

Sygn. akt IV P 110/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2018 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Nadleśnictwu R.

o uchylenie kary nagany

1. Oddała powództwo.
2. Zasadza od powoda M. P. na rzecz pozwanego Nadleśnictwa R. kwotę 120 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 110/17

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda M. P. wniósł przeciwko pozwanemu Lasom Państwowym Nadleśnictwu R. o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej 28.08.2017 r. W uzasadnieniu powództwa pełnomocnik powoda podał, iż strony 19.04.2017 r. zawarły umowę na udział powoda w szkoleniu na przewodników turystycznych terenowych B., na mocy której pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy na czas niezbędny do uczestnictwa w zajęciach i obowiązkiem powiadomienia pracodawcy o zmianach w harmonogramie zajęć. W związku ze zmianą terminu ostatnich dwóch dni szkolenia zawiadomił o tym pracodawcę. W dniu 28.08.2017 r. zaproszono powoda na rozmowę, podczas którego poinformowano go o nałożeniu na niego kary porządkowej w postaci nagany za samodzielne opuszczenie stanowiska pracy 20 i 21.07.2017 r. Powód 1.09.2017 r. złożył sprzeciw od kary nagany. Pismem doręczonym powodowi 14.09.2017 r. pracodawca poinformował o nieuwzględnieniu sprzeciwu. Nałożenie kary w ocenie powoda było nieuzasadnione i naruszało przepisy prawa pracy, dotyczące obowiązku wysłuchania pracownika przed udzieleniem kary porządkowej.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie roszczenia powoda i obciążenie go kosztami postępowania. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego nadleśnictwa wskazał, iż powód naruszył ustaloną organizację pracy, przez nieuwzględnienie zgody przełożonego na opuszczenie pracy 20 i 21.07.2017 r., których to dni nie obejmowała umowa o podnoszenie kwalifikacji zawarta z powodem. Powód przed udzieleniem kary nagany, po powrocie z urlopu wypoczynkowego został wysłuchany.

Sąd ustalił co następuje:

M. P. pracuje w Nadleśnictwie R. w Stacji Oceny Nasion w K.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B.).

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy Nadleśnictwa R. z 1.05.2015 r. wprowadzony załącznikiem do Zarządzenia Nr (...) Nadleśniczego Nadleśnictwa R.. W§ 9 regulaminu i w praktyce wymaga się od pracowników uzyskania zgody przełożonych na opuszczenie miejsca pracy.

(dowód: regulamin pracy k.33-43, zeznania pozwanego k.88 od 01:34:39 do 01:40:30, zeznania świadków A. B. k.87 od 00:48:01 do 00:53:47, D. R. k. 86 od 00:12:41 do 00:19:18 i B. P. k. 77 od 00:58:45 do 01:05:44).

Strony na pisemny wniosek powoda z 14.04.2017 r., w dniu 19.04.2017 r. zawarły umowę na udział powoda w szkoleniu na przewodników turystycznych terenowych B., na czas określony od 20.04.2017 r. do 14.07.2017 r., na mocy której pracodawca zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy na czas niezbędny do uczestnictwa w zajęciach i obowiązkiem powiadomienia pracodawcy o zmianach w harmonogramie zajęć a wszelkie zmiany umowy następują w formie aneksów podpisanych przez strony.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B wniosek z 14.04.2017 r. , umowa na udział w szkoleniu k.222 i k. 7-10 akt sprawy).

Kurs na przewodników turystycznych terenowych B. pierwotnie miał się zakończyć 14 lipca 2017 r., jednak zajęcia z 13.07.2017 r. nie odbyły się, egzamin faktycznie odbył się 14.07.2017 r. a zajęcia 20 i 21. 07.2017 r. były tylko zיעiami uzupełniającymi z wiedzy. O zmianie terminów uczestnicy kursu byli informowani ze stosownym wyprzedzeniem.

(dowód: zeznania świadka M. K. k. 75-76 od 00:09:51 do 00:23:42, E. P. k.76 od 00:31:20 do 00:35:35).

Powód nie zgłaszał pracodawcy zmiany w harmonogramie kursu na przewodników przed 19.07.2017 r.

(dowód: zeznania świadka D. R. k. 86 od 00:06:01 do 00:19:18, B. P. k. 77 od 00:57:54 do 01:08:44, E. P. k.76 od 00:43:34 do 00:47:59, zeznania powoda k.87 od 01:02:57 do 01:07:31).

