

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 31 maja 2016 r we W.

sprawy z powództwa M. W.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółce komandytowej w Ś.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda M. W. przez stronę pozwaną (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) spółka komandytowa w Ś. pismem z dnia 31 grudnia 2014 r.,

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 600 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

## UZASADNIENIE

Powód M. W. pozwem z 29 stycznia 2015 r. (data stempla pocztowego), wniesionym przeciwko stronie pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i Wspólnicy sp. k. z siedzibą w Ś., wniósł o uchylenie kary porządkowej, kary nagany, nałożonej na niego 31 grudnia 2014 r.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, iż nie zgadza się całkowicie z zarzutami stawianymi mu w piśmie nakładającym na niego karę porządkową. W dniu 28 grudnia 2014 r. wykonał wszystkie polecenia przełożonego, w tym także dotyczące wykonania przez podległych mu pracowników prac porządkowo konserwacyjnych. Na zmianie sumiennie i starannie zorganizował pracę podległych mu pracowników i w taki sam sposób kierował ich pracą. O godz. 13:30 zrobił obchód przed końcem zmiany i udał się do mistrzówki celem wypełnienia zeszytu produkcji, tak jak zawsze przed końcem zmiany. W trakcie wypełniania zeszytu około godz. 13:40 poszedł sprawdzić do działu gipsowni, gdzie była awaria taśmociągu, czy został już przywieziony nowy. Wówczas podszedł do niego kierownik produkcji i zapytał się, gdzie są pracownicy. Powód wskazał, iż nie był świadomy, że 11 pracowników opuściło wcześniej stanowiska pracy. Poza tym zrobił obchód ze swoim zmiennikiem i przekazał mu jakie prace i polecenia kierownika produkcji zostały wykonane. Awaria na zmianie trwała do godz. 18:00 i do tej godziny, były wykonywane prace porządkowe. Później ruszyła dalsza produkcja.

Powód podniósł, że po przywróceniu go do pracy przez Sąd Pracy, pracuje u strony pozwanej od dwóch miesięcy i od samego początku, zwłaszcza jego przełożony, próbuje go dyskredytować, tak jak to miało miejsce przed zwolnieniem. Do 30 grudnia 2014 r. pracował jako skoczek w zastępstwie jakiegoś mistrza lub na zmianie któregoś z mistrzów, co powoduje, że nie ma stałej zmiany tak jak wszyscy inni mistrzowie w zakładzie.

Powód wskazał, iż złożył sprzeciw od nałożonej kary, jednak pracodawca w dniu 17 stycznia 2015 r. odrzucił go. Dodał również, iż wszyscy pracownicy, którzy opuścili samowolnie stanowiska pracy, otrzymali upomnienia, on natomiast naganę. Zdaniem powoda obrazuje to nierówne traktowanie jego osoby (k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, że powód jest zatrudniony na stanowisku mistrza produkcji. W dniu 28 grudnia 2014 r. zastępował na zmianie I mistrza zmianowego, który przebywał na urlopie wypoczynkowym. Tego dnia w zakładzie wystąpiła awaria, która według wstępnych oględzin mogła potrwać nawet kilka godzin. Około godz. 10:00 kierownik produkcji polecił powodowi, aby pracownicy w czasie awarii wykonywali czynności porządkowe i konserwacyjne, a praca miała być tak zorganizowana, aby w pełni wykorzystać wszystkich pracowników i jednocześnie zapewnić wykonanie zleconych prac. Wykonanie czynności porządkowych miało dotyczyć w szczególności rejonów postoju pras ze szczególnym uwzględnieniem torowisk – ciągu transportowego. Zdaniem powoda było nie tylko wydanie poleceń podległym mu pracownikom, co do podziału prac i zadań, ale także bieżąca kontrola realizacji tych poleceń.

Około godz. 13:40 kierownik produkcji ustalił, że podlegli powodowi pracownicy opuścili miejsce pracy, nie wykonali również całości zleconych prac porządkowych i konserwacyjnych. Powód początkowo w ogóle nie potrafił wskazać, gdzie są pracownicy i dlaczego opuścili miejsce pracy, a następnie podał, że są w szatni. Ponadto, kierownik produkcji ustalił, że prace, które miały być wykonane na zmianie powoda, nie zostały ukończone. W związku z czym 31 grudnia 2014 r. nałożono na powoda karę porządkową.

Strona pozwana wskazała, że 28 grudnia 2014 r. powód złożył pisemnie wyjaśnienia wskazując pracowników którzy samowolnie opuścili stanowiska pracy oraz poinformował, że brak jest jakiegokolwiek wytłumaczenia dla ich zachowania. Natomiast 30 i 31 grudnia 2014 r. powód został wysłuchany przez pracodawcę, a po nałożeniu kary złożył sprzeciw, który został odrzucony.

Strona pozwana wyjaśniła, iż przy wymierzaniu powodowi kary, uwzględniła rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy i dotychczasowy stosunek do pracy. Ponadto, powód zajmował stanowisko kierownicze, a od takiego pracownika pracodawca ma wymagać więcej i stosować ostrzejsze kryteria.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby wymierzenie kary było próbą zdyskredytowania powoda. Poza tym, po przywróceniu do pracy, nie przydzielono mu stałej brygady, albowiem w zakładzie gdzie pracuje, zatrudnienie uległo zmniejszeniu o 20 osób i w miejsce pracy trzyzmianowej w czterobrygadowej organizacji pracy, wprowadzono pracę dwuzmianową w organizacji trzybrygadowej (k. 20-32).

### **Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń faktycznych**

Powód M. W. jest zatrudniony u strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i (...) sp. k. z siedzibą w Ś. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy.

