

Sygn. akt IV P 186/15

WYROK

WIMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Sebastian Wojewódka

Protokolant: st. sekr. sądowy Mariusz Markowski

po rozpoznaniu w dniu 25 kwietnia 2016 roku w Elblągu

sprawy z powództwa R. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda R. Z. przez pozwaną (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W. w dniu 2 czerwca 2015 roku;

II. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda R. Z. kwotę 60 złotych (słownie: sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

UZASADNIENIE

Powód R. Z. w dniu 1 lipca 2015 roku wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. o uchylenie kary porządkowej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pismem z dnia 2 czerwca 2015 roku pozwany nałożył na niego karę nagany. Jako podstawę nałożenia kary wskazano: brak nadzoru nad podległymi pracownikami, tolerowanie wśród podległych pracowników łamania dyscypliny pracy i działania na szkodę pracodawcy tj. zbyt późnego rozpoczynania i zbyt wczesnego kończenia wykonywania zadań służbowych, co zostało potwierdzone w ramach kontroli przeprowadzonej przez pracodawcę w okresie od 19-22 maja 2015 roku.

W dalszej części uzasadnienia powód wskazał, że protokół kontroli, stanowiący podstawę ukarania miał charakter niejawnny i nigdy nie został powodowi przedstawiony. Ponadto jedyne zarzuty z jakimi powód spotkał się po przeprowadzeniu kontroli to:

- zbyt późne opuszczanie bazy przez podległych pracowników (dnia 19 maja 2015 roku - około godziny 8:00, dnia 20 maja 2015 roku - około godziny 7:39, dnia 21 maja 2015 roku - około godziny 8:00, dnia 22 maja 2015 roku - około godziny 7:28);
- różny czas przejazdu do miejsca wykonywania zlecenia oraz powrotu do bazy, czas dojazdu niejednokrotnie był dłuższy aniżeli czas powrotu (w dniu 20 maja 2015 roku czas dojazdu do miejsca realizacji zadania wyniósł 2 godziny, natomiast czas powrotu - 1 godzina 20 minut);
- zbyt krótki czas pracy na miejscu realizacji zadania;

- nie funkcjonowanie jednego z pracowników w systemie F.;
- brak wiedzy kierownika o dyslokacji podległych mu pracowników.

Powód podniósł, że żaden z wymienionych zarzutów, nie był prawdziwy i nie znalazł uzasadnienia we wnioskach, nieprawidłowo wywiedzionych przez kontrolujących.

R. Z. wskazał, że pracę zaczynał o godzinie 7:00 i kończył o godzinie 15:00. Żaden z podległych mu pracowników nie przychodził za późno, ani zbyt wcześniej pracy nie opuszczał. Ustalone w toku kontroli godziny opuszczania bazy przez pracowników, nie były godzinami rozpoczęcia przez nich pracy, a momentem, w którym po zakończeniu odprawy z kierownikiem i zapakowaniu niezbędnego sprzętu wyruszyli w trasę, zrealizować odgórnie ustalone zadania: budowa kolejnych przyłączy czy innych instalacji, niejednokrotnie w odległości do 70 km. Jak wskazał dalej powód, czas dojazdu do miejsca docelowego był różny, niejednokrotnie dłuższy, niż czas powrotu z uwagi na potrzebę dokonania zakupów niezbędnych do wykonania zadania na miejscu. Ponadto faktyczny czas wykonania zadania w miejscu docelowym był wynikiem godziny wyjazdu z zakładu, czasu niezbędnego na zgromadzenie sprzętu i materiałów oraz faktycznego czasu dojazdu, a czasem przewidzianym na powrót przy założeniu, że do godziny 15:00 konieczne było rozliczenie się z pobranego sprzętu.