Powód 19.07.2017 r. zadzwonił do referenta do spraw pracowniczych pozwanego nadleśnictwa z prośbą o wpisanie w jego ewidencji czasu pracy, iż 20 i 21.07.2017 r. będzie uczestniczył w kursie ale nie uzyskał zgody bezpośredniego przełożonego inżyniera nadzoru na opuszczenie stanowiska pracy.

(dowód: zeznania świadka B. P. k. 76-77 od 00:58:45 do 01:11:20, E. P. k.76 od 00:37:48 do 00:40:12).

Powód przebywał na urlopie wypoczynkowym od 24.07.2017 r. do 18.08.2017 r.

(dowód: karta urlopową k.55).

28 sierpnia 2017 r. około godziny 15 wręczono powodowi pismo o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany, po uprzednim jego wysłuchaniu tego samego dnia o godz. 9, za samodzielne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 20.07.2017 r. i 21.07.2017 r. art. 108 § 1 pkt. 2 k.p.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B. kara nagany k. 227, zeznania powoda k. 88 od 01:08:38 do 01:27:17, zeznania pozwanego od 01:29:33 do 01:43:57, zeznania świadka A. B. k.87 od 00:35:21 do 00:42:55).

Pełnomocnik powoda złożył do pracodawcy 4.09.2017 r. sprzeciw od wymierzonej kary nagany, który nie został uwzględniony przez pracodawcę o czym zawiadomiono powoda pismem z 12.09.2017 r.. Organizacja związków zawodowych nie wniosła zastrzeżeń co do podtrzymania zastosowanej kary porządkowej wobec powoda.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B. k. 229 i 231-232).

Sąd zważył co następuje :

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenie określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenie wszystkich obowiązków pracowniczych. Treść art. 108 § 1 k.p., wyraźnie określa czyny pociągające za sobą odpowiedzialność porządkową pracownika. (...) odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające organizację i porządek w procesie pracy, przepisy bhp i p.poż. oraz przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (por.: Kodeks Pracy, Komentarz M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński, pod red. prof. Zbigniewa Salwy, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, W-wa 2004, wydanie 6, str.458).

Prawo pracodawcy do wytykania nagannego postępowania pracownika wynika z jego podporządkowania w toku procesu pracy ustalonemu w zakładzie porządkowi i dyscyplinie. Natomiast wymierzenie kar porządkowych w ramach tego uprawnienia jest środkiem oddziaływania pracodawcy na stan porządku i dyscypliny pracy w zakładzie i służy celom wychowawczym oraz prewencyjnym

Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar ani co do zakresu ich stosowania. Zaś przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania.

Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrznych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy między innymi za samowolne opuszczanie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia pracodawca może stosować karę nagany (§ 54 ust. 1 pkt.1 regulaminu). Stosownie do przepisu § 9 regulaminu zabrania się pracownikom opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy, bez zgody przełożonego.

Przepis art. 109 § 1 k.p. stanowi, iż kara nie może być stosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od popuszczenia się tego naruszenia. Powyższe terminy nie podlegają przywróceniu a po ich upływie nie można wymierzyć kary porządkowej. Z upływem terminów określonych w art. 109 § 1 k.p. następuje definitywna utrata możliwości legalnego uczynienia użytku z kompetencji do zastosowania kary porządkowej. Kara wymierzona przez pracodawcę z naruszeniem któregokolwiek z tych terminów jest sankcją bezprawną w rozumieniu art. 112 § 1 k.p. (por.: Kodeks Pracy, Komentarz pod red. prof. Tadeusza Zielińskiego, Dom Wydawniczy ABC 2003 wydanie 3, str.642).

Bieg terminu dwutygodniowego rozpoczyna się w momencie powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych. Jeśli pracownik nie może być wysłuchany, na skutek jego nieobecności w pracy, to wówczas bieg dwutygodniowego terminu przedawnienia karalności przekroczenia porządkowego nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie powód po zawiadomieniu kadrowej 19.07.2017 r. uczestniczył w dniach 20 i 21.07.2017 r. (czwartek i piątek) w szkoleniu a od poniedziałku 24.07.2017 r. do piątku 18.08.2017 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym. Pracodawca więc nie naruszył terminu przewidzianego w art. 109 § 1 k.p. do nałożenia kary porządkowej.