#### ***Dowody:***

- akta osobowe powoda

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku mistrza zmianowego należało między innymi:

- dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych (pkt. A.3.),

- organizowanie i kierowanie realizacją zatwierdzonych zadań na produkcji (pkt. B.1.),

- kontrolowanie realizacji pracy przełożonych i dbanie o utrzymanie czystości na stanowisku pracy i hali produkcyjnej (pkt. B.21.).

**Dowody:**

- Zakres obowiązków – w aktach osobowych.

Zgodnie z § 5 ust. 1 regulaminu pracy, czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w siedzibie zakładu lub innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

Zgodnie z § 13 ust. 1 regulaminu pracy, za naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się:

- a. nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
- b. opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- c. zakłócanie spokoju i porządku w miejscu pracy,
- d. wykonywanie na terenie zakładu prac nie związanych z zadaniami zakładu,
- e. złe lub niedbałe wykonywanie pracy, uszkodzenie narzędzi, urządzeń i materiałów,
- f. niewłaściwy stosunek do przełożonych, pracowników, podwładnych i klientów,
- g. stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym, spożywanie alkoholu na terenie zakładu oraz wnoszenie alkoholu na teren zakładu,
- h. stawienie się do pracy po zażyciu narkotyków, zażywanie narkotyków na terenie zakładu oraz wnoszenie narkotyków na teren zakładu.

Zgodnie z § 13 ust. 2 regulaminu pracy, za naruszenie obowiązków pracowniczych i nieprzestrzeganie regulaminu pracy pracodawca może stosować:

- a. karę upomnienia,
- b. karę nagany,
- c. karę pieniężną.

Zgodnie z § 14 ust. 2 regulaminu pracy, kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

**Dowody:**

- Uwierzytelniona kserokopia regulaminu pracy – karta 43-64.

Strona pozwana zajmuje się produkcją dachówek.

Praca wykonywana jest w systemie zmianowym. Każda zmiana ma swojego mistrza zmianowego.

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, od którego to rozwiązania umowy o pracę powód wniósł odwołanie do Sądu pracy. Wyrok przywracający powoda do pracy uprawomocnił się.

Po uprawomocnieniu się wyroku przywracającego powoda do pracy, podjął on ponownie pracę u strony pozwanej, jako mistrz zmianowy w październiku 2014 r. W momencie powrotu powoda do pracy, wszystkie zmiany miały już

swoich mistrzów. Strona pozwana nie mogła przydzielić powodowi żadnej zmiany, dlatego też podjął on pracę, jako tzw. „skoczek”, czyli osoba zastępująca innych mistrzów zmianowych.

Dodatkowo u strony pozwanej pod koniec roku 2014 r. był prowadzony proces reorganizacji związany z redukcją zatrudnienia oraz przejścia z systemu trzymianowego w ramach czterobrygadowej organizacji pracy, na system dwuzmianowy w trzybrygadowej organizacji pracy.

Po powrocie do pracy, powód przeszedł odpowiednie szkolenia, instruktaż stanowiskowy, został mu też przypomniany zakres zadań i obowiązków na stanowisku mistrza zmianowego.

### **Dowody:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164,
- Zeznania świadka D. P. (1) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 164-171,
- Zeznania powoda M. W. złożone na rozprawie 07.12.2015 r., 12.02.2013 r.,
- zeznania świadka R. C. złożone na rozprawie 12.02.2016 r.,
- zeznania świadka D. S. (1) złożone na rozprawie 12.02.2016 r.,
- Kserokopia notatki z 28.12.2014 r. – karta 5,
- Kserokopia notatki z 30.12.2014 r. – karta 6,
- Uwierzytelniona kserokopia uchwały nr 3/2014 z 20.08.2014 r. – karta 65,
- Lista osób którym wręczono wypowiedzenia – karta 66-67
- Uwierzytelniona kserokopia zarządzenia nr (...) z 19.12.2014 r. – karta 82,
- Uwierzytelniona kserokopia kartki z zeszytu produkcji – karta 109,
- Uwierzytelniona kserokopia karty rozliczeniowej za 12.2016 r. – karta 229.

Na tzw. „prasach” zazwyczaj pracuje 7 pracowników, natomiast na gipsowni pracuje 4-5 osób.

W dniu 28 grudnia 2014 r. (niedziela) powód pracował na I zmianie od 6:00-14:00 i nadzorował pracę 16 osób, w tym 3 brygadzystów.

Powód zastępował wówczas mistrza zmianowego J. D..

W dniu 28 grudnia 2014 r. około godz. 9:30 w zakładzie dach 3 doszło do awarii, której usunięcie mogło zająć nawet kilka godzin.

W związku z przestojem w produkcji, powód otrzymał od kierownika produkcji K. P. polecenie wsparcia przy usuwaniu awarii działu utrzymania ruchu, w jak najszybszym przywróceniu ciągu produkcji oraz wykorzystanie tego czasu przez pozostałych pracowników, na porządkowanie rejonów, w których pracują. Kierownik produkcji pokazał miejsca, które należy uporządkować.

Powód rozdysponował pracę pośród pracowników, którzy udali się we wskazane miejsca.

Około godz. 12:00 po informacji, że postój spowodowany awarią przeciągnie się i będzie dłuższy, D. P. (1) poprosił telefonicznie powoda o prowadzenie dalszych prac porządkowych takich, które sam powód uzna za słuszne i które będą do zrobienia.

W trakcie rozmowy telefonicznej, D. P. (1) poinformował również powoda, że być może tego dnia zjawi się na terenie zakładu.

