

Sygn. akt IV P 108/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o uchylenie kary nagany

- 1. uchyła karę nagany zastosowaną w dniu 23 sierpnia 2017 roku wobec powoda M. M. przez pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.;**
- 2. zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda M. M. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**
- 3. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 777,30 zł (siedemset siedemdziesiąt siedem złotych trzydzieści groszy) tytułem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.**

Sygn. akt IV P 108/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 listopada 2017 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód M. M. wniósł o uchylenie kary nagany nałożonej na niego w dniu 23 sierpnia 2017 roku. Podniósł, że pracodawca zastosował wobec niego karę nagany z naruszeniem przepisów dotyczących stosowania kar porządkowych. Podał, że kara została zastosowana bez uprzedniego wysłuchania oraz, że pracodawca odrzucił sprzeciw bez zasięgnięcia opinii reprezentującej powoda organizacji związkowej. Nadto powód zaprzeczał, aby zlekceważył wygenerowany alarm włamaniowy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 12 stycznia 2018 roku pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Strona pozwana podniosła, że zastosowanie wobec powoda kary porządkowej było uzasadnione, a nadto, że pracodawca nie uchybił przepisowi art. 109 kp, bowiem powód złożył stosowne wyjaśnienia na piśmie w dniu

10 sierpnia 2017 roku, zaś pracodawca powziął informację o zdarzeniu w dniu 9 sierpnia 2017 roku. Nadto pozwany podnosił, że wystąpił do reprezentującej powoda organizacji związkowej, lecz ta nie zajęła stanowiska.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Pełnomocnik powoda popierał powództwo i wnosił o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności stawki minimalnej.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. M. jest zatrudniony w pozwanym (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na podstawie umowy o pracę z dnia 21 września 2011 roku. Pracuje na stanowisku wartownika –konwojenta na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Pracę świadczy w W. w biurówcu (...) przy ul. (...).

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny - k. 50, k.76; umowy o pracę – akta osobowe powoda, część B)

Zakres obowiązków powoda został określony na piśmie w karcie stanowiska pracy. Powód był zobowiązany do rzetelnego i sumiennego wykonywania pracy. Do szczegółowych obowiązków powoda należało m. in. realizowanie zadań zgodnie z Ustawą o Ochronie Osób i Mienia oraz innymi aktami prawnymi stanowiącymi uzupełnienie problematyki ochronnej, utrzymywanie łączności

z bezpośrednim przełożonym, ściśle przestrzeganie instrukcji i dostosowanie działań do postanowień w nich zawartych, ochrona powierzonego obiektu, obszaru, posterunku przed włamaniem, kradzieżą, pożarem, dewastacją oraz innymi zdarzeniami zagrażającymi mieniu i osobom, prowadzenie wymaganej dokumentacji związanej z ochroną danego obiektu, ustalanie uprawnień do przebywania na obszarach lub obiektach chronionych oraz legitymowanie osób w celu ustalenia ich tożsamości.

(dowód: karta stanowiska pracy – akta osobowe powoda, część B zeznania)

W dniu 4 sierpnia 2017 roku M. M. pełnił służbę od godziny 19.00. Powód czynności wykonywał na wartowni na posterunku nr 3 razem

z dowódcą K. D.. W tym samym czasie służbę pełnił jeszcze L. C. na posterunku nr 2, który mieści się na holu niedaleko wartowni oraz tzw. patrolowy- W. P.. Po godzinie 20.00 dowódca opuścił wartownię i wyszedł patrolować teren obiektu. W tym czasie patrolowy jadł kolację. Na wartowni pozostał tylko powód, który wydawał i przyjmował klucze od osób sprzątających. O godzinie 20.29 włączył się alarm włamaniowy w tzw. hali bankowej. Powód go zlokalizował i wyłączył. Po usłyszeniu alarmu w kierunku skąd dochodził skierował się L. C.. Gdy dochodził do pomieszczenia monitoringu, gdzie pracował powód, słyszał jak M. M. wywoływał dowódcę przez radio. L. C. powiedział do powoda, że widział osobę sprzątającą hol. Tę samą informację przekazał dowódcy, który wrócił z patrolu i pytał co się stało. Powód nie mógł opuścić pomieszczenia wartowni, bo był to posterunek stały. W przebiegu służby K. D. odnotował wystąpienie alarmu i jako przyczynę wskazał wejście kobiety sprzątającej. Dowódca nie weryfikował tej przyczyny.

