

Sygn. akt VI P 243/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2018r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2018r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. Ł.

przeciwko (...) S.A. Oddział w G.

o uchylenie kary nagany

I. oddała powództwo

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 243/17

UZASADNIENIE

Powódka M. Ł. pozwem z dnia 4 maja 2017 r. wniosła przeciwko pozwanemu (...) S.A. Oddział w G. o uchylenie kary porządkowej upomnienia z dnia 3 kwietnia 2017 r. , jak również o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że pozwany karę porządkową zastosował bezpodstawnie z naruszeniem przepisów i w sposób nieuzasadniony. W ocenie powódki podane przez pozwaną spółkę przyczyny nałożenia kary porządkowej są nieprawdziwe oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego zgodnie z art. 8 k.p.

(pozew, k. 2-4)

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 120 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Zdaniem pozwanego udzielenie kary porządkowej upomnienia było w pełni uzasadnione oraz zostało dokonane zgodnie z przepisami kodeksu pracy i obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy, co za tym idzie powództwo jako bezzasadne winno zostać oddalone.

(odpowiedź na pozew, k. 15-21)

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. Ł. jest zatrudniona w pozwanej (...) S.A. Oddział w G. (ówcześnie w (...) Sp. z o.o.) na podstawie umowy o pracę od dnia 8 marca 1999 r. kolejno na czas próbny do dnia 31 maja 1999 r., na czas określony od dnia 1

czerwca 1999 r. do dnia 29 lutego 2000 r., a z dniem 1 marca 2000 r. na czas nieokreślony na stanowisku monteru urządzeń elektromechanicznych. Wynagrodzenie zasadnicze miesięczne powódki wynosi 2 299 zł brutto, wg kategorii zaszerzgowania 3.

Zasady pracy zostały uregulowane z Zakładowym Regulaminie Pracy.

(**dowód** : umowy o pracę, k. B-1, B-6, B-10 akt osobowych powódki; aneksy do umowy o pracę, k. B-14, B-16, B-22, B-23, B-33, B-34, B-36, B-39, B-47, B-52, B-53 akt osobowych powódki)

Zgodnie z § 7 pkt 5 obowiązującego w pozwanej spółce Regulaminu Pracy, każdy pracownik (...), bez względu na zajmowane stanowisko, bądź rodzaj wykonywanej pracy, obowiązany jest dokładnie, sumiennie i terminowo wykonywać polecenia przełożonych w zakresie powierzonych obowiązków. W myśl § 8 pkt 2 za nieprzestrzeganie przez pracowników pozwanego ustalonego porządku i dyscypliny pracy regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych mogą być stosowane kary:

- kara upomnienia,
- kara nagany
- kara pieniężna w wysokości określonej kodeksem pracy.

(**dowód:** Regulamin Pracy wraz z aneksami, k. 31-49v)

Na stanowisku pracy monteru urządzeń elektromechanicznych pracownik zajmuje się montażem przełączników, malowaniem przełączników metodą tampodruku, obsługą wagi, organizacją pracy na hali, przygotowywaniem i przyklejaniem etykiet. Wykonywane czynności na ww. stanowisku to: składanie elementów, obsługa pras i zgrzewek, lutowanie lutownicami, porządkowanie stanowiska pracy, przygotowywanie i mieszanie farb, utwardzaczy i rozpuszczalników, nadruk symboli, zmywanie wadliwych nadruków, zmywanie klisz, mycie kałamarzy, kontrola produkowanych elementów, układanie elementów w skrzynkach, przemieszczanie skrzynek do 12 kg przy pracy stałej i 20 kg przy pracach dorywczych, układanie na regałach.

Jednym z ryzyka zawodowego na ww. stanowisku jest obciążenie fizyczne statyczne poprzez wymuszenie pozycji siedzącej. Kolejnym czynnikiem jest monotopia pracy charakteryzująca się powtarzaniem stereotypowych operacji. Skutkiem niniejszego może być znużenie, zmęczenie i błędy w montażu.

Przewidzianym działaniem zapobiegawczym (profilaktyką) na powyższe czynniki jest zapewnienie pracownikom 2 przerw, a w nocy dodatkowo 5 min. przerwy na „regenerację”. Pracownicy szkoleni są do pracy na różnych stanowiskach, dzięki czemu możliwa jest rotacja.

W karcie oceny ryzyka zawodowego dla monteru urządzeń elektromechanicznych, brak jest zaleceń, aby pracownik był kierowany na stanowisko pracy, na których wykonywał obowiązki w różnych pozycjach ciała. Powódka została zapoznana z ww. kartą oceny ryzyka zawodowego w dniu 15 kwietnia 2015 r. w ramach szkolenia wewnętrznego.