Około godz. 13:00 powód dokonał kontroli postępu prac porządkowych pracowników i dowiedział się, że awarii nie uda się usunąć do zakończenia I zmiany. Pozbierał więc raporty i udał się w kierunku pomieszczenia zwanego „mistrzówką” w celu uzupełnienia zeszytu produkcji, co należało do jego obowiązków. Następnie powód udał się na gipsownię sprawdzić, czy została przywieziona nowa taśma.

Między godz. 13:35-13:40, D. P. (1) przyjechał ponownie do zakładu. Po wejściu na halę produkcyjną, przez okna warsztatu mechanicznego zauważył, że jest on pusty. Udał się, więc w kierunku pras znajdujących się w odległości około 5-10 metrów dalej. Tam również nie zauważył żadnych pracowników, zauważył natomiast powoda idącego z kierunku gipsowni. Udał się więc w jego kierunku i po drodze również nie zauważył żadnego pracownika. Kiedy doszło do spotkania z powodem D. P. (1) zapytał się najpierw, na jakim etapie jest usuwanie awarii, na co powód poinformował go, że nie została jeszcze usunięta i działają tam pracownicy utrzymania ruchu. Nie było ich jednak widać, choć oboje znajdowali się blisko tego rejonu. Następnie D. P. (1) zapytał się powoda, gdzie są pracownicy produkcyjni, których również nie zauważył na zakładzie. Powód nie był jednak w stanie jednoznacznie odpowiedzieć, dlaczego tych pracowników nie ma. Stwierdził, że być może pracownicy z gipsowni poszli na warsztat. D. P. (1) poinformował go jednak, że tam ich nie ma. Powód odpowiedział, że poszuka ich na terenie zakładu. Kiedy wrócił po kilkunastu minutach, poinformował D. P. (1), że pracownicy bez jego zgody opuścili miejsca pracy i udali się do szatni.

#### **Dowody:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164,
- Zeznania świadka D. P. (1) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 164-171,
- Zeznania powoda M. W. złożone na rozprawie 07.12.2015 r., 12.02.2013 r.,
- zeznania świadka R. C. złożone na rozprawie 12.02.2016 r.,
- zeznania świadka D. S. (1) złożone na rozprawie 12.02.2016 r.,
- Kserokopia notatki z 28.12.2014 r. – karta 5,
- Kserokopia notatki z 30.12.2014 r. – karta 6,
- Uwierzytelniona kserokopia uchwały nr 3/2014 z 20.08.2014 r. – karta 65,
- Lista osób którym wręczono wypowiedzenia – karta 66-67
- Uwierzytelniona kserokopia zarządzenia nr (...) z 19.12.2014 r. – karta 82,
- Uwierzytelniona kserokopia kartki z zeszytu produkcji – karta 109,
- Uwierzytelniona kserokopia karty rozliczeniowej za 12.2016 r. – karta 229.

W dniu 28 grudnia 2014 r. pracownicy, w tym również osoby pełniące roli brygadzystów tj. R. C. (który wprawdzie zgodnie z umową o pracę miał stanowisko Odlewnik form gipsowych, lecz pełnił wówczas rolę brygadzisty) i D. S. (1) otrzymali polecenie od powoda posprzątania, gdyż miała miejsce awaria. Powód wyraźnie wskazał pracownikom, że mają oni sprzątać, a także wskazał, co mają posprzątać. W tym dniu było zimno, więc powód pozwolił pracownikom

pójść zagrazać się na 5 minut, lecz wyraźnie wskazał, że mają wrócić do pracy. Pracownicy wiedzieli, że mają pracować do godziny 14-tej, tj. do końca zmiany.

Po tym, jak powód zrobił obchód po hali i poszedł, około godziny 13.50, kiedy powoda nie było, pracownicy, w tym osoby pełniące role brygadzystów, opuścili miejsca pracy i poszli się kąpać bez wiedzy powoda.

Nigdy wcześniej nie było takiej sytuacji, aby pracownicy zachowali się w ten sposób.

D. P. (1) znalazł pracowników w łaźni, gdzie się kąpali. Brygadziści oświadczyli, że jest to ich wina, że poszli się kąpać bez wiedzy i zgody powoda.

Brygadziści są odpowiedzialni za bezpośredni nadzór nad podległymi im pracownikami. Oni mieli uprawnienie do tego, ab przy powiedzieć podległym pracownikom, że mogą opuścić miejsca pracy i pójść się kąpać.

R. C. i D. S. (1) zostali ukarani karą porządkową za to zdarzenie z dnia 28 grudnia 2014 r.

**Dowody:**

- Zeznania świadka R. C. złożone na rozprawie w dniu 12 lutego 2016 r. k. 221 (płyta CD)
- Zeznania świadka D. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 12 lutego 2016 r. k. 221 (płyta CD)
- Zeznania powoda M. W. złożone na rozprawie 07.12.2015 r., 12.02.2013 r.,
- umowa o pracę R. C. k. 189

W dniach 28 oraz 30 grudnia 2014 r., na polecenie D. P. (1), powód złożył pisemne wyjaśnienia w sprawie zdarzenia z 28 grudnia 2014 r. wskazując na samowolne opuszczenie przez pracowników stanowisk pracy przed zakończeniem pracy. Zawniósł również o ich ukaranie: brygadzystów karą nagany, a pozostałych pracowników karą upomnienia.

**Dowody:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164,
- Zeznania świadka D. P. (1) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 164-171,
- Zeznania powoda M. W. złożone na rozprawie 07.12.2015 r., 12.02.2013 r.,
- Kserokopia notatki z 28.12.2014 r. – karta 5,
- Kserokopia notatki z 30.12.2014 r. – karta 6,
- Uwierzytelniona kserokopia uchwały nr 3/2014 z 20.08.2014 r. – karta 65,
- Uwierzytelniona kserokopia zarządzenia nr (...) z 19.12.2014 r. – karta 82,
- Uwierzytelniona kserokopia kartki z zeszytu produkcji – karta 109,
- Uwierzytelniona kserokopia karty rozliczeniowej za 12.2016 r. – karta 229.