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50, 76; zeznania świadka L. C. – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny - k. 50; częściowe zeznania świadka K. D. - nagranie rozprawy - protokół elektroniczny - k. 76; przebieg służby – k. 62-63; wydruk alarmów – k. 64).

Przełożona powoda I. S. pracująca na stanowisku Kierownika działu ochrony o zdarzeniu dowiedziała się z raportu sporządzonego przez K. D.. Następnie okazało się, że włączenie alarmu zostało spowodowane wejściem pracownika tej strefy, gdzie alarm się załączył, a nie osoby z serwisu sprzątającego. I. S. wyjaśniała tę sprawę z pracownikami. Powód opisał zdarzenie telefonicznie w dniu 7 sierpnia 2017 roku, a także w pisemnym oświadczeniu z dnia 8 sierpnia 2017 roku. C. T. pełniący funkcję zastępcy dyrektora Oddziału II o zdarzeniu z dnia

4 sierpnia 2017 roku dowiedział się z maila od I. S. w dniu 9 sierpnia 2017 roku. I. S. sprawuje nadzór nad pracownikami, ale nie posiada upoważnienia do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy.

(dowód: zeznania świadka I. S. - nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50; zeznania świadka C. T. - nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50; zeznania powoda – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50, 76; e-mail – k. 27; notatka służbowa – k. 65, oświadczenie z dnia 8.08.2017 r. – w aktach osobowych powoda, część B).

W dniu 10 sierpnia 2017 roku I. S. wystąpiła do pracodawcy z wnioskiem o ukaranie powoda naganą i czasowym pozbawieniem premii. Uzasadniając wniosek podała, że powód zlekceważył wygenerowany alarm włamaniowy, nie zareagował i nie zweryfikował przyczyny alarmu oraz wprowadził w błąd dowódcę zmiany, co do faktycznej przyczyny zdarzenia.

W treści wniosku w miejscu na wyjaśnienia pracownika powód napisał, iż uważa przedstawione zarzuty za niewłaściwe, ponieważ ze swoich obowiązków wywiązał się należycie. Dyrektor C. T. na wniosku wpisał, że udziela kary nagany.

(dowód: wniosek – w aktach osobowych powoda, część B)

W dniu 23 sierpnia 2017 roku I. S. wręczyła powodowi zawiadomienie o ukaraniu karą porządkową naganą, w którym jako przyczynę nałożenia kary pracodawca wskazał, że w dniu 4 sierpnia 2017 roku powód zlekceważył wygenerowany alarm włamaniowy, nie zareagował i nie zweryfikował przyczyny alarmu oraz wprowadził w błąd dowódcę zmiany, co do faktycznej przyczyny zdarzenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary podpisał C. T.. Na zawiadomieniu powód uczynił adnotację, że odmawia przyjęcia kary nagany ze względu na przekroczenie terminu na jej udzielenie.

(dowód: zeznania świadka I. S. - nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50; zeznania powoda – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50, 76; zawiadomienie o ukaraniu – w aktach osobowych powoda, część B)

W dniu 29 sierpnia 2017 roku M. M. wniósł pisemny sprzeciw od nałożonej kary nagany. Sprzeciw ten przyjęła od powoda I. S.. W redakcji sprzeciwu pomagał powodowi W. C..

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy - protokół elektroniczny – k. 50, 76; sprzeciw powoda – k. 28-29)

W dniu 5 września 2017 roku pozwany pracodawca skierował pismo do W. C. przewodniczącego KM OM nr (...) w (...) S.A. z wnioskiem o podanie informacji, czy organizacja reprezentuje powoda i K. D., a w przypadku odpowiedzi twierdzącej prosił

o zajęcie stanowiska w sprawie i przesłanie informacji do 8 września 2017 roku. W treści pisma nie podano przyczyn zastosowania kary na pracowników, okoliczności zdarzenia, jedynie podano, że pismo dotyczy sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej. Przewodniczący KM OM nr (...) w (...) S.A. W. C. w piśmie z dnia 7 września 2017 roku poinformował pozwanego pracodawcę, że organizacja związkowa reprezentuje pracowników wymienionych w piśmie pracodawcy.