Utworzyła się jednak taka praktyka w zakładzie, że najczęściej raz w ciągu dniówki roboczej zmieniano się stanowisko pracy z siedzącego na stojące i odwrotnie. Nie było to jednak zasada niezajająca wyjątków. Niekiedy, jeśli wynikało to z potrzeb organizacyjnych i warunków pracy, dany pracownik obsługiwał jedno stanowisko cały dzień

(**dowód:** karty oceny ryzyka zawodowego dla monteru urządzeń elektromechanicznych, k. 70-76, 78-86; zapoznanie się z oceną ryzyka przez powódkę, k. 77, zeznania świadka M. B., k. 109v-110v (nagranie czas: 00:04:29-00:47:44); zeznania świadka K. O., k. 110v-111v (nagranie czas: 00:47:56- 01:13:30); zeznania świadka D. R., k. 112-113v (nagranie czas: 01:14:34-02:02:29); zeznania świadka M. R., k. 113v-114 (nagranie czas: 02:03:49-02:12:13)

Powszechnie przyjętym u pozwanego jest, iż pracownicy wykonują różne zadania w zakresie produkcji przełączników. Na hali jest kilka linii produkcyjnych, m.in. główna i boczna. Linia produkcyjna składa się z różnych stanowisk, na których podłączane są poszczególne elementy produktu i przechodzi on dalej na stanowisko kolejne, gdzie dołącza się dalsze elementy, aż do stanowiska końcowego, które najczęściej jest stanowiskiem testującym produkty. Stanowiska na danej linii są różne, zależne od poziomu trudności i ilości rzeczy do wykonania. Są stanowiska gdzie się pracę wykonuje na siedząco albo na stojąco (w większości na siedząco). Funkcjonowała też tzw. funkcja motyla, polegająca na podawaniu materiałów do stanowiska.

Określone zadania wyznacza bezpośredni przełożony/brygadzysta, mając na uwadze obsadę na konkretnych stanowiskach, a także konieczność zapewnienia normalnego toku produkcji. W celu uniknięcia monotonii pracy, w miarę możliwości, brygadziści starają się zmieniać pracowników pomiędzy stanowiskami (maszynami). Jeżeli pracownicy potrafią pracować na różnych stanowiskach to się zamieniają między sobą, na co brygadzysta zazwyczaj wyraża na to zgodę. Rano przy odprawie nie jest ustalane od razu z jakiego stanowiska się przechodzi na drugie. Dany pracownicy w grafiku sprawdza gdzie na linii przy którym stanowisku danego dnia siedzi na początku dnia. Dalsze zmiany nie były planowane w grafiku, zależały one od produkcji, od potrzeb, od możliwości. Do tego w rotacji pracowników trzeba uwzględnić też pracowników niepełnosprawnych, których zatrudnia pozwany zakład, a którym przeznaczano stanowiska łatwiejsze. Czasami jest tak, że jeżeli jest stanowisko stojące, pracownik sam zwraca się z prośbą o zmianę na stanowisko siedzące. Nie było ustalonej kolejności z jakiego stanowiska przechodzi się na inne. Zdarzało się, iż nie było zmian na stanowisku, jak nie było się z kim zamienić (np. druga osoba na linii nie miała uprawnień na to stanowisko zamienne).

Powódka w dniu 24 marca 2017r. pracowała w zespole, obsługującym wyznaczoną część linii bocznej (tzw. rączki), do którego przeszła jakiś czas wcześniej. Zespół ten obsługiwał 2 czterostanowiskowe linie, stanowiące lustrzane odbicie jedna drugiej. Na początku były stanowiska nazywane kabelki, (siedzące) gdzie jak nazwa wskazuje montowało się kable do produktu, następnie było drugie stanowisko siedzące, na którym domontowywało się rączkę i smarowało, trzecie siedzące, na którym się zbijało element, następnie stojące przy tzw. prasie, gdzie wkładało się element w wyznaczony otwór a następnie naciskało dźwignie, która w ten sposób zamykała produkt. Praca na stanowisku z prasa była łatwa, stało się w niewymuszonej pozycji wyprostowanej, należało przeciągnąć dźwignie w dół, co nie wymaga użycia dużej siły. Na koniec były jeszcze stanowiska, gdzie testowano produkt, czy działa. W pozwanym zakładzie pracownik musi być przeszkolony na każdym poszczególnym stanowisku, aby je samodzielnie obsługiwać. Szkolenie na każdym stanowisku trwa około 24 godzin i można to podzielić na kilka dni. Powódka była przeszkolona na stanowisku pierwszym i drugim (kabelki i montaż elementów, oba siedzące). Lubiała też wykonywać funkcje motyla.