Przy przejmowaniu II zmiany 28 grudnia 2014 r. przez mistrza zmianowego S. R., powód przekazał mu, jakie prace porządkowe zostały wykonane i jakie trzeba jeszcze wykonać.

Przekazując zmianę, powód poinformował S. R. o posprzątanii torowiska między wózkami załadowniczymi oraz częściowo kanałów.

Kanał pod prasami ma około 2,5 metra głębokości. Jego czyszczenie jest pracochłonne i jego całkowite wyczyszczenie może zająć kilku pracownikom kilka godzin. Wszystko zależy od tego jaki jest stopień zabrudzenia kanału. Czyszczenie polega na odpompowaniu wody i wyciągnięciu gliny, która może spadać z przenośników taśmowych pod przenośnik. W celu ich wyczyszczenia pracownicy generalnie muszą wejść do środka i jak się da to odpady wyrzucane są na taśmociąg, który idzie przy kanale, a częściowo usuwane są wiaderkami wynoszonymi przez pracowników.

D. P. (1) obchodząc teren zakładu stwierdził, że część prac porządkowych została wykonana, jednak uważał, że można je było zorganizować lepiej i efektywniej.

Kolejna zmiana prowadziła prace porządkowe przez kolejne 4 godziny, które jednak nie zostały do końca ukończone, z uwagi na wznowienie produkcji około godz. 18:00.

#### **Dowody:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164,
- Zeznania świadka D. P. (1) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 164-171,
- Zeznania świadka D. S. (2) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. v. 171-v.173,
- Zeznania powoda M. W. złożone na rozprawie 07.12.2015 r., 12.02.2013 r.

Każdy mistrz zmiany jest zobowiązany do wypełniania zeszytu produkcji, który znajduje się w mistrzówce. W zeszycie odnotowuje się informacje na temat stanu osobowego zmiany (urlopy, chorobowe), przebiegu procesu produkcji, awarii, wyników produkcji itp. Zeszyt uzupełniany jest zazwyczaj w chwilach wolnych, bądź na koniec zmiany, kiedy pracownicy przynoszą wyniki produkcji.

M. znajduje się na hali produkcyjnej przy prasach stemplowych. Jest to niewielkie pomieszczenie z drzwiami oraz oknami, przez które widać tylko częściowo jedną prasę.

#### **Dowody:**

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164.

W dniu 29 grudnia 2014 r. kierownik produkcji D. P. (1) zawnioskował do dyrekcji zakładu o udzielenie powodowi kary nagany w związku z samowolnym opuszczeniem stanowisk pracy przed zakończeniem zmiany przez podległych powodowi pracowników.

#### **Dowody:**

- Kserokopia wniosku o naganę z 29.12.2014 r. – karta 148.

W dniu 31 grudnia 2014 r. strona pozwana nałożyła na powoda karę porządkową karę nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającej na nieprzestrzeganiu poleceń pracodawcy w szczególności związanych z organizacją pracy (art. 100 § 1 k.p., zakres obowiązków punkt A.3), nienależytej organizacji i kierowaniu realizacją zadań na produkcji (zakres obowiązków punkt B.1), braku właściwej kontroli nad realizacją pracy przez podległych powodowi pracowników (zakres obowiązków punkt B.21), co miało miejsce w dniu 28 grudnia 2014 r. i doprowadziło do tego, że 11 pracowników samowolnie opuściło swoje stanowiska pracy.

W uzasadnieniu kary strona pozwana wskazała następujące okoliczności: W dniu 28 grudnia 2014 r. powód zastępował na zmianie I mistrza zmianowego J. D., który przebywał na urlopie wypoczynkowym. W tym samym dniu w zakładzie pracy wystąpiła awaria, która według wstępnych oględzin mogła potrwać nawet kilka godzin. Około godziny 10.00, w związku z awarią, kierownik produkcji wydał polecenie zgodnie, z którym pracownicy w czasie zmiany mieli

wykonywać czynności porządkowe i konserwacyjne, a praca miała być zorganizowana w taki sposób aby w pełni wykorzystać wszystkich pracowników i jednocześnie zapewnić wykonanie zleconych prac.

Około godziny 13:40, a zatem przed zakończeniem zmiany, w czasie kontroli obszaru, kierownik produkcji ustalił, że podlegli powodowi pracownicy opuścili miejsce pracy nie wykonali również w całości zleconych prac porządkowych i konserwacyjnych) W związku z powyższym kierownik produkcji próbował wyjaśnić gdzie przebywają pracownicy w czasie pracy i dlaczego prace nie zostały wykonane w całości. Początkowo powód w ogóle nie potrafił wskazać gdzie pracownicy się znajdują i dlaczego opuścili miejsce pracy, a następnie podał, że przebywają w szatni, co spowodowane jest brakiem dyscypliny.

W dniu 28 grudnia 2014 r. powód złożył pisemne wyjaśnienia, w których wskazał konkretnie na 11 pracowników, którzy samowolnie opuścili stanowiska pracy. Podał jednocześnie, że pracownicy Ci opuścili stanowiska pracy o godzinie 13:40 i nic nie tłumaczy samowolnego opuszczenia stanowisk pracy przed końcem zmiany. O samowolnym opuszczeniu stanowisk pracy powód nie miał wiedzy, ponieważ pracownicy nie poinformowali go o tym fakcie, a w tym samym czasie powód przebywał na mistrzówce i wypełniał zeszyt produkcji. Nie mógł także usłyszeć, że produkcja została przerwana, ponieważ maszyny w tym czasie nie działały. W ocenie powoda zachowanie pracowników jest niewytłumaczalne i nie ponosić z tego tytułu konsekwencji. Dodatkowo powód złożył wniosek o ukaranie 11 pracowników karami porządkowymi.

