

Sygn. akt VII Pa 18/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Jarząbek

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 29 września 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko (...) w W.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 10 lutego 2023r. sygn. akt VI P 252/21

oddala apelację,

zasądza od R. O. na rzecz (...) w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
za instancję odwoławczą z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas po upływie tygodnia od dnia doręczenia
powodowi odpisu orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 18/23

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 10 lutego 2023r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI P 252/21 z powództwa R. O. przeciwko (...) w W. o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej oddalił powództwo i zasądził od R. O. na rzecz (...) w W. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód jest zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kontrolera w Dziale Kontroli Biletów (...) W. i gminach (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Do obowiązków powoda jako kontrolera biletów należy m.in. przeprowadzanie kontroli uprawnień do korzystania z przejazdów komunikacją lokalnego transportu zbiorowego (...) W. (biletów i dokumentów uprawniających do bezpłatnych lub ulgowych przejazdów), a także uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez pracodawcę. Od powoda wymagana jest znajomość przepisów regulujących funkcjonowanie lokalnego transportu zbiorowego (...) W..

W dziale Kontroli Biletów dla kontrolerów do przeprowadzania kontroli biletów u pasażerów są zapewnione środki ochrony indywidualnej w postaci maseczek, rękawiczek i płynu do dezynfekcji. Pracownik ma prawo pobrać te przedmioty przed rozpoczęciem pracy lub w trakcie, kiedy udaje się do pojazdów celem kontroli biletów.

W dniu 21 czerwca 2022 roku powód i P. P. około godziny 9.44 weszli do autobusu linii (...) nr taborowy (...). Kontrolerzy weszli odpowiednio środkowymi i przednimi drzwiami pojazdu oraz zablokowali czytnik biletów na środku. Następnie zakomunikowali na głos, że rozpoczynają kontrolę biletów. Zakomunikowanie tego miało miejsce na środku autobusu przy pracującym silniku pojazdu. Powód poszedł w stronę końca autobusu, a P. P. w stronę kierowcy i obaj rozpoczęli kontrolę. Na końcu autobusu, koło szyby przy wyjściu siedziała osoba o nieustalonej tożsamości, która pozostawała w pozycji w pół zwiniętej, śpiąca. Wyczuwalny był od niej zapach alkoholu, a jej ubiór wskazywał, że jest osobą bezdomną. Powód idąc w kierunku tyłu autobusu zablokował kasownik. Wszyscy pasażerowie za wyjątkiem ww. osoby, która spała byli przygotowani do kontroli, okazując bilety. Śpiący pasażer - nie wybudził się po zapowiedzeniu głosowym kontroli przez powoda. Powód po podejściu do siedzeń, na których siedział opisany pasażer, najpierw dotknął go ręką w okolice nogi, następnie wobec braku reakcji używając siły mocno puknął go czytnikiem do biletów w okolice ucha, wykonując ruch stukania i pocierania. Ten pasażer przebudził się i złapał za ucho. Po stwierdzeniu, że jest to osoba pozostająca w bezdomności około godz. 9.46 powód wyszedł z tą osobą z autobusu. Odstąpił od wymierzenia opłaty dodatkowej za brak biletu.

W dniu 21 czerwca 2022 roku do pozwanej na skrzynkę mailową (...) pasażer A. S. (1) złożyła skargę na zachowanie kontrolera biletów. Wskazała, że jadąc autobusem linii (...) około godz. 9:45 pojawili się kontrolerzy biletów. Na jednym z siedzeń siedziała osoba o niewygodnej aparycji, a kontroler biletów używał urządzenia do kontroli uderzając tę osobę po głowie.

Skarga została wydrukowana 22 czerwca 2022 roku. Wszczęto postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia przebiegu zdarzenia oraz personaliów kontrolera. A. S. (2) z ramienia pozwanej na polecenie A. R. z Działu Kard i Spraw Pracowniczych wystawił 24 czerwca 2022 roku aby zabezpieczyć monitoring z godz. od 9:30 do 10:00 z dnia 21 czerwca 2022 roku z pojazdu linii (...) nr taborowy (...).

Przekazanie nośnika przez (...) obsługujący ten autobus linii (...) miało miejsce do pozwanej w dniu 8 lipca 2022 roku o godzin. 15.00 wraz z nośnikiem na płycie CD oraz opisem analizy.

W dniu 14 lipca 2022 roku z nagraniem zapoznała się Dyrektor Pionu Handlowego pozwanego kierująca pracami komórki zatrudniającej powoda - A. O.. Przedłożenie kompletnego materiału z analizy zapisu monitoringu miało miejsce Kierownikowi Sekcji Służby Kontrolerskiej Działku Kontroli Biletów W. C. w dniu 17 lipca 2022 roku. W. C. w dniu 18 lipca 2022 roku wystąpiła do dyrektora pozwanego o udzielenie powodowi kary nagany. Dyrektor pozwanego przychyliła się do wniosku.

W dniu 22 lipca 2022 roku doszło do wysłuchania powoda w celu zastosowania kary nagany, w tym celu strona pozwana zorganizowała spotkanie. Na spotkaniu brali udział B. K., D. N. oraz powód. W trakcie wysłuchania przełożone poinformowały powoda o tym, że wpłynęła skarga na sposób przeprowadzenia kontroli pasażera w dniu 21 czerwca 2022 roku. Powód w trakcie wysłuchania złożył wyjaśnienia ustne co do sposobu przeprowadzenia kontroli oraz okoliczności tworzących tej kontroli. Był zorientowany o jaką sytuację chodzi, udzielił w tym zakresie wyjaśnień.

Pismem datowanym na dzień 22 lipca 2022 roku (data odbioru przez powoda 26 lipca 2022 roku) pozwany pracodawca w związku ze złożonymi w dniu 22 lipca 2022 roku

wyjaśnieniami wymierzył powodowi karę porządkową nagany z powodu nieprzestania ustalonego porządku w procesie pracy w (...).