Powód w dalszej części uzasadnienia podnosił, że nie sposób było się zgodzić z zarzutem nie funkcjonowania jednego z pracowników w systemie F.. R. Z. wskazał, że nie miał on dostępu do tej aplikacji, za pomocą której przy użyciu sygnału (...), można było zlokalizować miejsce, w którym dany pracownik się znajdował.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w jego ocenie roszczenie powoda dochodzone niniejszym pozwem nie znajdowało uzasadnienia ani prawnego, ani faktycznego. Powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika Grupy (...) w E.. Do jego obowiązków należało w szczególności:

- organizacja funkcjonowania Bazy (...) i Grup (...);
- planowanie i prowadzenie prac inwestycyjnych realizowanych przez Grupy (...);
- kontrola i nadzór nad pracownikami Zleceniodawcy na prowadzonych budowach oraz koordynacja ich pracy;
- współpraca z kierownikiem rejonu oraz brygadzystami w zakresie organizacji pracy Bazy i Grup (...);
- organizowanie pracy Grup (...) w szczególności organizacje we współpracy z brygadzystami placów budowy, zapewnienia ciągłości i terminowości prac;
- kontrola i rozliczanie czasu pracy pracowników;
- organizacja i nadzór nad prowadzoną w ramach Bazy gospodarką materiałową;
- nadzór nad przestrzeganiem zasad BHP na prowadzonych budowach.

W dniach 19-22 maja 2015 roku pracownicy działu audytu pozwanej spółki wraz z jej członkami zarządu przeprowadzili kontrolę organizacji i sposobu pracy pracowników zatrudnionych w ramach Grupy (...), których przełożonym był powód. Kontrola obejmowała takie zagadnienia jak: ogólne funkcjonowanie bazy technicznej i Grupy (...) w E., realizację planu pracy Grupy technicznej, czas pracy pracowników zatrudnionych w ramach Grupy (...) w E., gospodarkę materiałową oraz prowadzenie dokumentacji związanej z usługami wykonywanymi przez pozwaną. W trakcie kontroli stwierdzono szereg nieprawidłowości dotyczących organizacji pracy pracowników Grupy (...) w E. oraz sposobu nadzoru powoda nad podległymi pracownikami.

W ocenie pozwanej, w świetle przytoczonych okoliczności nałożenie na powoda kary nagany nastąpiło w sposób prawidłowy i zgodny z przepisami prawa pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, co następuje:

Powód R. Z. został zatrudniony w (...) Spółce Akcyjnej w E. na podstawie umowy o pracę z dnia 3 lipca 1997 roku na stanowisku technika, na czas określony do dnia 31 marca 1998 roku.

Kolejną umową o pracę z dnia 1 kwietnia 1998 roku R. Z. zatrudniony został na czas określony do dnia 31 października 1998 roku, a umową o pracę z dnia 23 października 1998 roku na czas nieokreślony.

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku technika ds. rozwoju i dokumentacji należało sprawne oraz terminowe załatwianie wszelkich spraw związanych z wydawaniem warunków przyłączenia, rozwojem sieci na terenie województwa (...) oraz wymagających ustosunkowania się (...) S.A. w kwestiach związanych z inwestycjami elektroenergetycznymi planowanymi przez inwestorów obcych. R. Z. odpowiadał za terminową i prawidłową realizację zadań wynikających z zakresu jego obowiązków oraz zleconych indywidualnie przez zwierzchników.

Ostatnio przed przejściem przez (...) sp. z o.o. w E. części zakładu pracy, w którym powód świadczył pracę, był on zatrudniony przez E. – (...) sp. z o.o. w E. na stanowisku kierownika wydziału maszyn i (...).

Do jego obowiązków na tym stanowisku należało:

- kierowanie pracownikami D. (...) poprzez podległego mistrza i kierujących zespołami pracowników;
- organizowanie, przygotowywanie i nadzór nad realizacją prac inwestycyjnych oraz utrzymywanie w gotowości i bieżące reagowanie na zdarzenia awaryjne w zakresie urządzeń i aparatury rozdzielni WN, SN oraz transformatorów zgodnie z zaleceniami oraz obowiązującymi w tym zakresie wytycznymi i standardami oraz rocznymi planami operacyjnymi;
- przygotowanie dokumentacji powykonawczych zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie standardami dla zrealizowanych prac inwestycyjnych;
- nadzór nad prowadzeniem laboratorium stacjonarnego i przewoźnego z zakresu badań aparatury pierwotnej, diagnostyki kabli elektroenergetycznych SN i WN, sprzętu elektroizolacyjnego oraz pomiarów termowizyjnych dla prac inwestycyjnych;
- udział w odbiorach, jako wykonawca prac inwestycyjnych;
- przygotowywanie potrzeb w zakresie zapotrzebowania na materiały dla prac inwestycyjnych;
- przygotowywanie wniosków dotyczących zamówień na usługi obce towarzyszące wykonywaniu prac inwestycyjnych;
- wykonywanie innych obowiązków wynikających z Księgi Procesów;
- wykonywanie obowiązków pracowników spółki określonych ramowo w Regulaminie Organizacyjnym oraz opisu szczegółowego e odniesieniu do komórek organizacyjnych spółki.