W dniu 24 marca 2017 r. powódka zaczęła pracę na trzeciej zmianie, na stanowisku siedzącym. Tego dnia K. O. zastępowała brygadzystkę i chciała przeszkolić powódkę na stanowisku do obsługi prasy, było to stanowisko stojące. Powódka nie знаła tego stanowiska i nie pracowała na nim wcześniej. Miała zostać przeszkolona w tym dniu, bowiem tego dnia było mniej pracowników, co za tym idzie, zgodnie z zasadami panującymi w zakładzie, norma wyznaczona na okrojoną ilość pracowników była niższa, przez co praca była luźniejsza i łatwiej w takich okolicznościach doszkalać nową osobę. Powódka pracowała wtedy na stanowisku drugim na linii, Powódka wówczas odmówiła wykonania polecenia brygadzystki – przystąpienia do pracy na stanowisku nr 5 (prasa po jednej ze stron linii bocznej) na linii 8626, na którym miała zostać przeszkolona, głośno wyrażając swoje niezadowolenie, powiedziała że nie chce się szkolić, zakłócając tym samym ustaloną organizację pracy na danej linii i porządek w procesie pracy. Polecenie przeszkolenia się zostało wydane w początkowej części dniówki. Powódka mówiła donośnym głosem, odmowę polecenia słyszeli inni pracownicy.

Powódka rozmawiała w tej sprawie też z brygadzystką, która jej powiedziała, iż nie będzie jej wydawane polecenie pracy na tym stanowisku, jak przyniesie zaświadczenie od lekarza, że nie może na nim pracować, a do tego czasu można jej wyznaczać takie zadanie.

Polecenie pracy na stanowisku stojącym nr 5 – prasy było uzasadnione organizacyjnie, było potrzebne, by powódka przeszkoliła się do tej pracy i by tego dnia na tym stanowisku wykonywała prace, odciążając tym samym pracownika

z trzeciego stanowiska siedzącego, który w innym układzie byłby zobowiązany do obsługiwania dwóch stanowisk na raz – i niejako biegania z jednego stanowiska na drugie. Przy tak obniżonym składzie jak w tym dniu, praca przy prasie nie byłaby pracą ciągłą i nie na resztę dnia, a na określony czas. Do tego przy niższym składzie osobowym, na to stanowisko wchodziło się dopiero jak się uzbierało trochę produktów zbitych na stanowisku trzecim i wtedy je się zamykało na prasie – innymi słowy można było okresowo podchodzić do tego stanowiska, nie oznaczało to pracy ciągłej tylko na nim.

Po odmowie wykonania polecenia powódka wróciła na stanowisko siedzące i prasę obsługiwał pracownik obsługujący jednocześnie stanowisko trzecie w przebiegu linii (zbijanie elementów). Ostatecznie w kolejnych okresach pracy powódka została przeszkolona na tym stanowisku i obsługuje je obecnie.

(**dowód:** częściowo zeznania M. Ł., k. 91-93 (nagranie czas: 00:02:08-00:28:45), k. 114v-115 (nagranie czas: 02:20:36-02:31:45); zeznania świadka M. B., k. 109v-110v (nagranie czas: 00:04:29-00:47:44); zeznania świadka K. O., k. 110v-111v (nagranie czas: 00:47:56-01:13:30); zeznania świadka D. R., k. 112-113v (nagranie czas: 01:14:34-02:02:29); zeznania świadka M. R., k. 113v-114 (nagranie czas: 02:03:49-02:12:13))

Zgodnie z wydanym orzeczeniem lekarskim z dnia 28 lutego 2016 r. wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych uznano, iż powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku montera urządzeń elektromechanicznych. Następnego badania okresowe było wyznaczone na 28 lutego 2018 r.

Powódka cierpi na schorzenie kręgosłupa. Nie stoi to jednak w kolizji ze zdolnością powódki do pracy.

(**dowód:** orzeczenie lekarskie, k. 30; karta badania profilaktycznego, k. 61-64)

Zgodnie z § 7 pkt 5 Regulaminu Pracy „Pracownik ma obowiązek dokładnie, sumiennie i terminowo wykonywać polecenia przełożonych”. W dniu 24 marca 2017 r. powódka odmówiła polecenia brygadziarki, tj. odmówiła przystąpienia do pracy na stanowisku 5 na linii 8626, głośno wyrażając swoje niezadowolenie i opinię na temat decyzji przełożonego, zakłócając ustaloną organizację pracy na danej linii i porządek w procesie pracy. W związku z powyższym, po wysłuchaniu powódki, w dniu 3 kwietnia 2017 r. pozwany na podstawie art. 108 § 1 k.p. oraz § 8 pkt 2 Regulaminu Pracy udzielił powódce karę porządkową upomnienia. O upomnienie wniosła brygadziarka, bowiem powódka odmówiła polecenia donośnym głosem, co słyszeli inni pracownicy, brygadziarka nie chciała, żeby wpłynęło to demotywująco na innych pracowników, nie chciała aby pozostało wrażenie, że można bez konsekwencji odmówić wykonania polecenia, tym samym wybierając sobie rodzaj pracy, nie chciała by osłabił jej autorytet w tej sytuacji.