Odnosząc się do roszczenia powoda o uchylenie kary nagany to w ocenie sądu pozwany nie naruszył przepisów dotyczących nakładania kar porządkowych, w szczególności art. 109 § 2 k.p.

Nie można podzielić twierdzenia powoda, iż przed udzieleniem kary nagany nie został wysłuchany, przeczą temu wiarygodne zeznania pozwanego, który wyraźnie zeznał, że na 28.08.2017 r. na godz. 9 powód został wezwany do

nadleśniczego, gdzie był pytany o nieobecność w pracy i co ma na swoją obronę a powód pozostawił to bez komentarza. Tego samego dnia ale dopiero około godziny 15 bezpośredni przełożony powoda wręczył mu karę nagany w miejscu pracy powoda.

Przepis art. 109 § 2 k.p. nie reguluje trybu postępowania, w trakcie którego pracownik powinien zostać wysłuchany przez pracodawcę przed wymierzeniem mu kary porządkowej. O doborze formy, w jakiej przeprowadzone zostanie "wysłuchanie" pracownika, decyduje pracodawca. Jeżeli pracodawca zobowiąże pracownika do złożenia wyjaśnień w formie pisemnej, pracownik, który nie zastosuje się do powyższego polecenia, nie może skutecznie powoływać się w postępowaniu przed sądem pracy o uchylenie kary porządkowej, iż uniemożliwiono mu przedstawienie własnej wersji zdarzenia, za które nałożona została kara porządkowa (tak: prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski Kodeks pracy. Komentarz 2016, wyd. 5, i red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski Kodeks pracy. Komentarz 2015, wyd. 10/Nałęcz, Legalis).

Kodeks pracy nie nakłada obowiązku na pracownika by się wypowiedział, stwarza mu jedynie taką możliwość. Pracodawca nie może zmusić pracownika do zajęcia stanowiska. Również treść wypowiedzi zależna jest od woli pracownika.

Powód miał stworzoną przez pracodawcę możliwość zajęcia stanowiska wobec zarzutu opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia i pozostawienie tego przez powoda bez komentarza wyczerpuje tryb wysłuchania powoda.

Zdaniem sądu strona pozwana umożliwiła powodowi zapoznanie się z treścią zarzutów i wysłuchała powoda przed udzieleniem nagany, gdyż sama kara nagany została udzielona po kilku godzinach od wysłuchania powoda w nadleśnictwie.

Z wiarygodnych bo logicznych i wzajemnie się uzupełniających zeznań świadków B. P., D. R., E. P. i A. B. jednoznacznie wynika, iż powód naruszył organizację pracy tj. przyjęte zasady opuszczania miejsca pracy i uzyskiwania na to zgody przełożonych.

Powód w dniach 20 i 21.07.2017 r. r. świadomie opuścił stanowisko pracy i zakład pracy. Zachowanie powoda należało ocenić jako naganne z uwagi na brak uzyskania zgody przełożonego na opuszczenie zakładu pracy. Powód też mimo obowiązku przewidzianego umową z 19.04.2017 r. nie powiadomił też pracodawcy o zmianach w harmonogramie szkolenia. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika jest też bezprawnym zachowaniem, gdyż do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy (art. 100 § 2 pkt. 1 k.p.).

W ocenie sądu powód nie wykazał, iż uzyskał zgodę przełożonych na opuszczenie stanowiska pracy 20 i 21.07.2017 r. Samo poinformowanie kadrowej o uczestnictwie w kursie w powyższych dniach, bez zmiany umowy o uczestnictwie w kursie przewodników lub zawiadomienia o zmianie harmonogramu zajęć pracodawcy nie wyczerpuje przyjętego u pozwanego w regulaminie pracy i praktyce, trybu uzyskiwania zgody przełożonych na opuszczanie miejsca pracy.

Pracodawca ma prawo nałożyć karę porządkową na pracownika, który nie przestrzega czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Powyższym zachowaniem powód naruszył nie tylko regulamin pracy ale też ustaloną organizację pracy w pozwanym nadleśnictwie (art. 108 k.p.).

Mając powyższe na względzie, sąd na podstawie przepisu art. 112 § 2 k.p. a contrario oddalił powództwo o uchylenie kary nagany z 28.08.2017 r.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem kosztów procesu.