Z dniem 1 kwietnia 2014 r. powód stał się pracownikiem (...) sp. z o.o. w W. w ramach przejścia przez tę spółkę części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy powoda, w trybie art. 23¹ par. 1 k.p., z obowiązkiem stawiennictwa i świadczenia pracy w P. przy ul. (...).

Porozumieniem zmieniającym z dnia 1 kwietnia 2014 roku, powodowi powierzone zostało stanowisko Kierownika Grupy (...) na czas określony do dnia 30 czerwca 2014 roku, a porozumieniem zmieniającym z dnia 25 czerwca 2014 roku na czas nieokreślony, ze wskazaniem miejsca wykonywania pracy, jako terenu obejmującego Rejon (...).

Z dniem 1 lipca 2014 r. miejscem stawiennictwa i świadczenia pracy przez powoda była nowa siedziba Grupy (...) zlokalizowana w E. przy ul. (...).

Od listopada 2014 r. w związku z zawartymi przez pozwaną spółkę z podmiotami trzecimi umowami o współpracy w zakresie realizacji usług w zakresie budowy, remontów, rozbudowy i przebudowy sieci elektroenergetycznej i telekomunikacyjnej oraz obiektów budowlanych w szczególności wykonywania robót budowlano-montażowych w zakresie energetyki zawodowej oraz telekomunikacji, do zakresu obowiązków R. Z. należała kontrola i nadzór nad pracownikami podmiotów trzecich współpracujących z pracodawcą na prowadzonych wspólnie budowach oraz koordynowanie ich pracy, nadzór nad przestrzeganiem zasad BHP na prowadzonych budowach przez pracowników podmiotów trzecich współpracujących z pracodawcą, wykonywanie innych czynności związanych ze współpracą z podmiotami trzecimi i wykonywaniem przez ich pracowników pracy w ramach tej współpracy - zgodnie z przekazywanymi na bieżąco poleceniami i informacjami.

Prócz powyższej informacji, w związku z przejściem części zakładu pracy przez pozwaną i wstąpienia w rolę nowego pracodawcy w miejsce dotychczasowego, nie przedstawiono powodowi pisemnie żadnego nowego zestawienia szczegółowych obowiązków pracowniczych.

Pracownicy pozwanej spółki wykonujący prace w ramach Grupy (...) na terenie Rejonu (...) swoje obowiązki wykonywali w godzinach od 7:00 do 15:00. Każdy dzień rozpoczynano od stawiennictwa na godzinę 7.00 w siedzibie – bazie spółki w E. przy ul. (...), następnie przystępowano do odprawy prowadzonej przez powoda, podczas której poruszane były różne tematy organizacyjne i merytoryczne, tj. m.in. raportowanie poprzedniego dnia, omawianie bieżących czynności, rozliczenie budowy, podpisywanie dokumentów w tym dokumentów administracyjnych. Czas odprawy w zależności od ilości zleconych czynności wynosił 15-20 minut. Następnie pracownicy pobierali materiał znajdujący się na bazie, pakowali sprzęt oraz przepakowywali samochody, w zależności od potrzeb podpinali przyczepy z m. koparką. Po wykonaniu tych czynności pracownicy udawali się do pojazdów i opuszczali teren bazy około godziny 7:30-8:00. Godzina wyjazdu pracowników pozwanej spółki uzależniona była od ilości czynności, które podejmowali na terenie bazy. Po drodze pracownicy pozwanej zajeżdżali do hurtowni (...), mieszczącej się w E. przy ul. (...) po materiały gr B oraz do składów (...) po materiały z dostawy inwestorskiej gr A. Stamtąd udawali się do miejsc realizowany prac inwestycyjnych na terenie obszaru dawnego Rejonu (...) poprzednika prawnego pozwanej, a więc także w obszar okolicy miasta K., czyli obszar o promieniu do 100 km od E.. Czasami pracownicy musieli także zaopatrywać się w materiały znajdujące się w dawnej siedzibie Rejonu M..