Następnie, powódka pismem z dnia 7 kwietnia 2017 r. wniosła sprzeciw do pracodawcy od nałożonej na nią kary porządkowej, powołując się na treść art. 112 k.p. Wskazała, iż w dniu 24 marca 2017 r. rzeczywiście odmówiła podjęcia pracy na stanowisku 5 na linii 8626. Podała, że stanowisko to wymaga pracy na stojąco przy użyciu praski, a tego dnia pracowała już przez 2 godziny na stanowisku „motyla”. Po 2 godzinach miała pracować na stanowisku 19 (praca siedząca) co 2 godziny zmieniając się z innymi pracownikami. Podała, że takie zasady obowiązują wszystkich pracowników, aby osoby chodzące lub stojące mogły zmienić przez jakiś czas charakter pracy. Odmówiła podjęcia pracy na stanowisku 5, ponieważ po 2 godzinach miała przejść ponownie na stanowisko „motyla”. Wobec tego powódka zwróciła uwagę, że jej praca tego dnia byłaby wyłącznie stojąca. Wyraziła swoją opinię na ten temat, mówiąc że jej stan zdrowia i samopoczucie nie pozwalają jej na taką pracę. Jednocześnie poinformowała, że regularnie przyjmuje blokady wstrzykiwane w kręgosłup wykonywane w „poradni leczenia bólu”. Tak więc odmowa podjęcia pracy na stanowisku nr 5 nie była spowodowana niechęcią do pracy tylko ograniczeniami zdrowotnymi, o których wielokrotnie informowała brygadziarkę. Dalej podniosła, że jako pracownik z 18-letnim stażem pracy w (...) zawsze stara się pracować zgodnie z obowiązującymi zasadami, zgodnie z regulaminem pracy.

O powyższym pracodawca zawiadomił związek zawodowy reprezentujący powódkę. W piśmie z dnia 20 kwietnia 2017 r. Komisja Zakładowej Organizacji (...) potwierdziła, że doszło do zdarzenia opisanego przez pracodawcę,

uznając jednocześnie, że udzielenie pisemnej kary porządkowej upomnienia nie było współmierne do zaistniałego przewinienia.

Po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, pracodawca postanowił odrzucić sprzeciw.

(**dowód:** kara upomnienia, k. 25; sprzeciw, k. 7-9; korespondencja z związkiem zawodowym w sprawie zajęcia stanowiska, k. 26-28; odpowiedź pracodawcy na sprzeciw od kary porządkowej, k. 6; zeznania świadka M. R., k. 113v-114 (nagranie czas: 02:03:49-02:12:13); zeznania świadka M. M., k. 114-114v (nagranie czas: 02:12:45-02:19:58) zeznania świadka D. R. k. 112-113v (nagranie czas: 01:14:34-02:02:29);)

Wynagrodzenie powódki za okres ostatnich 3 miesięcy obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8 408, 39 zł.

(**dowód** : zaświadczenie – k. 51)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. Ł. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, a także akta osobowe powódki, na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

W swych ustaleniach Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków w osobach M. B., K. O., D. R., M. R., M. M., jak również przesłuchanej w charakterze strony powódki, którzy zostali przesłuchani na okoliczność organizacji pracy u pozwanego oraz okoliczności zdarzenia z dnia 24 marca 2017 r.

Sąd postanowił oddalić wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu w postaci oceny pracowniczej powódki z 2016/2017, zgłoszony na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2018 r. przez pełnomocnika powódki, uznając go za całkowicie spóźnione, zmierzający tylko do nieuzasadnionego przedłużenia toczącego się postępowania, bowiem został złożony w momencie przystępowania do przesłuchani stron, na posiedzeniu, na którym zaplanowane było zakończenie rozprawy. Nadto wniosek ten należało uznać za nieprzydatny do ustalenia okoliczności istotnych w sprawie, w sytuacji kiedy nastąpiło jednorazowe naruszenie przez powódkę ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, a powódka została ukarana karą najłagodniejszą z możliwych – w takich okolicznościach kwestia wcześniejszej oceny pracy nie ma znaczenia. Zdarzenie z innego okresu, niż ocena podlega karze, nie ma też zasady, iż osobie z pozytywną oceną jakiegoś przewinienia mają uchodzić na sucho. Nawet pierwsze przewinienie osoby cieszącej się dobrą oceną pracy może być ukarane karą porządkową, tym bardziej ta najłagodniejsza.

(k. 115)

Podkreślenia wymaga, iż strona powodowa, nie wniosła do protokołu rozprawy zastrzeżenia w trybie art. 162 k.p.c. na oddalenie przez sąd wniosków dowodowych strony. Jeżeli natomiast sąd wyda postanowienie o oddaleniu wniosków dowodowych, uczestnik postępowania, w celu skutecznego powoływania się w dalszym toku postępowania na zarzuty z tym związane, powinien zgłosić do protokołu zastrzeżenia (por. wyrok SN z 24 września 2009r., I CSK 185/09, M.Pr. 2009/20/1082, orz. SN z 4.10.06, II CSK 229/06) orz. S.A. w Szczecinie 20.12.2007r., I ZCa 772/07 Lex nr 503258).