Biorąc powyższe pod uwagę, przyjąć należy, iż powód nie tylko nie wykonał polecenia swojego przełożonego wydanego w dniu 28 grudnia 2014 r., ale także nie miał żadnej kontroli nad podległymi mu pracownikami. Do obowiązków powoda, jako mistrza zmianowego należy m.in. organizacja i kierowanie realizacją zatwierdzonych zadań na produkcji, jak również kontrola realizacji pracy podległych pracowników. Jako mistrz miał powód miał obowiązek organizować pracę zgodnie z poleceniem swojego przełożonego, a następnie również skontrolować czy pracownicy wykonali swoje obowiązki. Tymczasem pod koniec zmiany okazało się, że część pracowników opuściła swoje stanowiska, zlecone prace nie były wykonane, a powód nie miał w ogóle świadomości, co dzieje się na podległym mu obszarze. Powód nie może się zasłaniać okolicznością, że o godz. 13:40 wypełniał zeszyt produkcji bowiem skoro nie skontrolował stanu prac na swojej zmianie, uzupełnianie zeszytu było przedwczesne. Wskazać także należy, iż brak pracowników zauważył w pierwszej kolejności kierownik produkcji, a skoro powód nie miał wiedzy o tym fakcie nie można nawet ustalić, przez jaki czas pracownicy nie świadczyli pracy.

O okolicznościach uzasadniających zastosowanie kary nagany pracodawca powziął wiadomość 28 grudnia 2014 r.

Przy wymierzeniu kary porządkowej pracodawca uwzględnił okoliczności wskazane w treści 111 k.p., a zatem rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy i dotychczasowy stosunek do pracy. Naruszone obowiązki należą do tzw. obowiązków podstawowych i są kluczowe z punktu widzenia zajmowanego stanowiska. Dodatkowo przełożony kilkakrotnie przeprowadzał z powodem rozmowy w zakresie postępowania, organizowania i realizacji zadań, a także w przedmiocie odpowiedzialności, jaką ponosi mistrz zmianowy. Zwracano również szczególną uwagę na obowiązki w zakresie kontroli pracy podległych pracowników. Mimo tego powód nadal nie wykonuje należycie swoich obowiązków, a zaniedbania skutkują także brakiem dyscypliny po stronie podległych pracowników. Z tych też względów w ocenie pracodawcy powód świadomie lekceważy swoje obowiązki pracownicze, co uzasadnia zastosowanie surowszej kary porządkowej - kary nagany.

W dniu 5 stycznia 2015 r. powód złożył sprzeciw od udzielonej kary nagany.

W dniu 14 stycznia 2015 r. reprezentująca powoda organizacja związkowa wniosła o anulowanie kary nagany.

W dniu 17 stycznia 2015 r. strona pozwana zawiadomiła powoda o odrzuceniu sprzeciwu.

#### **Dowody:**

- Kserokopia informacji o wymierzeniu kary nagany – karta 7-9,



- Kserokopia sprzeciwu powoda z 05.01.2015 r. – karta 10-12,
- Pismo (...) z 14.01.2015 r. – karta 42,
- Kserokopia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu – karta 13-15,

Zawiadomienie o nałożeniu kary nagany, zostało powodowi zakomunikowane przez kierownika produkcji D. P. (1) w obecności S. R. oraz D. S. (2).

Przed jej zakomunikowaniem D. P. (1) zapytał się jeszcze powoda czy ma coś do dodania w tej sprawie, jednak powód oświadczył, że wszystko zostało już przez niego wyjaśnione.

Po odczytaniu treści nałożonej kary nawiązała się dyskusja na ten temat. S. R. zaczął bronić powoda, natomiast powód z nałożoną karą się nie zgadzał.

W momencie rozmowy D. P. (1) z powodem w dniu 31 grudnia 2014 r. kara porządkowa była już podpisana przez dyrektora ds. finansów D. P. (2), który ją podpisał w dniu 31 grudnia 2014 r. lecz przed rozmową D. P. (1) z powodem, natomiast kierownik produkcji D. P. (1) podpisał karę po jej odczytaniu powodowi.

Dyrektor ds. finansów D. P. (2) oraz kierownik produkcji D. P. (1), posiadają upoważnienia do nakładania na pracowników kar porządkowych.

#### ***Dowody:***

- Zeznania świadka S. R. złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 159-164,
- Zeznania świadka D. P. (1) złożone na rozprawie 08.09.2015 r. – transkrypcja k. 164-171,
- Uwierzytelniona kserokopia pełnomocnictwa D. P. (1) – karta 110,
- Uwierzytelniona kserokopia upoważnienia G. P. – karta 111,
- oświadczenie D. P. (2) k. 258
- oświadczenie E. W. k. 259

#### **Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należało się ustosunkować do wniosku pełnomocnika strony pozwanej złożonego przed zamknięciem rozprawy tj. wniosku o ewentualne umorzenie postępowania z uwagi na fakt, że minął rok czasu od momentu wymierzenia powodowi kary porządkowej nagany, w związku z czym kara ta może zostać uznana za niebyłą z mocy prawa i nie ma potrzeby wydawania wyroku, co skutkuje ewentualnie możliwością umorzenia postępowania.