Pracownicy pozwanej spółki ewidencjonowani byli w systemie F.. Była to aplikacja, za pomocą której przy użyciu służbowego telefonu komórkowego i sygnału (...), można było zlokalizować miejsce, w którym dany pracownik się znajdował. Obowiązkiem pracowników pozwanej spółki było zalogowanie się w systemie F. poprzez uruchomienie aparatu telefonicznego o godzinie 7:00 oraz wylogowanie się o godzinie 15:00. W maju 2015 r. K. S. (1) nie logował się w systemie F. z uwagi na to, że miał zepsuty telefon służbowy, który oddany został do naprawy.

Powód nie miał dostępu, ani wglądu w dane systemu F..

Z uwagi na konieczność ciągłego załączenia modułu (...), baterie w telefonach służbowych pracowników pozwanej nie zawsze były dość efektywne, by zasilać telefon przez cały dzień. Pracownicy mieli na wyposażeniu najwyższej jedną ładowarkę do telefonu przypisaną do jednego samochodu.

W drugiej połowie maja 2015 r., przed dniem 19 maja 2015 r. w W. w siedzibie pozwanej doszło do spotkania powoda oraz kierownika Grupy (...) w O. z przełożonymi, w tym niektórymi członkami zarządu: J. S., P. S., R. S., T. Z. w celu

omówienia dalszej sytuacji obu grup technicznych pod kątem rozwiązań zmierzających do zwiększenia opłacalności wyników prac realizowanych w ramach inwestycji zleczanych tym grupom.

Podczas tych rozmów nie wydano powodom poleceń w zakresie konkretnych zmian zarządzania zespołem, limitów czasowych na przeprowadzanie odpraw, po których pracownicy mieli wyjeżdżać z terenu bazy.

W dniach 19-22 maja 2015 roku T. Z. oraz P. W. przeprowadzili kontrolę sposobu pracy monterów Grupy (...) w E., która realizowała swoje zadania w J. gm. R. w odległości około 30 km od bazy, w L. gm. K. w odległości około 76 km od bazy, w L. gm. L. w odległości od bazy 45 km, w Ś. gm. R. w odległości od bazy 34 km, w B. gm. K. w odległości od bazy 69 km.

Dział Audytu pozwanej spółki w wyniku przeprowadzonej kontroli wskazał, że pracownicy Grupy (...) wyjeżdżali do realizacji zadań zbyt późno. Wskazano, że w dniach przeprowadzonej kontroli tj. od dnia 19 maja 2015 roku do dnia 22 maja 2015 roku żadna z załóg nie wyjechała z bazy wcześniej niż o godzinie 7:39, w pozostałych dniach pracownicy wyjeżdżali z bazy około godziny 8:00. Ponadto wskazano, że czas przejazdu w miejsce realizacji zadania, a następnie powrót do siedziby GT E. znacznie się różnił - czas dojazdu był znacznie dłuższy niż czas powrotu. W raporcie pokontrolnym wskazano, że pracownicy T. M. i M. P., którzy realizowali swoje zadanie w L. gm. K. w dniu 21 maja 2015 roku odjechali z miejsca realizacji pracy o godzinie 12:46, a ich przyjazd do miejscowości miał miejsce o godzinie 10:05 a więc efektywny czas ich pracy wyniósł 2 godziny 40 minut. Zadanie to było realizowane przez pracowników GT E. w przeciągu 7 dni roboczych. Ponadto wskazano, że pracownik pozwanej spółki K. S. (2) nie stosował się do uchwały zarządu (...) w sprawie zasad korzystania z telefonów komórkowych do celów służbowych - pracownik nie funkcjonował w systemie F..