W ocenie Sądu orzekającego zeznania świadka M. B. są wiarygodne i stanowić mogły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie. Świadek zeznawała logicznie, spójnie, a jej zeznania znajdowały odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym, uznanym za wiarygodny. Podkreślenia wymaga, iż świadek w trakcie składania zeznań była w okresie wypowiedzenia, złożonym przez siebie, zatem uznać należy, iż nie była zależna w żaden sposób od pracodawcy, z którym kończy zatrudnienie, nie sposób dopatrzeć się w jej zeznaniach tendencyjności czy stronniczości. Świadek nie ma powodu, by trzymać stronę pracodawcy, za chwile już byłego, nie musi się obawiać o dalsze istnienie stosunku pracy, skoro go wypowiedziała już.

Świadek wskazała, że brygadziści wyznaczała kto na jakim stanowisku pracuje. Świadek przyznała, że powinna być rotacja. Jeżeli pracownicy potrafią pracować na różnych stanowiskach to się zamieniali między sobą, brygadziści zazwyczaj wyrażała na to zgodę. Zwyczajowo to po około 4 godzinach, zmieniano stanowisko, nie ma ustalonej kolejności, oraz zdarzają się sytuacje pracy cały czas na jednym stanowisku.. Podała, że w dniu 24 marca 2017 r. powódka miała być przeszkolona do obsługi praski. Pamięta, że brygadziści wydała polecenie o przeszkolenie jej na tym stanowisku, a powódka odmówiła, mówiąc że nie chce się szkolić. Świadek wskazała, iż warunki pracy tego dnia były korzystne, po to by przeszkolić pracownika na brakujące stanowiska. Wskazała, że powódka ma donośny głos, ale nie jest w stanie powiedzieć, czy brygadziści mogła to ocenić jako krzyk czy nie. Dodatkowo świadek nie zauważyła, aby powódka była gorzej traktowana i jej zdaniem nie była nękana przez przełożoną, a przeszkolenie powódki na tym stanowisku było potrzebne, i na pewno nie było niesprawiedliwe to, iż takie polecenie jej wydano. Podkreśliła też, iż nie byłaby to zmiana na stałe, do końca dnia.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka K. O., zastępowej, która w szczególności wskazała, że do danego stanowiska przydziela brygadziści i decyduje, czy ktoś będzie stał lub siedział 8 godzin. Są dokonywane zmiany na stanowiskach, tak wygląda praktyka. Jeżeli jest zespół wyszkolony, to pracownicy mogą się wymieniać między sobą. Podała, że w dniu 24 marca 2017r. jako zastępca brygadziści chciała przeszkolić powódkę na stanowisku do obsługi praski. Powódka odmówiła i powiedziała, że nie będzie szkolić na tym stanowisku, ale nie powiedziała dlaczego. Podała, że nie ma zasady po ilu godzinach ma nastąpić rotacja, stara się ją robić jak najczęściej, ale nie zawsze to wychodzi, bo nie zawsze są wszyscy przeszkoleni na właściwe stanowisko. W ocenie świadka powódka nie była gorzej traktowana przez przełożonych, nie była nękana przez brygadziści. Potwierdziła konieczność przeszkolenia powódki, wskazała, iż bez tego inny pracownik – pan R. musiał biegać między dwoma stanowiskami, a moment szkolenia był bardzo dogodny z racji zmniejszonej pracy. wskazała, iż jej zdaniem powódka chciała sobie wybierać stanowiska, nie chciał być przeszkolona na stojące (bo wtedy na takim nie pracowała). Także i siwa dek O. potwierdza zeznania świadka B., iż powódka tego dnia pracowała na siedząco. Potwierdziła też jej zeznania, iż powódka odmówiła szkolenia (że powiedziała, że nie będzie się szkolić). Nie pamiętała, by powódka się powoływała wobec niej na stan zdrowia czy jakieś dolegliwości.

