

Sygn. akt IV P 11/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2018 r. w Szczytnie

sprawy J. J.

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

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

I. Uchyła karę nagany zastosowaną w dniu 13.02.2018 roku przez pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w N. wobec powoda J. J.,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 217,23 zł (dwieście siedemnaście 23/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. Zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Szczytnie kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt: IV P 11/18

UZASADNIENIE

Powód J. J. wniósł o uchylenie nałożonej wobec niego przez pozwanego (...) spółka z o.o. w N. kary porządkowej nagany.

W uzasadnieniu wskazał, że brak jakiegokolwiek powodu dla jego ukarania, gdyż wykonał prawidłowo swoje obowiązki związane z wykonywaniem zadań Przewodniczącego Zakładowej Organizacji Związkowej, korzystał ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy po uzyskaniu zgody na to oraz na opuszczenie zakładu pracy od przełożonego.

Wskazał, że nałożenie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 109§2 kp, 112§1 zd drugie kp i art. 111 kp

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

W uzasadnieniu wskazał, iż kara została nałożona umożliwieniu wypowiedzenia się pracownikowi, a sprzeciw rozpoznano w terminie umożliwiającym wypowiedzenie się organizacji związkowej – powód występuje w podwójnej roli, bowiem reprezentuje także związek zawodowy. Następstwem tego było podwójne doręczenie odmowy uwzględnienia sprzeciwu. Kara pozostaje adekwatna do stopnia naruszenia reguł obowiązujących w zakładzie pracy – powód zgłosił jedynie, że będzie korzystał z godzin związkowych, nie wskazał natomiast, że opuści zakład pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. J. 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.

W dniu 12 lutego 2018 roku powód zawiadomił swojego bezpośredniego przełożonego, że w dniu następnym będzie korzystał z godzin wolnych na działalność związkową. Następnego dnia nie stawił się rano do zakładu pracy, bowiem czynności te wykonywał poza zakładem.

W godzinach przedpołudniowych dyrektor zakładu polecił pracownicy kadr, A. J., doręczenie powodowi pisma dotyczącego związku zawodowego, który reprezentował. Ta ustaliła, że powoda nie ma w zakładzie, przekazała tę informację dyrektorowi. M. G. polecił ustalenie kierownikowi produkcji, czy powód zgłaszał opuszczenie zakładu pracy i uzyskał informację, że takiego zgłoszenia nie było.

Znajomy powoda mający stanowisko pracy w tym samym pomieszczeniu, co A. J. zadzwonił do powoda i uzyskał od niego informację, że ten będzie w zakładzie około 14.00

W tym czasie dyrektor zakładu polecił A. J. przygotowanie zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej nagany podając jej treść pisma.

Powód dotarł około 14.00, stawił się do kadr, A. J. wręczyła mu pismo, które miała mu doręczyć w godzinach przedpołudniowych, po czym poprosiła, by chwilę poczekał, bowiem będzie jeszcze jedno pismo. W tym czasie udała się do dyrektora zakładu, ten podpisał pismo zawiadamiające o nałożeniu kary nagany, po czym wróciła do powoda i doręczyła mu je. Powód podpisał i opuścił pokój.

W piśmie wskazano, że kara nagany wymierzona jest za nieprzestrzeganie ustalonego porządku- regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych polegające na: niewywiązaniu się w odpowiedni sposób z obowiązków polegających na wykonywaniu czynności związkowych w dniu 13 lutego 2018 roku tj. nieprzebywanie na terenie zakładu pracy, samowolne opuszczenie terenu zakładu.

Powód od tej kary w dniu 19 lutego 2018 roku złożył sprzeciw, w którym wskazał, że brak jest jakiegokolwiek uzasadnionego powodu do nałożenia kary, a nadto kara została wymierzona z naruszeniem prawa, ponieważ nie pracownik nie został wysłuchany przed jej nałożeniem.