W dniu 2 czerwca 2015 roku R. Z. udzielona została kara nagany z powodu:

- brak nadzoru nad podległymi pracownikami;
- tolerowanie wśród podległych pracowników łamania dyscypliny pracy i działań na szkodę pracodawcy tj. zbyt późnego rozpoczynania i zbyt wczesnego kończenia wykonywania zadań służbowych;

co zostało potwierdzone w ramach kontroli przeprowadzonej przez pracodawcę w okresie 19-22 maja 2015 roku.

W dniu 8 czerwca 2015 roku powód wniósł sprzeciw od kary nagany.

Pismem z dnia 12 czerwca 2015 roku pozwana odrzuciła sprzeciw powoda.

dowody: akta osobowe powoda R. Z.: umowa o pracę z dnia 3 listopada 1997 roku k. 1, umowa o pracę z dnia 1 kwietnia 1998 roku k. 3, umowa o pracę z dnia 23 października 1998 roku k. 4, zakres działania stanowiska pracy k. 9, pismo informacyjne z dnia 1 lutego 2006 roku k. 30, karta stanowiska pracy k. 31, umowa z dnia 17 grudnia 2008 roku o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 2014 roku k. 74, porozumienie zmieniające do umowy o pracę z dnia 25 czerwca 2014 roku k. 80, polecenie służbowe z dnia 31 października 2014 roku k. 82, kara nagany z dnia 2 czerwca 2015 roku k. 85a, sprzeciw od kary nagany z dnia 8 czerwca 2015 roku k. 86, odpowiedź na sprzeciw od kary nagany z dnia 12 czerwca 2015 roku k. 88, ponadto akta sprawy: e-mail R. Z. do J. S. z dnia 31 maja 2015 roku k. 5-5v, notatka z kontroli z dnia 26 maja 2015 roku k. 36-45, zeznania świadków K. B. (protokół rozprawy sądowej z dnia 14 września 2015 roku 01:02:01-01:22:26), P. M. (protokół rozprawy sądowej z dnia 14 września 2015 roku 01:22:26-01:33:41), K. S. (2) (protokół rozprawy sądowej z dnia 14 września 2015 roku 01:33:41-01:57:02), M. T. (protokół rozprawy sądowej z dnia 14 września 2015 roku 01:57:02-02:22:15).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Odwołanie powoda w świetle ustalonego stanu faktycznego zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonywał swych ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków, uznając je za wiarygodne. Nadto Sąd opierał się także na zgromadzonej w sprawie dokumentacji, w tym mailowej, a przede wszystkim dokumentacji pracowniczej powoda, zawartej w aktach osobowych, a odnotowujących jego zakres obowiązków oraz korespondencję z pracodawcą w odniesieniu do nałożonej kary porządkowej.

Treść tej dokumentacji nie była przez żadną ze stron postępowania kwestionowana.

W odniesieniu do zeznań świadków, to swoje istotne ustalenia w zakresie określenia zakresu typowych, podstawowych obowiązków pracowniczych powoda, sposobu ich wykonywania, organizacji pracy i sprawowania nadzoru nad podległymi pracownikami, Sąd opierał na zeznaniach pracowników Grupy (...) w E., którzy do chwili nałożenia na powoda kary porządkowej, podlegali mu służbowo. Mieli oni odpowiednie rozeznanie, co do tego jak przebiegała organizacja pracy zespołu, o której godzinie pracownicy rozpoczynali pracę, jakie były i ile trwały czynności przygotowawcze, jak również jak wyglądał nadzór powoda nad pracownikami w terenie, ich powrót do bazy oraz zakończenie dnia pracy.

Pracownicy Ci w sposób spójny co do zasady opisywali te okoliczności wskazując wyraźnie, że zaczynali pracę o godzinie 7.00, o tej porze stawiając się na odprawie u powoda. Tam omawiali sprawy związane z bieżącymi zleceniami i pracami, które były w fazie wykonywania. Podnosili przy tym, że czas trwania tych odpraw był różny, a uzależniony był od rodzaju bieżących zadań, od tego, czy chodziło o kontynuację prac, czy też czy występowały jakieś trudności, czy nie. Wskazywali jednak, że średnio czas trwania tych odpraw wynosił od około 10 do 20 minut.

Następnie pracownicy szykowali się do wyjazdu z bazy, porządkując niezbędny sprzęt, materiały dostępne w bazie, podczepiali przyczepkę z m. koparką, gdy była potrzebna.