(dowód: pismo pozwanego – k. 30; pismo (...) – k. 31).

Pismem z dnia 11 września 2017 roku pozwany pracodawca zawiadomił powoda o odrzuceniu sprzeciwu i podtrzymaniu decyzji o ukaraniu. Najpierw pismo o odrzuceniu sprzeciwu zostało wysłane powodowi za pośrednictwem kuriera. Powód tego pisma nie otrzymał, nie miał również informacji, że kurier podejmował próbę doręczenia mu przesyłki. Po zwrocie przesyłki przez kuriera pismo o odrzuceniu sprzeciwu zostało powodowi przesłane przesyłką pocztową i doręczone w dniu 27 października 2017 roku.

(dowód: pismo pozwanego – k. 32-33, dokument nadania przesyłki kurierskiej – k. 34, zwrotne poświadczenie odbioru – k. 35).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda M. M. oraz świadków L. C., W. C., I. S., C. T. i K. D., a także w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy i aktach osobowych powoda.

Dokonując oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda M. M. oraz świadków L. C., W. C., I. S., C. T.. Zeznania powoda i L. C. w zakresie przebiegu zdarzenia w dniu 4 sierpnia 2017 roku się pokrywają i uzupełniają.

Natomiast zeznania świadka K. D. w części, w której podaje, że powód w związku z alarmem się z nim nie kontaktował drogą radiową nie zasługują na wiarę. Są bowiem sprzeczne z zeznaniami powoda i L. C. w tym zakresie. Nadto z zeznań L. C. wynika, że świadek K. D. po powrocie z patrolowania obiektu pytał co się stało, co oznacza, że wiedział o zaistnieniu alarmu.

Spór w sprawie sprowadza się do ustalenia, czy podczas stosowania kary porządkowej wobec powoda zachowana została procedura jej stosowania uregulowana w przepisie art. 109 i następnych Kodeksu pracy oraz czy kara była uzasadniona.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

W myśl art. 108 § 1 k.p. pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany 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. Natomiast 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 (paragraf 2).

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Ustawodawca w kolejnych przepisach Kodeksu pracy przewidział szczegółową procedurę nakładania kar, jak i wewnątrzzakładowy, obligatoryjny tryb odwołania od ich nałożenia. Kara nie może być bowiem zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia, a pracodawca może ją nałożyć tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. (por. art. 109 -110 k.p.).

Warunkiem zgodnego z prawem zastosowania kary jest uprzednie wysłuchanie pracownika. Pracownik ma bowiem prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację zanim podejmie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzona wyłącznie do formalności. Przeciwnie, pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99, opubl. w nr 17 OSNP z 2000 r. pod poz. 644).

W uzasadnieniu wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. Sąd Najwyższy wskazał, że zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanego przepisu wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 kp, w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 kp). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień.

Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 kp - nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej.

Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 k.p. prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98 - OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307).

Przepis art. 109 § 2 kp stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Strona powodowa podnosiła, że powód nie został wysłuchany przez pracodawcę przed nałożeniem na niego kary porządkowej. Z kolei zgodnie z art. 110 kp o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

W wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000/8/307, Sąd Najwyższy przyjął stanowisko, według którego wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, a zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 kp) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