W dniu 2 marca 2018 roku pracodawca przesłał do powoda pismo, w którym zawiadomił go, że odrzucił sprzeciw wskazując, iż nie doszło do naruszenia prawa. Przed rozpatrzeniem sprzeciwu, sprawa nie była przekazana do zajęcia stanowiska organizacji związkowej reprezentującej powoda.

/ akta osobowe- umowa o pracę, kara nagany K 5 , sprzeciw K 6, odpowiedź pozwanego K 7 zeznania świadków A. J. K 36v, J. G. K 35, M. A. K 36 , K. M. K 36, M. G. K 36-37)

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.

Ustalony stan faktyczny jest bezsporny, sporna była natomiast ocena prawna pewnych działań wpływająca na ocenę, czy został zachowany prawidłowy tryb nałożenia tej kary, mianowicie pozwany wywodził, że nie doszło do naruszenia art. 109 par. 2 kp, jak wskazano- ponieważ powód miał możliwość odniesienia się do zastosowania kary, oraz 112 kp, bo powód jako Przewodniczący Związku działał w dwóch rolach jednocześnie.

Z powyższymi wywodami nie można się zgodzić.

Przede wszystkim powód zasadnie zarzucił naruszenie przez pracodawcę cytowanego przepisu art. 109§2 kp poprzez niewysłuchanie go. Bezspornym jest, że gdy powód przybył do kadr kara nagany była sporządzona i podpisana, powód nie był nawet pytany, czy ma coś do powiedzenia, nie miał on w ogóle kontaktu z dyrektorem zakładu, zaś A. J. jest jedynie szeregowym pracownikiem kadrowym, nie miała uprawnień do podejmowania decyzji w kwestii kary, miała za zadanie jedynie ją doręczyć. W świetle zeznań tak tego świadka, jak M. A. brak jest jakichkolwiek podstaw do przyjęcia, że powierzono jej, czy też podjęła z własnej inicjatywy zadanie wysłuchania powoda. Sam dyrektor zakładu wskazał, że świadek miała jedynie doręczyć zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej.

W opisanym jednolicie przez wszystkich świadków przebiegu zdarzenia brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, że powód miał możliwość wypowiedzenia się na temat kary, która została nałożona na niego, a nawet, gdyby A. J. miała go wysłuchać, to nie reprezentuje ona pracodawcy w sprawach pracowniczych, nie miała uprawnień do podejmowania żadnych decyzji. 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.

W świetle tych okoliczności Sąd uznał przede wszystkim, iż nałożenie kary porządkowej upomnienia jest niezasadnione w realiach tej sprawy, jak również, że doszło do naruszenia przepisów formalnych dotyczących trybu nakładania kary.

Powód zasadnie wskazał też na naruszenie drugiego z przepisów. Zgodnie z art. 112 par 1 zdanie drugie o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. W niniejszej sprawie bezspornym jest, że Zakładowa Organizacja Związkowa w ogóle nie została zawiadomiona o nałożonej karze nagany, nie była zapoznana z przyczynami jej zastosowania, jak również nie była zapoznana ze sprzeciwem powoda, nie zajęła w konsekwencji stanowiska w tej sprawie. Wywód, jakoby fakt, że powód był Przewodniczącym Zarządu tejże organizacji powodował jego działanie „w dwóch rolach” i sam fakt, że on miał wiedzę o stanie sprawy zwalniał pracodawcę z obowiązku podjęcia konsultacji, o której mowa w powyższym sprzeciwie nie znajduje oparcia w obowiązującym stanie prawnym.

Wobec jednoznacznego naruszenia powyższych przepisów dotyczących trybu nakładania kar porządkowych, nie było potrzeby analizowania zasadności nałożenia tej kary i jej adekwatności, Sąd stwierdzając naruszenie przepisów art. 109 par 2 i 112 par 2 kodeksu pracy uchylił nałożoną na powoda karę.

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.).