Z uwagi na to, że do wykonawstwa często potrzebowali materiałów dostępnych poza ówczesną siedzibą na ul. (...), musieli jechać do hurtowni firmy (...), by takowe pobrać. W związku z tym z bazy udawali się na ulicę (...), gdzie znajdowała się ta hurtownia. Dopiero z tej lokalizacji mogli udać się w zaplanowany teren wykonywania inwestycji.

Pracownicy podlegli powodowi zgodnie zeznawali, że w żadnym z dokumentów wewnętrznych pozwanej, czy regulaminie nie były określone limity czasowe, w których mieliby się mieścić w zakresie odbywanej odprawy, czy też które wyznaczałyby czas wyjazdu z bazy, czy też dojazdu na miejsce wykonywania zlecenia.

Wskazywali przy tym, że na czas wyjazdu z bazy i dojazdu na miejsce wykonywania pracy wpływ miała dostępność materiałów, które należało pobierać z zewnętrznej hurtowni znajdującej się pod innym adresem, co wymagało przejazdu przez część miasta pojazdami w okresie porannego szczytu komunikacyjnego, jak również oddalenie siedziby zakładu pozwanej w E. od miejsca przekazywanych zleceń, np. w okolicach miasta K. oddalonego o około 70 km. Dojazd w to miejsce realizowany był najpierw trasą na M., skąd w S. skręcano w lokalne drogi powiatowe do S. i dalej do K.. Czasami koniecznym był przejazd przez M., by pobrać z siedziby ówczesnego rejonu M. poprzedniego pracodawcy powoda kolejne materiały do inwestycji, co wydłużało trasę.

Wskazać należy, że pracownicy pozwanej przemieszczali się tam samochodami ciężarowymi typu podnośnik lub o ładowności do 3,5 tony, ale czasami z przyczepami w bębniach kabla lub m. koparką, po wąskich drogach co uniemożliwiało poruszanie się z większymi prędkościami.

Przy założeniu optymalnego ruchu w przeglądarce maps.google.pl przejazd samochodem osobowym z miejscowości E. do L. lub B. zajmuje od około 1 godziny 10 minut do około 1 godziny 30 minut, nie uwzględniając trudności związanych z robotami drogowymi, na które napotykały pracownicy w maju 2015 r. w tym rejonie, zgodnie z ich zeznaniami.

W tej sytuacji przy ocenie zasadności 2 godzinnej podróży rano w ten rejon należy uwzględnić także wpływ porannego wzmożonego ruchu przy wyjeździe z miasta E. oraz powyższe obiektywne przeszkody, jak roboty drogowe.

W tej sytuacji powrót trwający około godziny i 20 minut w godzinach przed popołudniowym szczytem komunikacyjnym, skoro pracownicy musieli dotrzeć do bazy przed godziną 15.00, by choćby w skrócie zdać relację z przebiegu dnia, uznać należy za w pełni usprawiedliwione i racjonalne, a zeznania świadków w tym zakresie uznać należało za wiarygodne.

Podkreślić przy tym należy, że także w zeznaniach świadków – przełożonych powoda – przesłuchanych w ramach pomocy sądowej nie pojawiają się żadne informacje, które potwierdzałyby wersję, iż powodowi lub podległym mu pracownikom wyznaczono jakieś limity czasowe na wyjazd z bazy, lub dotarcie w miejsce świadczenia pracy. Nie wykazano, by istniała jakaś zasada i regulacja związana ze sposobem organizowania odpraw, czy też pozyskiwaniem materiałów do prowadzenia inwestycji u zewnętrznych podmiotów.

Wydaje się w związku z powyższym, że czas trwania takich odpraw wynoszący do około 20 minut nie jest niczym nadzwyczajnym lub odbiegającym od typowej normy na takie spotkanie przełożonego z podwładnymi.

