając powyższe na uwadze sąd uchylił nałożoną na powoda dnia 1 lipca 2014 r. przez pozwanego karę nagany.

O kosztach sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c. w związku z art. 96. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / Dz. U. z 2005 r. nr 167, poz. 1398/, który stanowi, że nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych,

z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast z godnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym, na podstawie art. 28 ustawy o kosztach sądowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025) Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 30 zł. tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.