Świadek D. R., ówczesna brygadziści, podała, że powódka pracowała w jej brygadzie. Wskazała, że w tym dniu pracowała ona na stanowisku 20 – siedzącym (montowanie elementów) i że jej zastępca poprosiła powódkę, aby zmieniała ona stanowiska między 20 a 5 (praca przy prasce) – stojącym, na którym miała rozpoczęte szkolenie. Powódka zareagowała źle na tę informację, świadek usłyszała krzyki na linii i zapytała o co chodzi. Powódka powiedziała, że nie przejdzie na stanowisko 5 krzycząc i zwracając na siebie uwagę. Mówiła, że ma zniszczone nadgarstki, bołą ją ręce i ona nie przejdzie. D. R. wyprosiła powódkę z linii i w rozmowie na osobności powiedziała jej, żeby udała się do lekarza i przyniosła zaświadczenie, że nie może pracować z praską. Spytała ponownie powódkę, czy siada na to stanowisko, ale powódka odmówiła i wróciła na stanowisko 20. Świadek podała, że rotacja pomiędzy stanowiskami odbywa się wg uznania, potrzeby i nie ma zasad nakazujących rotacji po jakimś czasie. Dodatkowo podała, że wystosowała pismo do kierownika o ukaranie powódki, chociażby z tego względu, żeby pracownicy wiedzieli, że odmawianie pracy grozi upomnieniem. D. R. podała także, że sadzała powódkę na bezpieczne stanowiska, o których wiedziała, że nie zatrzyma linii, bowiem widziała jej niskie zaangażowanie – np. jak pracuje jedną ręką, bo się podpierała drugą i tym podobne.

Sąd za wiarygodne uznał także zeznania M. R., który wręczył karę porządkową powódce. O całej sytuacji wiedział od brygadziści. Rozmawiał też z powódką i powiedziała, że odmówiła pracy na tym stanowisku i przyznała, że może zbyt głośno to powiedziała. Świadek przyznał, że miał sygnały wcześniej, że powódka jest osobą konfliktową i ze z tego względu został przesunięta ze swojego zespołu do zespołu pani R... Wskazał, że nie ma spisanej zasady po ilu godzinach rotować pracowników, zależy to od linii i decyduje o tym brygadziści.

Podobnie Sąd ocenił zeznania świadka M. M., która u pozwanego jest specjalistą ds. kadr i płac. Uczestniczyła w procedurze udzielania kary porządkowej powódce. Rozmawiała z powódką o tym zdarzeniu i powiedziała, że odmówiła

wykonania polecenia ze względów zdrowotnych. Jeśli chodzi o regulamin pracy to nie ma zapisu o rotacji, jest to zwyczajowe.

Co do zeznań powódki Sąd podszedł z dozą ostrożności i uznał je za wiarygodne w zakresie w jakim są spójne z zebranych w sprawie materiale dowodowym. W szczególności powódka sama podała, że zasady dotyczące rotacji pomiędzy pracownikami nie były w żaden sposób opisane, raczej zależało to od uzgodnień pomiędzy pracownikami i zgody brygadzysty. Przyznała, że odmówiła zastępcy brygadzystki zmiany stanowiska i powiedziała "K. trochę posiedzę, bo dopiero co usiadłam". Wskazała, że może i głośno powiedziała, ale to z uwagi na to, że jest osobą impulsywną i głośno mówi. Usłyszała to brygadzystka i po krótkiej wymianie zdań wyprosiła ją z linii. Sąd nie dał wiary powódce, iż cały dzień wcześniej motylowała i bowiem przeczą temu zeznania trzech świadków, którzy wskazują, iż powódka siedziała na stanowisku montażu elementów (stanowisko nr 20, drugie z kolei w przebiegu linii).

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp 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.

Określoną w treści tegoż przepisu odpowiedzialność porządkową ogólnie można określić, jako stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinonego wykonywania lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, w więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (bezprawność) oraz w sposób subiektywnie naganny (wina).

Uwzględniając dyspozycję z art. 111 kp, zastosowanie kary porządkowej oraz wybór jej rodzaju nie może mieć miejsca w oderwaniu od winy. Wina, rozumiana, jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika może przybrać postać działania umyślnego (pracownik chce wywołać określony skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprowadzić wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał lub mógł przewidzieć). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji.

Ocena winy pracownika stanowiącej przesłankę odpowiedzialności porządkowej nie należy do ustaleń faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 638/98, ONAPiUS 2000/10/387).

Podkreślenia wymaga w pierwszej kolejności, iż przesłanką zastosowania kary porządkowej nie jest jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, ale tylko tych wymienionych w wyżej wskazanym przepisie, ograniczonym do kategorii obowiązków porządkowych.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 kp na dwie grupy.

Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,

- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

- nieprzestrzeganie 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.

Wymienione w przepisie art. 108 kp sytuacje uzasadniające zastosowanie kary, dają obraz, o jakie naruszenia ustawodawcy w tej instytucji chodziło – ściśle porządkowe, związane z tym jak zakład funkcjonuje, jak układa swoje działanie, jakie panują w nim zasady itp.

Zgodnie zaś z treścią art. 109 § 1 i 2 kp kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na ustalenie, że pozwany - pracodawca w sposób prawidłowy i uzasadniony nałożył na powódkę karę porządkową upomnienia w związku ze zdarzeniem, które miało miejsce w dniu 24 marca 2017 r., kiedy to powódka odmówiła wykonania polecenia brygadzystki w zakresie przeszkolenia jej na stanowisku stojącym, głośno wyrażając swoje niezadowolenie i opinię na temat decyzji przełożonego.