Wydaje się więc, że pracodawca zarzucając Grupie technicznej w E. i powodowi, brak racjonalnego zarządzania czasem pracowników, sam nie skalkulował obszaru działania swojego zespołu dopuszczając możliwość zlecenia do realizacji w tej grupie zleceń oddalonych od siedziby nawet do 100 km, co przy poruszaniu się, jak wynika z treści załączonego audytu, poza głównymi drogami, wymagało dojazdu na poziomie od 1,5 godziny do 2 godzin. Nawet zakładając, że czas dojazdu wynosiłby te około 1,5 godziny w jedną stronę, to powstaje pytanie o racjonalność i efektywność przyjmowania takich zleceń, skoro wówczas efektywny czas pracy wynosiłby co najwyżej 5 godzin (przy nie uwzględnianiu załadunków i odpraw), skoro jak sami Ci świadkowie zeznali, czas pracy pracowników Grupy (...) zamykał się w przedziale od 7.00 – 15.00.

W kwestii dotyczącej sprawowania nadzoru nad pracownikami Grupy (...) w zakresie stosowania systemu F. Sąd opierał się na zeznaniach tychże pracowników, a zwłaszcza K. S. (1), z których wynikało, że powód nie miał dostępu do danych tego systemu, zaś sam K. S. (1) przez pewien czas spornego okresu nie dysponował telefonem i dlatego nie logował się w systemie. Dodatkowo świadkowie zgodnie wskazywali na małą efektywność baterii takiego telefonu, obciążonego ciągłym działaniem modułu (...) oraz niedostateczną ilością dostępnych ładowarek w samochodach.

Potwierdzali przy tym, że powód kontaktował się z nimi w terenie dzwoniąc do nich, a czasami nawet pojawiał się na inwestycjach.

Przełożeni powoda sami potwierdzili, że powód nie miał możliwości weryfikacji działania systemu F., a jego działanie mógł tylko weryfikować dzwoniąc do nich (a więc na podstawie włączonego aparatu telefonicznego). Tymczasem taka weryfikacja zalogowania w systemie F. nie jest prawidłowa, gdyż każdy użytkownik telefonu z modułem (...) ma powszechną wiedzę wynikającą z instrukcji użytkownika takiego telefonu, że moduł taki można wyłączyć i będzie to kompletnie niezauważalne dla zwykłego rozmówcy telefonicznego.

Strona pozwana nie zakwestionowała zeznań świadka K. S. (1) co do awarii jego telefonu, jak również nie wykazała żadnego innego sposobu możliwości weryfikacji przez powoda zalogowania się pracowników do tego systemu lokalizacyjnego.

Okoliczności wynikające z audytu przeprowadzonego w dniach 19-22 maja 2015 r. są bezsporne.

Dla oceny zasadności odwołania powoda koniecznym jest jednak dokonanie analizy, czy potwierdza to zarzuty postawione powodowi w zawiadomieniu o zastosowaniu kary porządkowej z dnia 2 czerwca 2015 r.

Zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, analiza w tym przedmiocie dokonana na podstawie wyżej opisanego stanu faktycznego, prowadzi do odpowiedzi negatywnej, skutkującej uznaniem, że pracodawca niewłaściwie, niezasadnie zastosował wobec powoda taką karę.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kodeksu pracy 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

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną (§ 2). Natomiast w myśl art. 109 § 1 kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (§ 3). Z kolei art. 110. nakazuje pracodawcy zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze i wskazanie rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz poinformowanie go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Jeżeli natomiast zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1).

Stan faktyczny w niniejszej sprawie wskazuje na to, że pracodawca dochował formalnego trybu dotyczącego zastosowania kary.

Jednakże w ocenie Sądu postawione mu zarzuty nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Pracodawca nie wykazał, jakiego rodzaju regulacje, ustalenia, regulaminy lub zasady związane z organizacją pracy podległej mu jednostki zostały naruszone przez powoda, choćby na skutek nienależytej staranności.

Pracownicy w sposób logiczny wskazali w swych zeznaniach z jakiego powodu ich wyjazdy z terenu bazy odbywały się od godziny około 7.39 do godziny 8.00, z czego wynikają okresy dojazdu do miejsca wykonywania zleceń i czas powrotu, jak również dlaczego K. S. (1) nie logował się do systemu F. w spornym okresie, a także że powód nie miał możliwości faktycznej weryfikacji danych w tym systemie oraz stanu zalogowania się do tego systemu. To mógł wywodzić wyłącznie z domniemania, że skoro pracownik ma włączony telefon, to także ma załączony moduł (...), co z kolei oznacza zalogowanie do tego systemu.