W ocenie Sądu, brak jest podstaw do umorzenia postępowania w przypadku, gdy powód konsekwentnie podtrzymuje żądanie pozwu i nie składa wniosku o umorzenie postępowania z uwagi na fakt, że upłynął termin 1 roku od dnia zawiadomienia go o ukaraniu karą porządkową.

Takie stanowisko zajął też Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 czerwca 2002 r. III PZP 10/02, tj. wyraźnie wskazał, że: „Dopuszczalne jest orzekanie o uchyleniu kary porządkowej, która w toku postępowania sądowego została uznana za niebyłą z mocy samego prawa.” (OSNP 2002/21/514, Prk.i Pr.-wkł. 2002/11/44, OSNP-wkł. 2002/14/1, Biul.SN 2002/6/4, Pr.Pracy 2002/9/32, M.Prawn. 2002/16/725). Wbrew stanowisku wyrażonemu przez pełnomocnika strony pozwanej, brak jest jakichkolwiek odmiennych stanowisk zarówno w doktrynie czy też w judykaturze.

Zatem mając na uwadze powyższe, Sąd merytorycznie ustosunkował się do żądania pozwu.

Kwestia stosowania przez pracodawcę kar wobec pracowników została unormowana w przepisach prawa pracy. 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 karę upomnienia albo karę nagany. 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.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§ 1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.).

Powód zarzucał między innymi, że nie został wysłuchany przed nałożeniem kary. Zarzut ten, w ocenie Sądu, okazał się zasadny.

W doktrynie przyjmuje się, iż instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - **umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień** w istotnej dla niego sprawie **przed uruchomieniem formalnego postępowania**. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Powyższe znajduje potwierdzenie w tezie orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r. (I PKN 605/98). W rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie strona pozwana wskazywała, że kluczowe znaczenie przy interpretacji art. 109 § 2 k.p. ma to, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu. Zdaniem strony pozwanej pracodawca mógł bowiem ten tekst zniszczyć, gdyby uznał, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Tymczasem Sąd Najwyższy postawił jasną tezę, iż treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, 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 (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 k.p. obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 k.p. i art. 112 § 1 k.p.) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Tutejszy Sąd w pełni podziela przedstawione wyżej wywody Sądu Najwyższego i na nich opiera ustalenia, że pozwana wymierzyła powodowi karę nagany (podpisanie pisma o ukaraniu), zanim został on wysłuchany.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że wręczenie kary miało miejsce 31 grudnia 2014 r. Tego dnia D. P. (1) zapoznał powoda z treścią kary nagany, a przed jej odczytaniem, poprosił go o wyjaśnienie całej sytuacji z 28 grudnia 2014 r. Powód miał, więc możliwość złożenia wyjaśnień i ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów i nie ma tu znaczenia czy z prawa takiego skorzystał czy też nie. Pracodawca powinien jedynie 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 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. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (vide uzasadnienie wyroku SN z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, opubl. OSNP 2000/17/644, Prok.i Pr.-wkl. 2000/2/30, OSP 2001/6/98, OSNP-wkl. 1999/22/8, Pr.Pracy 2000/2/3338001).

Należy jednak wskazać, że w okolicznościach niniejszej sprawy odczytane oświadczenie o nałożeniu kary nagany było już formalnie podpisane przez osobę uprawnioną, tj. dyrektora ds. finansów D. P. (2).

Sąd dał wiarę przedstawionemu przez stronę pozwaną oświadczeniu D. P. (2), że karę nagany podpisał on w dniu 31 grudnia 2014 r. lecz bezspornym było to, że podpisał tę karę przed wysłuchaniem powoda w tym dniu, gdyż uczestnikiem rozmowy z powodem był jedynie D. P. (1), natomiast D. P. (2) nie rozmawiał z powodem ani w ten dzień, ani też wcześniej.

Kara została, więc tak naprawdę udzielona już wcześniej przed jej odczytaniem i wysłuchaniem powoda. Natomiast 31 grudnia 2014 r. nałożona wcześniej kara (podpisana przez dyrektora ds. finansów D. P. (2)) została tylko zakomunikowana powodowi przez D. P. (1).

Wprawdzie po jej odczytaniu została ona podpisana również przez D. P. (1), jednakże nie można mówić, że została ona nałożona dopiero w tym momencie. Co prawda z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że D. P. (1) jest również osobą uprawnioną do nakładania na pracowników kar porządkowych, ale w okolicznościach zaistniałego stanu faktycznego podpisując przedmiotowy dokument po jego odczytaniu, nie mógł po raz drugi nałożyć na powoda tej samej kary porządkowej. D. P. (2) oraz D. P. (1) posiadają bowiem niezależne umocowanie do podejmowania czynności w zakresie udzielania kar porządkowych.

W tym miejscu podkreślić należy, na co wskazuje w Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 45/98, opubl. OSNP 1999/8/273), że jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczy do nakładania kar porządkowych. Przepis art. 109 k.p. nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary. Konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary. Osoba uprawniona do nakładania kar porządkowych może natomiast upoważnić inną osobę do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary. Nie stanowi to naruszenia art. 109 § 2 k.p., a co najwyżej można takie zachowanie poddawać ocenie z punktu widzenia racjonalnej organizacji pracy.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom strony pozwanej, że można mówić o wysłuchaniu powoda przed dniem 31 grudnia 2014 r. Jak wykazało postępowanie dowodowe, co wynika też z jednoznacznych, konsekwentnych i nie budzących wątpliwości zeznań powoda, powód składał wyjaśnienia na piśmie jedynie w zakresie tego, dlaczego pracownicy opuścili miejsca pracy. Przedłożone przez powoda pracodawcy pisemne wyjaśnienia 29 i 30 grudnia 2014 r. dotyczą tylko i wyłącznie okoliczności w zakresie opuszczenia miejsc pracy przez pracowników produkcji przed zakończeniem zmiany. Ewentualne wysłuchanie powoda przed nałożeniem kary mogło więc mieć miejsce tylko i wyłącznie w tym zakresie. Pism tych nie można jednak zakwalifikować jako wysłuchanie powoda przed nałożeniem kary, albowiem stanowiły one w gruncie rzeczy notatki służbowe na okoliczność zaistniałego zdarzenia, a nie wyjaśnienia powoda w zakresie nieprzestrzegania przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Abstrahując nawet od powyższego, w ocenie Sądu, nie zaistniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary nagany.

Strona pozwana nie wykazała bowiem aby powód nie przestrzegał ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Powód nie może natomiast być karany za to, że inni pracownicy nie przestrzegali ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Wykładnia językowa treści art. 108 § 1 k.p. wskazuje jednoznacznie, że kara może być nałożona tylko i wyłącznie na pracownika, który bezpośrednio dopuszcza się określonego uchybienia.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika są wina i bezprawność jego zachowania, powodujące naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wina pracownika przy zastosowaniu kary porządkowej będzie najczęściej umyślna, choć nie można wykluczyć również winy nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy ocenić nie tylko przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenie przełożonych (por. wyrok SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90).

Bezsporne w sprawie było, że 28 grudnia 2014 r. powód pracował, jako mistrz zmianowy na I zmianie od 6:00 do 14:00, w zastępstwie mistrza zmianowego J. D.. Około godz. 09:30 na produkcji doszło do awarii taśmociągu, w związku z czym, D. P. (1) polecił w czasie przestoju wykonanie prac porządkowych. Kiedy około godz. 12:00 okazało się, że awarii nie da się usunąć do końca zmiany, polecił powodowi telefonicznie prowadzenie dalszych prac porządkowych takich, które sam powód uzna za słuszne i które będą do zrobienia. Prace porządkowe były prowadzone do około 13:30, po czym wykonujący je pracownicy, opuścili miejsce pracy bez wiedzy i zgody powoda, co zostało zauważone przez D. P. (1) między godz. 13:35-13:40. Powód jednakże był w tym czasie na stanowisku pracy i wykonywał swoje obowiązki pracownicze. Nie można mu natomiast przypisać winy za samowolne opuszczenie miejsca pracy przez innych pracowników, nawet tych, którzy podlegali mu służbowo.

Strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby doszło do tego incydentu z winy powoda, a więc na jego polecenie, bądź też przy jego milczącym przyzwoleniu.

Co więcej, jak wynika z jasnych, logicznych i konsekwentnych zeznań świadków R. C. i D. S. (1), pełniących w dniu zdarzenia rolę brygadzystów, do obowiązków tych świadków należało to, aby dopilnować podległych im pracowników, aby prawidłowo wypełniali swoje obowiązki. Jak wynika natomiast ze zgodnych zeznań tych osób, bez wiedzy i zgody powoda, nie tylko zezwolili oni swoim podwładnym opuścić miejsce pracy, ale też sami opuścili przed zakończeniem pracy miejsce pracy. Jak wynika z jednoznacznych zeznań świadka R. C., powód wyraźnie wskazał podległym pracownikom, co mają robić, dokładnie określił, co pracownicy mają posprzątać, dokładnie również wskazał, że z uwagi na fakt, że jest zimno, pracownicy mają prawo zagrzać się przez 5 minut, lecz powinni wrócić na stanowiska pracy. Świadczyli wyraźnie wskazali, że mieli świadomość tego, że powinni pracować do godziny 14-tej. Wyraźnie również wskazali, że opuścili miejsce pracy bez wiedzy i zgody powoda. Świadczyli również wyraźnie wskazali, że wcześniej takiej sytuacji nigdy nie było.

Mając powyższe na uwadze, całkowicie nieuzasadnione należy uznać to, że strona pozwana zarzuca powodowi winę w zachowaniu innych pracowników, skoro powód swoim zachowaniem w żaden sposób nie wyraził zgody na wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy przez innych pracowników, a co więcej, swoim zachowaniem wyraźnie wskazał, że oczekuje, że będą oni pracować do końca pracy, a jedynie całkowicie niezgodne z wolą i bez wiedzy powoda zachowanie pracowników i osób pełniących funkcje brygadzystów doprowadziło do sytuacji określonej w karze nagany powoda.

Sąd nie dopatrył się w opisaną przez stronę pozwaną sytuację żadnej winy powoda, ani winy umyślnej, ani też winy nieumyślnej. Całkowicie nieprzewidywalne zachowanie pracowników i brygadzystów, gdyż – jak zeznali oni – nigdy wcześniej taka sytuacja nie miała miejsca, nie mogło być przez powoda przewidziane. To, że udał się od przed godziną 14-stą w inne miejsce w celu wypełnienia innych obowiązków związanych z wypełnieniem dokumentów, nie

może być przedmiotem zarzutu ze strony pozwanej, że nie przewidział całkowicie nieprzewidywalnej niesubordynacji zachowania innych osób.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała nawet, ażeby zdarzenie to było wynikiem chociażby winy nieumyślnej. Powód w tym czasie wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a ewentualny nadzór nad podległymi mu pracownikami był tylko jednym z pośród wielu innych obowiązków jakie na nim spoczywały. Bezpośredni nadzór nad pracownikami produkcji sprawowali natomiast brygadziści i jak wykazało postępowanie dowodowe, pracownicy produkcyjni właśnie za zgodą brygadzystów udali się do szatni. Natomiast brygadziści ani nie informowali, ani nie pytali się o zgodę powoda, tylko w tym zakresie sami podjęli indywidualne decyzje o wcześniejszym udaniu się do szatni.