Sąd rozpatrujący niniejszą sprawę uważa, iż biorąc pod uwagę rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i stopień winy powódki zastosowana wobec niej kara upomnienia była adekwatną i minimalną reakcją ze strony pracodawcy za zakłócenie ustalonej organizacji pracy na danej linii i porządek w procesie pracy.

Odmowa wykonania polecenia służbowego, jak najbardziej mieści się w kategorii naruszeń porządkowych, dotyczy bowiem porządku pracy, który wyznacza m.in. brygadzista, rozdzielając pracę na pracowników brygady.

Powódka powołuje się w pozwie na jakoby złamanie zasady rotacji, ale należy zauważyć iż:

- po pierwsze, nie wykazała, by wcześniej, przed usłyszeniem polecenia przejścia na stanowisko stojące – prasę, pracowała na stojąco. Powódka twierdzi, iż przez dwie godziny była motylem (k. 8 i zeznania) ale tego nie potwierdza żaden ze świadków, co więcej, B., O. i R. pamiętają, iż wg grafiku powódka pracowała na stanowisku siedzącym – montaż elementów (stanowisko drugie z kolei nr 19 lub 20 na linii – podkreślenia wymaga, iż świadkom się czasami mylą numery stanowisk, ale tylko co do cyfry, nie co do opisu stanowiska, co oznacza, iż tylko myślą im się strony – lustrzane odbicia linii produkcyjnej);

- po drugie rotacja była zasadą opartą o dobre praktyki, nie nakazy, co oznacza, iż nie było uprawnienia pracownika do tego, by po jakimś czasie zmienić stanowisko, i mógł przepracować całą dniówkę na jednym, jeśli taka była potrzeba pracodawcy, zatem nie ma żadnej bezprawności pracodawcy w wyznaczaniu pracownikowi jednego stanowiska na jeden dzień, a pracownik nie ma prawa domagać się zmiany na wybrane przez siebie stanowisko;

- po trzecie w niniejszej sprawie nie ma złamania zasady rotacji – bezsporne jest, iż chciano aby powódka zmieniła stanowisko – na ową praskę (o nr 3 lub 5 w zależności od strony linii) z innego stanowiska; nawet jeśli wcześniej byłaby motylem, to jest to tak czy inaczej zmiana stanowiska, a przypomnieć należy, iż rotacja miała służyć uniknięciu monotonii, co tu byłoby spełnione;

- po czwarte, nie było ustalonego, wbrew twierdzeniem powódki (czemu zaprzeczyli słuchani świadkowie by rotacja miała przebiegać po 2 godzinach – świadkowie mówili o przynajmniej jednej zmianie dziennie, czyli po czterech godzinach; jeśli powódka twierdzi, jak w sprzeciwie, iż skierowano ją na stanowisko piąte po dwóch godzinach, to nie ma podstaw do tego, by kwestionować wykonywanie pracy na stojąco przez jeszcze dwie godziny;

- po piąte nie można dać wiary powódce, iż miała zaplanowany cały dzień na stojąco – świadkowie zeznań, iż zaplanowane była tylko pierwsze stanowisko, a potem zmiany były wg potrzeb, nie była zaplanowana cała kolejka „skoków” ze stanowiska na stanowisko na całą dniówkę, gołosłownie zatem powódka twierdzi w sprzeciwie, że potem miała przejść z powrotem na motyla, czyli cały dzień byłaby na stojąco – nikt tego nie potwierdza;

- po szóste nie można nie zauważyć, iż powódka ani w sprzeciwie, ani w pozwie, ani w słuchaniu informacyjnym, iż nei chodziło o zwykłą regularną pracę, ale o przeszkolenie jej na to stanowisko. Dopóki powódka nie był przeszkolona, nie mogła się zamieniać na to stanowisko z innymi – stanowiło to sytuację korzystną dla powódki – była przeszkolona tylko na dwóch stanowiskach siedzących i mogła tylko je wykonywać, plus ewentualnie prace motyla, którą lubiała. Słuszne w takich okolicznościach jest twierdzenie świadka O., iż powódka nie chciała się po prostu szkolić na stanowisku stojącym. Dopóki tego nie robiła wizja pracy na tym stanowisku oddalała się, nie mogła być zrealizowana (poza samym szkoleniem), przez co niejako powódka wybierała sobie łatwiejsze stanowiska, bardziej dla niej dogodne, przyjemne, co w ocenie sądu nie można znaleźć uznania; jest to niesprawiedliwe względem innych pracowników, którzy wtedy częściej musieli obsługiwać te stojące stanowiska;

- po szóste niezasadny jest argument schorzeń zdrowotnych – słusznie zauważyła D. R., iż jeśli powódka nie ma przeciwwskazań stwierdzonych zaświadczeniem od lekarza medycyny pracy do obsługi jakiegoś stanowiska, to może być wyznaczona na każde, na które ma uprawnienia;