Tym samym stwierdzić należy, że pracodawca nie wykazał w żaden sposób, że powód w sposób bezprawny naruszył jakieś ustalenia lub zasady związane z ustalonym u pracodawcy porządkiem i organizacją pracy.

Tymczasem możliwość zastosowania kary porządkowej istnieje tylko przy wykazaniu że pracownik naruszył te zasady w sposób zawiniony i bezprawny. By przypisać pracownikowi taką odpowiedzialność konieczne jest ściśle wykazanie istnienia określonych zasad. Stanowią one bowiem punkt odniesienia w danym stanie faktycznym, co do tego czy pracownik naruszył jakieś zasady organizacji pracy, czy też nie.

W toku postępowania sądowego pracodawca nie wykazał jakiego rodzaju zasady ustalonej organizacji i porządku pracy zostały naruszone przez powoda w sposób przez niego zawiniony, choćby w najmniejszym stopniu.

Przyjęcie przez pracodawcę stanu faktycznego, stanowiącego podstawę nałożenia wspomnianej kary porządkowej jest wynikiem dowolnej oceny, że pracownicy którzy podlegali powodowi wyjeżdżali w trasę zbyt późno, na miejsce wykonywania pracy dojeżdżali zbyt długo, zaś wracali zbyt szybko.

Pracodawca w tym zakresie konkretnie nie odniósł się w żaden sposób do okoliczności podawanych przez powoda, które stanowiły wyjaśnienie tej sytuacji, a były niezależne od niego, w szczególności w odniesieniu do kwestii konieczności odbywania codziennych porannych odpraw, co bezspornie było wymogiem przedmiotowej organizacji pracy, konieczności zaopatrzenia się w sprzęt niezbędny do wykonania określonego zlecenia, materiał do jego wykonania dostępny często w zewnętrznej hurtowni z siedzibą oddaloną o ok. 2 km od ówczesnej siedziby pozwanej w E.. Podobnie pozwana w żaden merytoryczny sposób nie odniosła się do argumentów świadków – współpracowników powoda w E. co do wpływu na długość dojazdu na miejsce wykonywania zlecenia ze względu na konieczność poruszania się z prędkością dostosowaną do warunków panujących na drodze (lokalne drogi dojazdowe i roboty drogowe) oraz poruszania się w zestawie z przyczepą oraz możliwości przemieszczania się zestawem podnośnikowym, które muszą różnić się od mobilności i sprawności w przemieszczaniu się pojazdów osobowych.

Tak samo pozwana nie odniosła się w żaden sposób do wykazania przez powoda, że nie miał możliwości nadzorowania w czasie rzeczywistym zalogowania pracownika w systemie F., zaś w odniesieniu do bezspornej okoliczności, że w spornym okresie nie był w nim zalogowany K. S. (1), nie odniosła się do podnoszonej przez niego kwestii awarii jego telefonu.

Podkreślić należy, że wykazanie okoliczności naruszenia przez pracownika ustalonego porządku i organizacji pracy jest elementem ustaleń faktycznych w sprawie. Ciężar wykazania tych okoliczności spoczywa na stronie pozwanej – pracodawcy, co wynika z treści art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c.

Z kolei na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że nałożenie kary porządkowej przewidzianej w art. 108 par. 1 k.p. nastąpiło z naruszeniem prawa, albo było niezasadne (dopuszczalność kwestionowania zasadności nałożenia kary porządkowej dopuszczają przedstawiciele doktryny – zob. prof. dr hab. A.M. Świątkowski – Kodeks pracy. Komentarz – system informacji prawnej Legalis, komentarz do art. 112 k.p).

Mając na uwadze powyższe stwierdzić należy, że odwołanie powoda było uzasadnione i skutkowało uchyleniem nałożonej na niego kary porządkowej nagany.

Rozstrzygając o kosztach postępowania Sąd orzekał stosując treść art. 98 par. 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz przy zastosowaniu § 11 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 poz. 490 z późn. zm.), w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu (zob. treść § 2 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, a także § 21 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 poz. 1804).