Zapis monitoringu zabezpieczony do skargi, którą w dniu 21 czerwca 2022 roku wniosła przez formularz kontakty e-mail osoba będąca świadkiem zdarzenia, unaoczniała w niewłaściwy sposób wykonywania pracy. W celu poddania kontroli biletu (autobus linii (...) nr tab. (...)) śpiącego w pojeździe pasażera nie podjął próby jego obudzenia przez

wyraźny i jasny głosowy komunikat. Uczynił to w sposób lekceważący i nonszalancki, używając do tego celu urządzenia kontrolerskiego, którym dotykał, a wręcz pukał w głowę pasażera. Pasażer nie przejawiał zaczepnego czy agresywnego zachowania. Swoim zachowaniem powód miał naruszyć art 24 ust. 2 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21 listopada 2018 roku (zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami), art. 24 ust. 2 pkt 6 tej ustawy (zachowanie z godnością w miejscu pracy) oraz § 19 pkt 1 i 3 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) z dnia 17 listopada 2020 roku w sprawie instrukcji pracy kontrolera biletów (podczas kontroli, niezależnie od sposobu zachowania się pasażera, kontroler biletów zobowiązany jest postępować w sposób kulturalny, uprzejmy i taktowny, ale jednocześnie stanowczy, przestrzegać zasad współżycia społecznego).

Pozwany pracodawca podał, że sposób i styl pracy powoda jest nie do zaakceptowania przez przełożonych. Biorąc pod uwagę jakość pracy kontrolerów biletów ma ogromny wpływ na wizerunek (...) W. oraz (...), postawa powoda była naganna.

Od powyższej kary nagany w dniu 29 lipca 2022 roku powód złożył sprzeciw do pracodawcy wskazując na to, że jej nałożenie naruszyło art. 110, 109 k.p., a także, że działał w stanie konieczności z powodu braku reakcji pasażera na wezwanie do kontroli, a podjęte środki były nieuciążliwe, ale adekwatne do sytuacji.

W dniu 9 sierpnia 2022 roku pracodawca potrzymał na podstawie art. 112 § 1 k.p. swoją decyzję o nałożeniu kary nagany i nie uwzględnił sprzeciwu. Podtrzymał argumentację ze skargi.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów oraz nagrania z dnia 21 czerwca 2022 roku złożonych do akt sprawy. Dodatkowo w pełni wiarygodne co do sposobu postępowania pozwanego pracodawcy po wpłynięciu skargi były zeznania świadka W. C.. Odnośnie zeznań świadka P. P. to Sąd Rejonowy dał im wiarę w części. Nie było wiarygodne to, że pasażer obudził się po dotknięciu w dłoń. Z analizy nagrania wideo wynika, że obudzenie pasażera nastąpiło dopiero gdy powód użył czytnika dotykając go w okolice głowy. Dotknięcie pasażera przez powoda ręką nie spowodowało jego obudzenia się. Nie było również wiarygodne, że powód podchodząc do śpiącej osoby powiedział głośno, że ma przygotować bilet. Z zeznań świadka wynika, że znajdował się w innej części autobusu - z przodu, nie obserwował powoda, a jego zeznania stanowiły jego domysły odnośnie tego jak powód postępował z poprzednich przeprowadzonych przez powoda kontroli biletów. Dodatkowo Sąd wskazuje, że sam świadek zeznał, że powiedzenie o tym, że rozpoczyna się kontrola biletów ma miejsce tylko na środku autobusu.

W zakresie zeznań powoda R. O. Sąd Rejonowy dał mu wiarę w części, nie dał im wiary odnośnie tego, że zwracał się w trakcie kontroli do śpiącego pasażera ponownie aby się obudził. Z analizy nagrania wideo nie wynika, że powód w jakikolwiek sposób ruszałby ustami - mówił w kierunku śpiącej osoby, którą miał zaraz kontrolować. Po zablokowaniu czytnika nie widząc jego reakcji, bez werbalnego wezwania dotknął go najpierw ręką, a potem uderzył czytnikiem. Nie było również wiarygodne, że dotknął pasażera czytnikiem w ramię. Z zapisu wideo wynika, że dotknięcie miało miejsce na poziomie głowy. Powód przez około 1-2 sekundy dotykał tej osoby czytnikiem używając przy tym siły. Sam powód zeznał dodatkowo, że był świadomy tego, że kontrola ma być przeprowadzona w sposób kulturalny i stanowczy. Jak sam przyznał wiedział, że śpiącego pasażera można obudzić inaczej niż używając do tego czytnika. Nie było wiarygodne to, że powód miał szansę przed nałożeniem kary porządkowej nagany wypowiedzieć się tylko przed dyrektorem i W. C.. Z części D akt osobowych powoda wynika, że przed nałożeniem na niego kary porządkowej odbyło się jego wysłuchanie przez dwóch innych pracowników, gdzie złożył wyjaśnienia, nie wnosił do nich uwag oraz jest jego podpis. Sąd dodatkowo nie dał mu wiary w zakresie w jakim twierdził, że na szkoleniach u pozwanego pracodawcy dopuszczalnym było aby śpiącego pasażera można było budzić dotknięciem za pomocą urządzenia elektronicznego. Na tę okoliczność nie zostały przedstawione żadne dowody, że odbywały się takie szkolenia. Dodatkowo powód w swoich zeznaniach i stanowisku procesowym jest niekonsekwentny, ponieważ w jednym miejscu wskazuje, że pracodawca nie pouczył go jak ma postępować z osobami, które nie reagują na słowne wezwanie do kontroli bo śpią i są osobami w stadium bezdomności, a z drugiej strony wskazywał, że pracodawca dopuszczał używanie urządzenia - czytnika wobec śpiącego pasażera, aby go obudzić.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało oddaleniu w całości. Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 112 § 2 k.p. 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. Stosownie do art. 108 § 1 pkt 2 k.p. 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 karę nagany.

Taka też kara nagany została zastosowana wobec powoda w dniu 26 lipca 2022 roku (data pisma). Pracodawca uznał, że powód naruszył art. 24 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2018 roku o pracownikach samorządowych (zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami), art. 24 ust. 2 pkt 6 tej ustawy (zachowanie z godnością w miejscu pracy) oraz § 19 pkt 1 i 3 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) z dnia 17 listopada 2020 roku w sprawie instrukcji pracy kontrolera biletów (podczas kontroli, niezależnie od sposobu zachowania się pasażera, kontroler biletów zobowiązany jest postępować w sposób kulturalny, uprzejmy i taktowny, ale jednocześnie stanowczy, przestrzegać zasad współżycia społecznego).

Odnosząc się do zarzucanego przez powoda naruszenia przez pracodawcę art. 110 k.p. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zgodnie z tym przepisem 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. Powód podniósł, że pracodawca w treści pisma datowanego na 22 lipca 2022 roku nie wskazał daty, kiedy powód miał dopuścić się zarzucanego mu naruszenia zasad wykonywania pracy i jej porządku. Zdaniem SN należy przyjąć, że obowiązek zachowania formy pisemnej i warunków z art. 110 k.p. dotyczy tylko zawiadomienia pracownika o udzieleniu kary porządkowej a nie jej nałożenia (wyrok SN z dnia 21 maja 1999r. IPKN 70/99).

Sąd Rejonowy dokonał analizy oświadczenia pisemnego pracodawcy - zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową i ustalił, że powód nie został ukarany ustnie przez pracodawcę karą nagany, ale pracodawca zdecydował, że ukarze powoda karą nagany w formie pisemnej - zawiadomieniem. Także należy uznać, że zawiadomienie o ukaraniu jest w tym przypadku równoznaczne z nałożeniem kary porządkowej nagany. Niewskazanie daty naruszenia przez powoda - dopuszczenia się naruszenia rozumianego jako konkretne zachowanie powoda wobec osoby pozostającej w kryzysie bezdomności, mimo zamieszczenia jego opisu nie może być utożsamiane z podaniem daty kiedy miało miejsce. Nie ma racji pozwany pracodawca, że zamieszczenie tam daty kiedy pracodawca otrzymał skargę od pasażera należy utożsamiać z tym, że umieszczono datę popełnienia przewinienia, za którą został ukarany karą nagany. Co prawda podano w piśmie z daty 22 lipca 2022 roku opis całego czynu, ale nie podano konkretnej daty. Także Sąd uznał, że pracodawca wręczając powodowi pismo, które ten odebrał w dniu 26 lipca 2022 roku, z powodu naruszenia art. 110 k.p. nie zdołał go skutecznie ukarać karą nagany, skoro nie podana była data, kiedy powód miał dopuścić się tego czynu. Sąd Rejonowy podniósł, że jest związany treścią powództwa, ponieważ powód wnosil o uchylenie kary nagany nałożonej w dniu 26 lipca 2022 roku. Z kolei z powodu nieskutecznego nałożenia tej kary porządkowej przez pracodawcę na powoda, Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Nie istnieje bowiem substrat materialny tego powództwa, tj. nie istniała kara nagany, która miałaby zostać uchylona, ponieważ nie została ona na powoda skutecznie nałożona.

Niezależnie jednak od powyższych kwestii Sąd Rejonowy podniósł, że powództwo i tak podlegałoby oddaleniu z innych przyczyn. Powód podnosił, że strona pozwana naruszyła art. 109 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Termin 2-tygodniowy rozpoczyna bieg od dowiedzenia się o naruszeniu przez pracownika obowiązków określonych w art. 108 k.p. oraz o jego winie. Dowiedzieć się o tym powinna osoba upoważniona do stosowania kar. Samo wpłynięcie skargi do strony pozwanej na ogólną skrzynkę mailową nie oznacza, że od daty 21 czerwca 2022 roku należy liczyć termin 2 tygodni na skutecznie ukaranie pracownika. Wobec tego, że w skardze pasażera nie podano personaliów powoda, strona pozwana musiała przeprowadzić postępowanie wyjaśniające oraz ustalić czy doszło do popełnienia zarzucanych czynów oraz przez kogo. W tym celu strona pozwana wystąpiła do (...)

o zabezpieczenie nagrania z monitoringu autobusu linii (...) i przekazanie do (...). Następnie nagranie wpłynęło do kancelarii (...) w dniu 8 lipca 2022 roku. W dniu 14 lipca 2022 roku z nagraniem zapoznana się osoba upoważniona do nałożenia kary na powoda czyli dyrektor działu, w którym powód pracował. To ten więc moment 14 lipca 2022 roku należy uznać za początek dwutygodniowego okresu - data powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego tj. potwierdzenia, skarga jest zasadna oraz, że tym opisanym kontrolerem jest powód. Tak więc nałożenie kary 26 lipca 2022 czyli po 12 dniach od 14 lipca 2022 roku oznacza, że strona pozwana zachowała termin z art. 109 § 1 k.p.

Powód został wysłuchany przez pracodawcę co do skargi jaka została złożona, przed nałożeniem na niego kary porządkowej nagany. W dniu 22 lipca 2022 roku doszło do wysłuchania powoda w celu zastosowania kary nagany. Powód w trakcie wysłuchania złożył wyjaśnienia ustne co do sposobu przeprowadzenia kontroli oraz okoliczności tworzących tej kontroli. Był zorientowany o jaką sytuację chodzi, udzielił w tym zakresie wyjaśnień. Także nie można skutecznie powoływać się na niewysłuchanie go przez pracodawcę. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. 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.