Poza tym, powód wykonał polecenie kierownika D. P. (1) w zakresie przeprowadzenia prac porządkowych, konserwacyjnych, czy wsparcia przy usuwaniu awarii, co potwierdzają nawet zeznania samego D. P. (1), choć w jego ocenie, w czasie przestoju można było wykonać więcej prac porządkowych. Należy jednak zwrócić uwagę, że w trakcie II zmiany, przez kolejne 4 godz. aż do momentu uruchomienia produkcji, co nastąpiło około godz. 18:00, również nie zostały wykonane do końca wszystkie prace porządkowe. Trudno więc racjonalnie założyć, że czasie zmiany powoda można było wykonać wszystkie zleczone prace porządkowe, nawet przy założeniu, że byłyby wykonywane do końca zmiany czyli, do godz. 14:00.

Idąc tokiem rozumowania strony pozwanej, za zaistniałą sytuację równie dobrze można byłoby ukarać podobną karą, np. kierownika produkcji D. P. (1), któremu podlegali wszyscy pracownicy, którzy samowolnie przed zakończeniem zmiany udali się do szatni.

Stan faktyczny w dużej mierze był bezsporny i Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego tylko w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy głównie w oparciu o osobowe źródła dowodowe jak również uzupełniająco z uwzględnieniem dowodów z dokumentów niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, w szczególności świadków R. C. i D. S. (1), które okazały się spójne, logiczne i harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie. Świadkowie, w szczególności R. C. i D. S. (1) potwierdzają, że pracownicy opuścili miejsce pracy bez wiedzy i zgody powoda. Poza tym z zeznań świadka D. P. (1) wynika, że zlecił on powodowi aby w trakcie usuwania awarii, pracownicy którym nie były przydzielone żadne inne zadania wykonywali prace porządkowo-konserwacyjne. Nie było przy tym dokładnie określone co ma być zrobione, wskazane były tylko miejsca, które wyglądały źle i które należało uporządkować. Ponadto, kiedy okazało się, że awaria nie zostanie usunięta do końca zmiany w rozmowie telefonicznej polecił powodowi wykorzystanie pracowników do dalszych prac porządkowych, które sam powód uzna za słuszne i które będą do zrobienia.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka S. R., które zeznania są logiczne, konsekwentne i korespondują z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd również co do zasady dał wiarę zeznaniom świadka D. P. (1), gdyż jego zeznania również co do zasady potwierdzają okoliczności zdarzenia z dnia 28 grudnia 2014 r i okoliczności wysłuchania powoda w dniu 31 grudnia 2014 r. W ocenie Sądu, zeznania tego świadka zasługują co do zasady na uwzględnienie. Jego zeznania potwierdzają okoliczności, które również przedstawiają pozostali świadkowie i powód, lecz jedynie zeznania tego świadka różnią się oceną zachowań powoda, a nie samym opisem przebiegu sytuacji. Subiektywne przekonania świadka, co powinien był zrobić powód i za co jest odpowiedzialny nie mogły stać się podstawą do ustaleń stanu faktycznego, a Sąd dokonał odmiennej oceny zachowania powoda, niż dokonał tego świadek D. P. (1). Świadek ten potwierdził, że osoby pełniące funkcje brygadzystów w dniu 28 grudnia 2014 r. potwierdzili, że samowolnie opuścili miejsce pracy wraz z podległymi

im pracownikami, za co też zostali ukarani karą porządkową. Zatem co do zasady przebieg zdarzeń, z wyjątkiem dokonanej oceny zachowania powoda, był zbieżny pomiędzy relacją świadka D. P. (1), pozostałych świadków i powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, które harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Podwód, jako strona postępowania niewątpliwie ma interes w rozstrzygnięciu sprawy na swoją korzyść. Nie zmienia to jednak faktu, że jego zeznania, w ocenie Sądu wyrażały obiektywne relacje zaistniałych zdarzeń.

Podsumowując, w ocenie Sądu, nie istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary porządkowej - kary nagany, a nadto wymierzenie przedmiotowej kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 109 § 2 k.p. W konsekwencji, Sąd uchylił karę nagany nałożoną na powoda 31 grudnia 2014 r. (pkt. I wyroku).

W kwestii wysokości opłaty sądowej w punkcie II sentencji wyroku, Sąd oparł się o art. 26 ust. 1 pkt 6) ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.), zgodnie z którym od pozwu o ochronę praw niemajątkowych pobiera się opłatę stałą w kwocie 600 zł chyba, że przepis szczególnie stanowi inaczej. Powyższy przepis umieszczony jest w Dziale 3, Rozdziale 1 dotyczącym sprawy z zakresu prawa cywilnego i rodzinnego. Natomiast art. 14 ust. 1 stanowi, że opłatę podstawową pobiera się w sprawach, w których przepisy nie przewidują opłaty stałej, stosunkowej lub tymczasowej. Taki stan regulacji dotyczy roszczeń o ochronę praw niemajątkowych w sprawach z zakresu prawa pracy. W ocenie Sądu powyższe skutkuje, iż w sprawach tych w drodze analogii należy stosować przepis art. 26 ust 1 pkt 6) w/w ustawy. W sprawie o uchylenie kary porządkowej zasadne jest bowiem oparcie rozstrzygnięcia o regulację prawną przeznaczoną dla sytuacji podobnej, przewidzianej w powyższej ustawie (por. postanowienie Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2010 r., sygn. akt: V Pz 2/10).