- po siódme, odmowa pracy nawet ze względów złego samopoczucia nie usprawiedliwia odmowy pracy na stanowisku stojącym po dwóch godzinach (wg słów sprzeciwu powódki) do tego powódka wcześniej de facto nie stała przy maszynie, a nawet gdyby motylkowała, to było to chodzenie po hali, inna jest dynamika takiej pracy, niż przy zwykłym stojącym, a zmiana motylkowania na stojące przy maszynie spełnia przesłanki zmiany stanowiska pracy, wykonuje się inne czynności, w stojąc a nie chodząc, używając innych ruchów; - brak jest jakiegokolwiek uzasadnienia dla przyjęcia dlaczego powódka nie miałaby wykonać tej pracy, innej od wcześniej wykonywanej (nawet jakby wykonywała funkcje motyla, jak sama twierdziła);

- po ósme, względy zdrowotne nie uzasadniają tu odmowy, jeśli uwzględni się zeznania świadków, z których wynika, iż był to dogodny moment na szkolenie powódki, obsada mniejsza, pracy mniej, większy luz na linii, mniejsze tempo pracy, zatem nie byłoby to tak intensywne i obciążające dla pracownika jak próbowała to przedstawić powódka: świadkowie wskazują, iż byłoby to tylko obsługiwanie maszyny nie ciągiem, a z doskoku, jak się ueziera kupka elementów do zamknięcia. Jak wynika z zeznań, wcześniej, gdy powódka zajmowała inne stanowisko i później, gdy odmawiał przejścia na prasę, obsługiwał ją jeden pracownik obsługując jednocześnie swoje stanowisko zbijania elementów – co dowodzi prawdziwości słów świadków, iż nie miała być to praca na pełnej, ciągłej wydajności, wykonywaniu jednostajnych ruchów non stop – powódka mogłaby sobie przysiąc, raz na jakiś czas (skoro ten drugi pracownik w międzyczasie obsługiwał swoje stanowisko siedzące to mogła by i tak powódka).

W cenie sądu powódka odmówiła szkolenia tego dnia na stanowisku stojącym bezpodstawnie, nie posiadając żadnego logicznego uzasadnienia dla swojej odmowy, szczególnie nie świadczy o tym samopoczucie czy stan zdrowia powódki, skoro została dopuszczona do tej pracy nie miała przeciwwskazań, zaś do odmowy wykonania polecenia doszło na początku dniówki, jak sama twierdzi w sprzeciwie, po dwóch godzinach. Powódka nie powinna być aż tak zmęczona, by nie mogła chwile popracować na stanowisku stojącym po tych dwóch godzinach.

W ocenie sądu powódka świadomie i celowo odmówiła szkolenia tego dnia, bowiem chciała odwlec w czasie uzyskanie szkolenia na to stanowisko, bowiem wtedy musiałaby się na nim regularnie zmieniać z innymi, a tego nie chciała, chciał utrzymać stan w którym jak najdłużej ma uprawnienia tylko na stanowiska siedzące i motylowanie, które lubi.

Takie jednak zachowanie pracownika nie zasługuje na uznanie. Stopień winy jest na tyle wysoki, iż upomnienie, - najniższy wymiar kary, nie może być uznane za nadmiernie krzywdzące, wręcz przeciwnie, jest to łagodne potraktowanie pracownika. Powódka sama przyznała, iż odmówiła wykonania polecenia, przyczyny które podawała sąd uznał za nieuzasadniające takiej odmowy, zaś świadkowie zeznali, iż powódka nie była gorzej traktowana przez brygadystkę ani nękana. Raz powódka powołuje się na bóle kręgosłupa (czyli problem ze stanem) raz, na swoje nadgarstki (ze niby przy jej nadgarstkach bolesne było pociąganie dźwigni) co tylko wskazuje, iż względy medyczne to jedynie pretekst do odmowy wykonania polecenia.

Podnieść należy, że u pozwanego nie obowiązuje żadne uregulowanie nakazujące systematyczną rotację pracowników. Materiał dowodowy w sprawie pozwolił na ustalenie, że powyższa rotacja odbywała się wg uznania i potrzeby za zgodą brygadysty, tu rotacja była zmieniono stanowisko powódce, było to po 2 godzinach pracy, a więc nie było jeszcze podstaw by uznać, iż pracownik miał prawo być zmęczony pracą..

Nadto pracodawca nie przekroczył terminów określonych w treści powołanego wyżej przepisu, tj. art. 109 kp, które określają granice czasowe pozwalające na skuteczne podejmowanie w stosunku do pracownika działań o charakterze porządkowym.

Uznając zatem, iż kara porządkowa została nałożona zasadnie i zgodnie z obowiązującymi w tej mierze regulacjami wewnętrznymi, Sąd był zobowiązany powództwo oddalić, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Pozwana Spółka wniosła o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 120 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z wnioskiem pozwanej Spółki i zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.