Natomiast zgodnie z art. 112 k.p. 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. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (§ 1); 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 (§ 2).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że pracodawca dokonał prawidłowej oceny chcąc ukarać powoda karą nagany. W toku postępowania dowodowego, ze szczególnym uwzględnieniem zapisu wideo z autobusu linii (...) wynika, że powód celu poddania kontroli biletu (autobus linii (...) nr tab. (...)) śpiącego w pojeździe pasażera nie podjął próby jego obudzenia przez wyraźny i jasny głosowy komunikat. Powód uczynił to w sposób sprzeczny z zasadami dbałości o interesy pracodawcy. Powód budząc osobę, która spała do kontroli biletów użył w sposób nieuprawniony wobec niego siły fizycznej uderzając go w głowę urządzeniem do odczytywania biletów. Nie zmienia optyki na to zdarzenie fakt, że ta osoba była osobą bezdomną, na taką też wyglądała. Powód jako pracownik pozwanej dokonując kontroli biletów powinien robić to w sposób uprzejmy, kulturalny i taktowny. Za takie nie można uznać budzenie śpiącej osoby za pomocą uderzenia, lub nawet mocnego dotknięcia w okolice głowy. Powód najpierw podjął próbę obudzenia tej osoby dotykając go ręką w nogę. Z powodu braku reakcji na to powód podjął błędną decyzję o tym, że należy użyć czytnika. Nie jest usprawiedliwieniem dla powoda fakt, że ta osoba była bezdomna i powód bał się jej dotykać. Po pierwsze został wyposażony przez pracodawcę w rękawiczki i środki dezynfekujące. Po wtóre skoro powód twierdzi, że bał się dotknąć tej osoby swoją ręką, to dlaczego w pierwszym odruchu dotknął ją w nogę, aby ją obudzić. Nie miał na ręku założonych rękawiczek, a mimo to dotknął pasażera. Powód przeprowadzając kontrolę powinien robić to w taki sposób, żeby pasażerowie obserwujący jego zachowanie mogli mieć dobre zdanie o jego pracodawcy - (...), który świadczy usługi transportowe. Skoro ta osoba nie obudziła się po dotknięciu, to powód powinien stanąć koło niej i obudzić ją głośnym komunikatem i wezwaniem do okazania biletu, zanim podjąłby kontakt fizyczny. Skoro powód był w stanie dotknąć śpiącego pasażera ręką, to mógł to uczynić mocniej, ale nie uderzać go w głowę. Nie powiedział dlaczego nie podjął dalszego próby obudzenia pasażera np. mocniej dotykając go za nogę. Prawdopodobnie takie postępowanie przyniosłoby efekt, a nie naruszyłoby godności tego pasażera. Zachowanie polegające na uderzeniu czy nawet dotykaniu w okolice głowy pasażera czytnikiem do biletów należy uznać za naruszające jej godność osobistą.

Sąd Rejonowy wskazał, że uzasadnieniem dla zastosowania nałożenia kary nagany może być powstanie po stronie pasażera, który złożył na powoda skargę odczucia, że pracodawca zatrudnia nieprofesjonalnych kontrolerów którzy naruszają nietykalność cielesną pasażerów. Może to godzić w dobre imię pracodawcy. Nie jest również wytłumaczeniem powoda, że miał być nieprzeszkolony z tego jak należy postępować z osobami śpiącymi, niepoddającymi się kontroli. W tym przypadku powód powinien kierować się dobrem pracodawcy, tj. podejmować takie czynności, które nie godzą w pozytywne postrzeganie pracodawcy jako osoby świadczącej usługi transportu publicznego.

Swoim zachowaniem powód naruszył § 19 pkt 1 i 3 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) z dnia 17 listopada 2020 roku w sprawie instrukcji pracy kontrolera biletów (podczas kontroli, niezależnie od sposobu zachowania się pasażera, kontroler biletów zobowiązany jest postępować w sposób kulturalny, uprzejmy i taktowny, ale jednocześnie stanowczy, przestrzegać zasad współżycia społecznego).

Mając na uwadze wszystkie powyższe argumenty powództwo podlegało oddaleniu w całości. W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (wyrok Sądu Rejonowego wraz z uzasadnieniem, k. 76 i k. 79-82 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 22 marca 2023 r. powód, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powód zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzucił naruszenie:

przepisów prawa procesowego, polegające na uznaniu, że błąd formalny pracodawcy w zakresie nałożenia na pracownika kary porządkowej prowadzi do oddalenia powództwa o chylenie kary porządkowej nagany, a także na badaniu przyczyn merytorycznych ukarania, w sytuacji stwierdzenia, że ukarania dokonano z naruszeniem procedury wynikającej z art. 110 k.p.,

przepisów prawa materialnego tj. art. 110 k.p. poprzez błędne uznanie, że naruszenie przez pracodawcę procedury związanej z ukaraniem jest tożsame z nieistnieniem kary porządkowej nagany, która mogłaby zostać uchylona,

przepisów prawa materialnego poprzez błędne uznanie, że pracownikowi nie przysługuje interes prawny w wytoczeniu powództwa na podstawie art. 112 § 2 k.p. z uwagi na brak „substratu materialnego” powództwa,

naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów, polegającej na uznaniu za w pełni wiarygodne zeznań świadka W. C. co do postępowania pracodawcy, związanego z udzieleniem kary porządkowej nagany oraz nieuznanie za wiarygodne zeznań powoda i świadka P. P. co do przebiegu zdarzenia i akceptowanej przez pracodawcę dowolności w zakresie kontroli pasażerów nie poddających się kontroli, w konsekwencji dokonanie ustaleń faktycznych sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału, co skutkowało uznaniem zasadności nałożenia kary porządkowej nagany.

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uchylenie kary porządkowej nagany oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że Sąd I instancji nieprawidłowo uznał, że skoro kara nie istnieje (w wyniku błędów natury proceduralnej po stronie pracodawcy), to jako pracownik nie miał od czego się odwołać do sądu pracy. Sąd zastosował sprzeczną z art. 112 § 2 k.p., konstrukcję, zgodnie z którą powód jako pracownik nie miał interesu w kwestionowaniu nałożonej kary porządkowej, przy jednoczesnym stwierdzeniu naruszenia przez pracodawcę procedury przy jej nakładaniu. Z tej przyczyny Sąd Rejonowy bezzasadnie oddalił powództwo, zamiast orzec o uchyleniu wadliwie nałożonej kary porządkowej. Powód podniósł, że orzecznictwo zgodnie stoi na stanowisku, że dopuszczenie się pracodawcy w toku postępowania związanego z udzieleniem pracownikowi kary porządkowej uchybień przepisom regulującym tryb tego postępowania, powoduje konieczność uchylenia zastosowanej kary, a nie

oddalenia powództwa pracownika o jej uchylenie, bowiem to na pracodawcy spoczywał obowiązek zachowania trybu warunkującego prawidłowe nałożenie kary porządkowej.

Ponadto w ocenie powoda zaskarżony wyrok jest sprzeczny sam w sobie. Sąd I instancji dokonał oceny merytorycznej nałożonej na powoda kary porządkowej, przy jednoczesnym uznaniu, że kara nie istnieje. Zdaniem powoda tylko stwierdzenie, że kara została wymierzona w sposób prawidłowy, uzasadnia dokonanie przez Sąd oceny zasadności zastosowanej kary. Tymczasem Sąd I instancji zauważając, że pracodawca nie zachował wskazanych w Kodeksie pracy wymogów, w sposób nieuprawniony przeszedł do analizy kary porządkowej pod względem materialnoprawnym, stwierdzając zasadność jej zastosowania. Ustalając, że pozwany pracodawca naruszył obowiązujące przepisy prawa pracy w zakresie trybu nakładania kar porządkowych, Sąd nie miał obowiązku ustosunkowywać się do przeprowadzonych dowodów i dokonywać ich oceny. W tym zakresie doszło do przekroczenia przez Sąd I instancji swobodnej oceny dowodów. W aktach sprawy znajdują się dwie kopie tej samej skargi A. S. (1) z 21 czerwca 2022r., która stała się podstawą wszczęcia wobec powoda procedury ukarania. Na jednej z kopii pełnomocnik pozwanego pracodawcy r. pr. I. L., dokonała z dniem 14 października 2022r. poświadczenia jej za zgodność z oryginałem. Kopia ta zawiera wyłącznie: pieczęć dyrektora R. W. z datą 22 czerwca 2022r., pieczęć starszego specjalisty A. W. z datą 23 czerwca 2022r. oraz odręcznie wpisaną i podkreśloną datę 20 lipca 2022r. Natomiast złożona do akt sprawy druga kopia tej samej skargi opatrzona jest dodatkowo notatką kierownika W. C.. W ocenie powoda powyższe uzasadnia stwierdzenie, że na oryginale omawianej skargi w dniu dokonania poświadczenia za zgodność z oryginałem (czyli w dniu 14 października 2022r.) brak było notatki, która musiała zatem zostać poczyniona już po dniu 14 października 2022r. Mimo podniesienia tego faktu przez powoda w piśmie przygotowawczym z 31 października 2022r., Sąd I instancji w ogóle się do tego nie odniósł w uzasadnieniu wyroku, a wręcz przeciwnie uznał, że W. C. jest świadkiem w pełni wiarygodnym. Na podstawie tego zmanipulowanego dowodu, Sąd Rejonowy wyprowadził wniosek logicznie niepoprawny i niezgodny z zasadami doświadczenia życiowego, tzn. że świadek W. C. zeznawała przekonywująco na temat prawidłowości procedury zastosowanej przez pracodawcę. Materiał dowodowy sprawy w żadnym razie nie potwierdza okoliczności, które były podstawą zastosowania kary porządkowej nagany. Sąd I instancji dokonał ustalenia stanu faktycznego w istocie tylko na podstawie monitoringu i skargi pasażerki, uznając przy tym dowody z zeznań powoda i zeznań świadka P. P. jako nie przekonywujące. Tymczasem zapis monitoringu (bez głosu) w żadnym miejscu nie pozwala przyjąć, tak jak dokonał tego Sąd I instancji, że podchodząc do śpiącego pasażera powód nie powiedział głośno, że ma przygotować bilet. Nie sposób skutecznie zakwestionować tych zeznań przy pomocy dowodu z nagrania, gdyż interweniując przy śpiącym podróżnym, powód stał tyłem kamery, a nagranie nie rejestrowało dźwięku. Kwestii braku komunikatu głosowego do śpiącego pasażera, nie podniesiono także w skardze. Sąd Rejonowy nie rozważył wszechstronnie zebranego materiału dowodowego, lecz potraktował go wybiórczo, nie uzasadniając powodów, dla których nie uznał mocy dowodów przemawiających na korzyść powoda. Sąd Rejonowy skupił się na dowodzie z nagrania wideo, dokonując jednocześnie błędnych ustaleń co do stanu faktycznego. Zdaniem powoda zachodzi dysharmonia między tym, co widać na monitoringu, a konkluzją, do której doszedł Sąd I instancji (apelacja, k. 85-88 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 19 kwietnia 2023 r. pełnomocnik pozwanego wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa prawnego.

Ustosunkowując się do zarzutów apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że mimo, iż postępowanie przed sądem I instancji zasadniczo zakończyło się korzystnym dla pozwanego wyrokiem, to jednak nie zgadza się on z ustaleniem poczynionym przez sąd I instancji w zakresie stwierdzenia, że nałożenie kary porządkowej nagany w niniejszej sprawie nie czyniło zadość wymaganiom formalnym wynikającym z art. 110 k.p. ze względu na brak wskazania w nim daty dopuszczenia się naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda. Zdaniem pozwanego wszystkie ww. wymogi formalne zostały przez spełnione. Jedynym kryterium skuteczności zawiadomienia o nałożeniu kary, które kwestionuje powód, jest brak wskazania *expressis verbis* daty naruszenia. W piśmie z 22 lipca 2022r. pracodawca nie wskazał wyraźnie daty popełnienia wykroczenia, jednak - w świetle całokształtu okoliczności sprawy - od początku jasnym, tak dla powoda jak i pozwanego, że kara ta jest skutkiem naganego zachowania powoda w dniu 21 czerwca 2022 r. W zawiadomieniu o nałożeniu kary nagany w szczególności wskazano, że zapis monitoringu zabezpieczony

do skargi z dnia 21 czerwca 2022 r. „unaocznili przelożonym niewłaściwy sposób wykonywania pracy” przez powoda. Zachowanie powoda zarejestrowane na monitoringu w dniu 21 czerwca i opisane w skardze z dnia 21 czerwca 2022 r. było jedyną przyczyną wskazaną przez pracodawcę, nie ma więc wątpliwości co do tego, że to właśnie to zachowanie powoda z dnia 21 czerwca 2022 r. skutkowało podjęciem przez pracodawcę decyzji o nałożeniu kary porządkowej. Powód został poinformowany o przyczynach udzielenia nagany ze szczegółowym przytoczeniem regulacji, które powód swoim zachowaniem naruszył oraz został poinformowany o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Zachowanie Powoda w dniu 21 czerwca 2022 r. uzasadniało nałożenie kary nagany. Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, którym z jednej strony byli przesłuchani przez sąd świadkowie, ale przede wszystkim właśnie monitoring, na którym widać, że kontroler (powód) w dniu 21 czerwca 2022 r. zachował się w sposób rażąco sprzeczny z obowiązującym u pracodawcy w tamtym czasie Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora (...) z dnia 17 listopada 2020 r. w sprawie instrukcji pracy kontrolera (§19 pkt 1 i 3), tj. trzykrotnie szturchnął (bądź trącił, czy mocniej dotknął - każda postać tego kontaktu stanowi naruszenie nietykalności cielesnej) urzędnikiem kontrolerskim w głowę śpiącego pasażera. Dalej pozwany stanowczo zaprzeczył nieuprawnionym sugestiom powoda, jakoby świadek W. C. „antydatowała” dopiski na skardze z dnia 21 czerwca 2022 r. W. C. ta zeznając po odebraniu przysięgi wyjaśniła kwestie rozbieżności pomiędzy dokumentami, o których pisze powód (00:45:00 - 00:45:50 e- protokołu). Zdaniem pozwanej insynuacje odnośnie manipulacji czy antydatowania dokumentów są zupełnie nieuprawnione. Świadek w sposób wiarygodny i spójny wyjaśniła wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia kwestie, skarga z dopiskiem odręcznym W. C. z dnia 14.07.2022 r. znajduje się w aktach osobowych pracownika (k. 1 części D). Reasumując pozwany wskazał, że powód od początku miał pełną świadomość co do daty naruszenia obowiązków, jego obecna argumentacja na temat braku formalnego zawiadomienia nie powinna zostać uwzględniona choćby z tego powodu, że uwzględnienie powództwa poprzez uchylenie kary nagany z uwagi na okoliczności sprawy przedstawione powyżej (m.in. zachowanie powoda wobec pasażera, bez wyrażenia jakiegokolwiek żalu czy autorefleksji co do swojego postępowania), byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (odpowiedź na apelację, k. 99-101 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

W pierwszej kolejności rozważenia i wyjaśnienia wymaga okoliczność przyjęcia przez Sąd Rejonowy, że w przedmiotowej sprawie nie istnieje substrat zaskarżenia, z uwagi na fakt, że pracodawca wręczając powodowi pismo w dniu 26 lipca 2022 roku nie podał daty, kiedy powód miał dopuścić się tego czynu oraz uznanie, że w ten sposób doszło do naruszenia art. 110 k.p. a tym samym, że pracodawca nie zdołał skutecznie ukarać powoda karą nagany. Z taką oceną dokonaną przez Sąd Rejonowy nie sposób się zgodzić.

W myśl art. 110 k.p., 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.

W ocenie Sądu Okręgowego wystarczającym do skutecznego ukazania powoda karą nagany było wskazanie przez pracodawcę rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych oraz dokonania opisu daty, kiedy miało miejsce to naruszenie, o którym mowa we wspomnianej karze nagany. Brak jest podstaw do przyjęcia, tak jak uczynił to Sąd Rejonowy, że pracownik nie znał daty naruszenia obowiązków pracowniczych, co mogło skutkować uznaniem, że udzielona powodowi kara porządkowa nie istnieje. Kluczową w tym zakresie jest okoliczność, że powód doskonale wiedział, naruszenie jakich obowiązków zarzuca mu pracodawca oraz miał wiedzę, kiedy dokładnie miało to miejsce, ponieważ było to jednostkowe zdarzenie, dotyczącego jednostkowego zachowania powoda w sytuacji, która zdarzyła się jeden raz, nie była ani rozciągnięta w czasie, ani wielokrotna. Pracodawca wyraźnie i sposób dostateczny dokonał opisu zdarzenia stanowiącego podstawę nałożenia kary nagany w kontekście umiejscowienia tego zdarzenia w konkretnej dacie. Z pisma zatytułowanym „nagana” z dnia 22 lipca 2022 r., wręczonego powodowi w dniu 26 lipca 2022 r. wyraźnie wynika, że podstawą nałożenia kary nagany jest zdarzenie zapisane w nagraniu monitoring –

zabezpieczone do skargi z 21 czerwca 2022 r. złożonej przez świadka zdarzenia. Opisowo zostało przedstawione jedno konkretne zdarzenie – niewłaściwy sposób wykonywania przez powoda pracy – w autobusie linii nr (...). Dalej opisano, że chodzi o zachowanie powoda mające miejsce w tym konkretnym autobusie, gdzie powód w celu dokonania kontroli biletu śpiącego pasażera – w sposób lekceważący użył do tego urządzenia kontrolerskiego, dotykając, pukając w głowę pasażera. Owszem w powyższej w karze nagany brak jest dokładnego wskazania daty w postaci konkretnego dnia, miesiąca i roku, natomiast nie ulega wątpliwości, że opis tej daty niewątpliwie się w niej znalazł i to w taki sposób, że powód z całą pewnością wiedział, kiedy opisane zdarzenie miało miejsce. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 17 lutego 1999r. (I PKN 580/98, OSNP 2000/7/264) zgodnie z którym, jeżeli w piśmie zawiadamiającym o zastosowaniu kary porządkowej pracodawca wyróżnia sentencję i uzasadnienie wyjaśniające przyczyny jej nałożenia to za równoznaczne z określeniem wymaganego przez art. 110 k.p. "rodzaju" naruszenia obowiązków pracowniczych uważane może być tylko takie ujęte w uzasadnieniu zachowanie, które w sposób jednoznaczny wskazane jest jako przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanka zastosowania kary. Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazania wymaga okoliczność, że przy tak sformułowanej pisemnie karze nagany, powód w sposób nie budzący wątpliwości wiedział o jakie zdarzenie i w jakiej dacie chodzi. Nie wskazywał również w toku postępowania przed Sądem I instancji, aby nie był świadom o jakie zdarzenie, z jakiej daty chodzi. Powód zdawał sobie więc sprawę, wobec obszernego i szczegółowego opisu zarzucanego powodowi niewłaściwego zachowania, kiedy miało ono miejsce. W tej sytuacji tak formalistyczne i rygorystyczne dokonanie oceny naruszenia warunków formalnych udzielenia kary nagany, jakiej dokonał Sąd Rejonowy nie sposób uznać za prawidłowe. Wobec powyższego, uzasadnienie Sądu Rejonowego w tej części należało uznać za wadliwe i nieprawidłowe. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że wszelkie pozostałe warunki formalne nałożenia kary nagany zostały spełnione, a powód został wysłuchany przez pracodawcę co do skargi, jaka została złożona przed nałożeniem na niego kary porządkowej nagany. W dniu 22 lipca 2022 roku doszło bowiem do wysłuchania powoda, w celu zastosowania kary nagany. Powód w trakcie wysłuchania złożył wyjaśnienia ustne, co do sposobu przeprowadzenia kontroli oraz okoliczności towarzyszących tej kontroli. Co znamienne, powód już wówczas miał świadomość, o jaką sytuację chodzi, udzielił w tym zakresie wyjaśnień.

Niezależnie od powyższego, kontrola merytoryczna zasadności nałożenia na powoda przez pozwanego pracodawcę kary nagany dokonana przez Sąd Rejonowy jest prawidłowa, a powyższa wadliwość uzasadnienia prawnego Sądu Rejonowego w tym zakresie, o którym mowa powyżej, nie wpływa na zmianę wyroku. Konsekwencją powyższego jest uznanie nałożonej na powoda kary nagany za istniejącą. Tym samym apelacja powoda odnosząca się do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 110 k.p. zasługuje na uwzględnienie, jednak zupełnie z innych przyczyn niż wskazał to powód w apelacji. Sąd Okręgowy uznał bowiem, że warunki formalne nałożenia kary nagany należało w tej konkretnej sytuacji uznać za zachowane, zaś Sąd Rejonowy zbyt formalistycznie dokonał ich oceny dokonując błędnej konstatacji. Reasumując należy uznać, że kara nagany została nałożona na powoda skutecznie, a zmiana wyroku w tym zakresie nie jest konieczna z uwagi na jego prawidłowość, o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia.

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie również w zakresie, w jakim powód zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie uchybił art. 233 § 1 k.p.c. przeprowadzając postępowanie dowodowe, a w swych ustaleniach i wnioskach nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wiarygodności i mocy dowodów wynikające z tego przepisu, nie popełnił też uchybień w zakresie zarówno ustalonych faktów, jak też ich kwalifikacji prawnej, uzasadniających ingerencję w treść zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji Sąd Odwoławczy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji uznał je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS z 1999 r., z. 24, poz. 776). Wskazać przy tym należy, że sytuacja, gdy określone dowody ocenione zostały niezgodnie z intencją strony skarżącej nie oznacza jeszcze, iż Sąd dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Dla należytego umotywowania swojego stanowiska strona apelująca powinna wykazać, jakich to konkretnych uchybień w ocenie dowodów dopuścił się Sąd pierwszej instancji, to jest – czy i w jakim zakresie ocena ta jest niezgodna z zasadami prawidłowego rozumowania, wiedzą lub doświadczeniem życiowym, względnie – czy jest ona niepełna. Należy również zaznaczyć, iż przytoczone w apelacji zarzuty odnośnie ustaleń faktycznych, dotyczące uznania za wiarygodne zeznań świadka W. C. oraz nieuznania za wiarygodne zeznań

powoda i świadka P. P. są niezasadne. Jeżeli chodzi o zeznania świadka W. C., to Sąd Rejonowy prawidłowo je ocenił i uznał za wiarygodne w całości, te zeznania są spójne z tym co wynika z nagrania monitoringu i logiczne, brak jest w nich sprzeczności, które mogłyby powodować ich inną ocenę. Powód upatrywał nieprawidłowości w działaniu Sądu I instancji powołując się na fakt złożenia do akt sprawy drugiej kopii tej samej skargi A. S. (1) z 21 czerwca 2022r., która stała się podstawą wszczęcia wobec powoda procedury ukarania, opatrzonej dodatkowo notatką kierownika W. C., co zdaniem powoda świadczyło o zmanipulowaniu dowodu, a Sąd Rejonowy pomijając tę okoliczność ocenił zeznania świadka W. C. jako wiarygodne. Okoliczność ta, zdaniem Sądu Okręgowego, w żaden sposób nie powinna wpływać na ocenę zeznań ww. świadka. Fakt, że pozwany posiadał dwie wersje przedmiotowej skargi z notatką W. C. i bez notatki, nie może być powodem do dyskredytacji zeznań wspomnianego świadka. Nie można pomijać faktu, że to pozwany pracodawca przedkładał do akt sprawy dokumenty, mogło być tak, że złożono wydruk skargi z systemu, który został następnie opatrzony poświadczeniem za zgodność z oryginałem, a drugi egzemplarz mógł się znajdować w posiadaniu upoważnionego do tego pracownika, który sporządzał notatki i taki dokument mógł również znaleźć się w aktach sprawy, ponieważ to pracodawca był w jego posiadaniu, a nie ww. świadek. Z punktu widzenia przedmiotu sprawy nie ma jednak większego znaczenia okoliczność, kiedy nastąpiło naniesienie notatki przez W. C., bowiem nie o to toczy się spór. Wynika to również z faktu, że wspomniany dowód w postaci skargi pasażera różni się jedynie tym, że na jednym z nich jest notatka pracownika, a na drugim jej nie ma. Jednak okoliczność ta nie wpływa w żaden sposób na treść wspomnianej skargi. Dodatkowo powód zarzucił, że naniesienie wspomnianej notatki przez W. C., uniemożliwiało ustalenie przez Sąd Rejonowy, kiedy w rzeczywistości rozpoczął się bieg 2 tygodniowego okresu od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powoda, umożliwiającego nałożenie na niego kary. Zdaniem powoda Sąd I instancji zupełnie pominął tę okoliczność, która była przez niego podnoszona już w piśmie procesowym z 31 października 2022r. i się do niej nie odniósł w uzasadnieniu. Zarzut ten jednak nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Z ustaleń stanu faktycznego poczynionych przez Sąd Rejonowy jasno wynika, że bieg dwutygodniowego terminu należało liczyć od momentu, kiedy pracodawca powoda powziął wiadomość o naruszeniu, miało to miejsce w dniu 14 lipca 2022 r., wówczas z nagraniem monitoringu zapoznana się Dyrektor Pionu Handlowego pozwanego kierująca pracami komórki zatrudniającej powoda - A. O.. Sąd Rejonowy co prawda nie wskazał tego terminu w uzasadnieniu, ale niewątpliwie poczynił w tym zakresie odpowiednie ustalenia. Nie sposób bowiem przyjąć, że pracodawca powoda miał pełną wiedzę o naruszeniu powoda już w momencie wpływu skargi pasażerki w dniu 21 czerwca 2022r., bowiem wówczas wpłynęła tylko informacja, o zaistnieniu zdarzenia, co powodowało konieczność sprawdzenia, czy rzeczywiście takie zdarzenie miało miejsce. Dopiero po zweryfikowaniu informacji i upewnieniu się przez pracodawcę, że taka sytuacja i zdarzenie faktycznie miało miejsce można mówić o realnym powzięciu informacji o naruszeniu uzasadniającym ukaranie powoda karą porządkową. Konkludując, brak odniesienia się przez Sąd Rejonowy do ww. okoliczności podnoszonej przez powoda w piśmie przygotowawczym z 31 października 2022r. nie powoduje, że to uchybienie w jakikolwiek sposób mogłoby wpływać na ocenę zeznań świadka W. C.. Wbrew twierdzeniom powoda, okoliczność ta nie miała również wpływu na ustalenie, kiedy formalnie zaczął biec 2-tygodniowy termin umożliwiający zastosowanie kary porządkowej.

Kolejny zarzut apelacji powoda dotyczył nieuznania za wiarygodne zeznań powoda i zeznań świadka P. P.. Powód uzasadniając powyższy zarzut wskazał, że zapis monitoringu bez głosu nie pozwala przyjąć, tak jak dokonał tego Sąd I instancji, że podchodząc do osoby bezdomnej nie powiedział głośno, że ma przygotować bilet. Przedstawiając własną wersję zdarzenia podniósł, że użył komunikatu głosowego, a na nagraniu tego nie widać, ponieważ stał tyłem albo bokiem do kamery. Jeżeli chodzi o zeznania świadka P. P. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił je jako wiarygodne w części, twierdzenia tego świadka nie były bowiem spójne z tym co wynikało z nagrania monitoringu, ponadto świadek odtwarzał zdarzenie z pamięci, natomiast nagranie monitoringu pokazywało zdarzenie takim jak ono rzeczywiście miało miejsce, logicznym jest w tym wypadku oparcie się przez Sąd Rejonowy właśnie na tym nagraniu, a nie na tym co zeznał świadek zdarzenia, który był w innej części autobusu – na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy. W świetle powyższego brak jest podstaw do innej oceny zeznań tego świadka, niż uczynił to Sąd Rejonowy. Brak jest również podstaw, aby podważyć dokonaną przez Sąd I instancji ocenę zeznań powoda. W tym zakresie powód powołał się jedynie na okoliczność, że Sąd Rejonowy nie powinien opierać się w całości na nagraniu z monitoringu i nagranie to nie powinno stanowić podstawy ustalenia zasadności nałożenia na powoda kary nagany, ponieważ nie zawierało rejestracji dźwięku. Okoliczność ta ma natomiast drugorzędne znaczenie, z

tego powodu, że nawet jeżeli uznać, że powód używał komunikatów głosowych, na co powoływał się argumentując słuszność swoich twierdzeń, to nie zmienia to faktu, że jego zachowanie w postaci użycia wobec śpiącego pasażera siły fizycznej i uderzenie go w głowę urządzeniem do odczytywania biletów, było niewłaściwe i uzasadniało jego ukaranie. Wobec tego zdaniem Sądu Okręgowego powód, powołując się na brak dźwięku w nagraniu, próbował podważyć moc dowodową przedmiotowego nagrania, bowiem tylko w taki sposób mógł przedstawić własną wersję wydarzeń, która w jego ocenie usprawiedliwiała podjęte przez niego działania wobec śpiącego pasażera. Argumentacja przedstawiona przez powoda w tym zakresie nie zasługuje jednak na aprobatę. Sąd Rejonowy na podstawie zebranego materiału dowodowego tj. zapisu z monitoringu oraz zeznań prawidłowo ustalił, że powód celu poddania kontroli biletu (autobus linii (...) nr tab. (...)) śpiącego w pojeździe pasażera nie podjął próby jego obudzenia przez wyraźny i jasny głosowy komunikat, uczynił to w sposób sprzeczny z zasadami dbałości o interesy pracodawcy. Budząc do kontroli biletów śpiącego pasażera powód użył w sposób nieuprawniony wobec niego siły fizycznej uderzając go w głowę urządzeniem do odczytywania biletów. Ustalenia powyższe odpowiadają prawdzie, w szczególności Sąd Okręgowy korzystając z zapisu z monitoringu, potwierdza z całą stanowczością, że powód faktycznie uderzał śpiącego pasażera w głowę urządzeniem do odczytywania biletów. Nie sposób przy tym zgodzić się z zarzutami apelacji, że z zapisu monitoringu miałyby wynikać, że powód postępował w sposób prawidłowy, czy w taki na jaki przyzwalał pozwany pracodawca. Zachowanie powoda uzasadniało więc nałożenie na niego kary porządkowej nagany i z takim stanowiskiem Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy się zgadza i je podziela.

Uznać zatem należy, że Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując na jakich dowodach się oparł i dlaczego. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości poszczególnych dowodów, sugerując, iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd na sprawę i własną ocenę dowodów, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu, nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Dodatkowo znamienne jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27 września 2002 r. II CKN 817/00).

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że nie zasługuje na aprobatę podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § k.p.c. W konsekwencji należało stwierdzić, że skarżony wyrok odpowiada prawu. Z kolei zarzuty powoda podniesione w apelacji stanowiły jedynie polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego, a prezentowana przez powoda linia argumentacyjna nie mogła się ostać. Stąd też Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość tych kosztów została ustalona zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).

sędzia Małgorzata Jarząbek