Odnosząc powyższe stanowisko do stanu faktycznego sprawy podnieść należy, iż powód M. M. nie został wysłuchany przed zastosowaniem wobec niego kary nagany. Według ustaleń faktycznych dokonanych w rozpoznawanej sprawie, powód w dniu ukarania go karą nagany był obecny w pracy, był też obecny w okresie poprzedzającym ukaranie. Był również gotowy do uprzedniego złożenia ustnych wyjaśnień w przedmiocie spornych okoliczności, które zostały przyjęte za podstawę jego pracowniczego odpowiedzialności porządkowej. M. M. w żaden sposób nie zrezygnował z możliwości ustnego złożenia wyjaśnień przed pracodawcą, po prostu pracodawca takiej możliwości w ogóle mu nie stworzył. Dobrowolnie nie wybrał również pisemnej formy wyrażenia wyjaśnień. Tylko taką możliwość złożenia wyjaśnień mu przedstawiono. Powód telefonicznie opisał zdarzenie I. S., która nie posiadała jednak upoważnienia do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, co oznacza, że nie pełniła funkcji pracodawcy. Złożył pisemne

oświadczenie o przebieg zdarzenia i adnotację na wniosku o ukaranie. Nie oznacza to jednak, że wymóg dotyczący wysłuchania powoda został w ten sposób spełniony. M. M. już w pozwie podnosił bowiem, że nie został wysłuchany przed ukaraniem.

W kontekście przytoczonych rozważań stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca nieprawidłowo zastosował i dokonał niewłaściwej wykładni przepisu art. 109 kp. Jak bowiem wynika z niekwestionowanego w tym zakresie stanu faktycznego, zawiadomienie o ukaraniu powoda było przygotowane i podpisane przez osobę reprezentującą pracodawcę (dyrektora C. T.), która nie wysłuchała powoda przed zastosowaniem kary.

Jeżeli 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. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 1 i 2 k.p.).

W przedmiotowej sprawie pracodawca skierował pismo do W. C. przewodniczącego KM OM nr (...) w (...) S.A. o podanie informacji, czy organizacja związkowa reprezentuje powoda i w przypadku odpowiedzi twierdzącej prosił o zajęcie stanowiska w sprawie oraz przesłanie informacji do 8 września 2017 roku. W treści pisma nie przedstawił przyczyn zastosowania kary wobec powoda, okoliczności zdarzenia, a jedynie podał, że pismo dotyczy sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej. Przewodniczący KM OM nr (...) w (...) S.A. W. C. w piśmie z dnia 7 września 2017 roku poinformował pozwanego pracodawcę, że organizacja związkowa reprezentuje pracowników wymienionych w piśmie pracodawcy. Faktycznie nie zajął stanowiska w przedmiocie zastosowanej kary, bowiem nie zostały wskazane żadne okoliczności dotyczące zastosowanej kary nagany wobec powoda.

Bez znaczenia dla oceny, czy wymóg z art. 112 kp w postaci podjęcia decyzji przez pracodawcę po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, został spełniony ma okoliczność, że przewodniczący związku znał sytuację, ponieważ pomagał powodowi przy redagowaniu sprzeciwu. Wiedza ta nie pochodziła z formalnego zawiadomienia od pracodawcy, co oznacza, że nie dopełnił on obowiązku sformułowanego w cytowanym przepisie.

W ocenie Sądu, w sposób nie budzący żadnych wątpliwości, w trakcie stosowania kary nagany wobec powoda doszło do naruszenia wskazanych wyżej wymagań, dotyczących uprzedniego wysłuchania pracownika i podjęcia decyzji przez pracodawcę po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Wobec ustalenia naruszenia przez pracodawcę procedury stosowania kar porządkowych, określonej w Kodeksie pracy, bezprzedmiotowa jest w zasadzie ocena w zakresie dotyczącym zasadności zastosowanej kary.

Na marginesie należy jednak wskazać, że zdaniem Sądu zastosowanie kary nagany wobec powoda było nieuzasadnione. M. M. zlokalizował alarm i go wyłączył, a następnie wywoływał dowódcę przez radio, co słyszał L. C., który następnie poinformował powoda, że widział osobę sprzątającą hol. To L. C. przekazał dowódcy taką samą informację, kiedy zapytał co się stało. Dowódca nie zweryfikował tej przyczyny, a powód w trakcie alarmu nie mógł opuścić pomieszczenia wartowni. Pracodawca całą odpowiedzialnością za zaistniałą sytuację próbował obarczyć powoda.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, rozważania i powołane przepisy Sąd uchylił karę nagany zastosowaną wobec M. M. przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w B..

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 15 ust. 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 777,30 złotych, tytułem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków.