

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 15 maja 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa M. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w P.

o uchylenie kary porządkowej

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. orzeka, że koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. pozwem wniesionym w dniu 12 października 2017 r. (data stempla pocztowego, k. 18) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w P. domagała się uchylenia kary nagany nałożonej na nią w dniu 30 sierpnia 2017 r. z jednoczesnym jej wycofaniem z akt osobowych powódki (k. 2 – 4).

W treści uzasadnienia powódka podała, że jest zatrudniona u strony pozwanej od dnia 22 lutego 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika sklepu. W dniu 30 sierpnia 2017 r. została ukarana karą nagany za: „stawienie się w dniu 18 sierpnia 2017 r. w sklepie (...), w którym powódka pracuje na stanowisku kierownika sklepu z opóźnieniem w stosunku do ustalonego harmonogramem czasu pracy, a także otwarcie w tym dniu sklepu z opóźnieniem, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zawartych w Regulaminie Pracy oraz procedurach wewnętrznych obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy.

Wobec tego, powódka podniosła, że nie zgadza się ze stawianym jej zarzutem, co wyraziła w złożonym przez siebie sprzeciwie w dniu 5 września 2017 r. Ponadto podobne stanowisko zajęła Komisja Zakładowa (...) (...), której powódka jest członkiem. W dniu 22 września 2017 r. pracodawca odrzucił sprzeciw powódki, doręczając jej swoją decyzję w dniu 29 września 2017 r.

Argumentując swoje stanowisko w sprawie, powódka podała, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. po raz pierwszy w całej swojej karierze zawodowej spóźniła się do pracy. Z uwagi na to, że to na niej spoczywał obowiązek otwarcia sklepu w tym dniu o nie stawieniu się powódki o czasie, została zawiadomiona bezpośrednio przełożona powódki – M. D. (1). Powódka podkreśliła, że w/w okoliczność stanowiła dla niej duże przeżycie i psychiczne obciążenie. Powódka zaznaczyła przy tym, że pracodawca dąży do jej dyscyplinarnego zwolnienia i w tym celu wyszukiwał każdego nawet najmniejszego potknięcia powódki. W ostatnim okresie powódka otrzymała już pięć nagan.

Dalej powódka podała, że w zakładzie obowiązuje tzw. Program Poprawy Jakości Pracy, który w ocenie pracodawcy został przez nią złamany. W tym miejscu powódka podała, że nie przeczy temu, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. zasnęła do pracy, gdyż na telefonie komórkowym nastawiła budzić do pracy, jednakże ten się rozładował i w konsekwencji czego, powódka nie wstała o czasie. Dlatego też pozostałe pracownice zatrudnione w sklepie nie mogły się z nią skontaktować i zadzwoniły do M. D. (1) – przełożonej powódki. Jednakże Program Poprawy Jakości Pracy kwalifikuje takie przewinienie jako drobne, tym bardziej że zdarzyło się one powódce po raz pierwszy w całym okresie zatrudnienia u strony pozwanej. Dodatkowo pracodawca przed wymierzeniem jej kary porządkowej, a tym bardziej kary nagany, powinien rozpatrzyć wszelkie okoliczności zdarzenia, a szczególnie wziąć pod uwagę: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz dotychczasowy stosunek pracownika do pracodawcy. Zastosowana kara powinna być bowiem adekwatna do przewinienia, a podejmując decyzję o ukaraniu pracodawca powinien mieć na względzie nie tylko ostatnie – naganne zachowanie pracownika, ale też jego wcześniejsze dokonania i oceny jego pracy. Wobec tego, powódka podkreśliła, że przy wymierzaniu jej tej i innych kar porządkowych, pracodawca nigdy nie brał pod uwagę jej dotychczasowych osiągnięć w pracy, dobrych wyników sklepu, czy wysokiego KPI.

Ponadto powódka podała, że zgodnie z intencją ustawodawcy pracodawca nie może ukarać pracownika więcej niż jedną karą porządkową w sytuacji, gdy poprzez swoje jednorazowe naganne zachowanie pracownik naruszył kilka obowiązków pracowniczych. Wbrew temu jednak powódka otrzymała w tym dniu za to samo zdarzenie dwie nagany, bo zdaniem pracodawcy swoim zachowaniem naruszyła dwa różne obowiązki pracownicze. Nadto wbrew treści art. 109 k.p. pracodawca przed wręceniem powódce kary nagany nie wysłuchał jej, czym naruszył treść w/w przepisu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w P. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 22-29).

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła fakt zatrudnienia powódki w spółce oraz udzielenia jej w dniu 30 sierpnia 2017 r. kary nagany. Kolejno strona pozwana podkreśliła, że w kontekście treści złożonego przez powódkę pozwu oraz jego załączników stwierdzić należy, że powódka przyznała, że dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych, z powodu których został jej udzielona kara nagany. Faktem jest bowiem to, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka stawiała się do pracy ze znacznym opóźnieniem, tj. o godzinie 10:29, pomimo tego, że w tym dniu miała być obecna od 8:45 w skutek czego sklep nie został otworzony o czasie. Ponadto powódka nie zaprzecza, że zarówno przedmiotowe oświadczenie z dnia 30 sierpnia 2017 r., jak i decyzja pozwanej spółki z dnia 22 września 2017 r. o odrzuceniu sprzeciwu powódki wobec zastosowania kary porządkowej nagany, zostały powódce skutecznie wręczone.

Następnie strona pozwana zaznaczyła, że wbrew twierdzeniom powódki, zastosowanie wobec powódki przedmiotowej kary porządkowej nagany nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy i obowiązującą w spółce procedurą Programu Poprawy Jakości Pracy. Co więcej, stosując wobec powódki w dniu 30 sierpnia 2017 r. karę nagany strona pozwana wzięła pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, stopień winy powódki i jej dotychczasowy stosunek do pracy. Powołując się na treść obowiązującego w spółce Regulaminu Pracy, strona pozwana wskazała, że obowiązek sporządzania grafików pracy spoczywał na powódce jako kierowniku sklepu, natomiast potwierdzenie przybycia pracownik potwierdza poprzez złożenie swojego podpisu na liście obecności w danym dniu, przed ustaloną godziną rozpoczęcia pracy. Następnie strona pozwana podała, że o niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego, a w przypadku spóźnienia się do pracy pracownik przedstawia niezwłocznie przyczyny, a na żądanie przełożonego lub sekcji kadr i płac, także odpowiednie dowody. Nadto strona pozwana podała, że powódka jest obowiązana wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do obowiązujących w spółce instrukcji. Co więcej, zgodnie z obowiązującym powódkę zakresem obowiązków na zajmowanym stanowisku pt. Opis stanowiska pracy, powódka jako pracownik sklepu wdraża i utrzymuje obowiązujące standardy i procedury w sklepie (...) oraz planuje czas pracy podległych pracowników.

Dalej strona pozwana podała, że w kontekście powyższych aktów wewnętrznych, wyjaśnić należy, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka miała zaplanowane godziny pracy od 08:45 i była odpowiedzialna za otwarcie sklepu w tym dniu. Wraz z powódką pracę w tym dniu miało rozpocząć dwóch kasjerów - sprzedawców: B. K. i B. D., które bezskutecznie czekały na powódkę, po czym zawiadomiły A. W. – starszego kasjera, o nieobecności powódki i nieotwartym sklepie. A. W. jako osoba funkcyjna postąpiła zgodnie z przyjętymi zasadami i o godzinie 9:10 powiadomiła o zaistniałej sytuacji bezpośredniego przełożonego powódki – kierownika regionu M. D. (1). Bezpośredni przełożony próbował się skontaktować z powódką zarówno na służbowy jak i na prywatny numer telefonu natomiast początkowe próby kontaktu były bezskuteczne. Wobec tego, M. D. (1) podjęła decyzję o wydaniu polecenia służbowego wobec starszego kasjera A. W. o skierowaniu jej do pracy w tym dniu i otwarciu sklepu. Po kolejnej próbie kontaktu z powódką, M. D. (2) o godzinie 9:59 udało się skontaktować z powódką, która poinformowała ją o tym, że spóźni się do pracy, gdyż zasnęła. Z uwagi na powyższe kierownik rejonu M. D. (1) poinformowała starszego kasjera A. W., że nie będzie musiała przychodzić do pracy. Strona pozwana podkreśliła w tym miejscu, że trudno jest uznać za wiarygodne twierdzenia powódki, że miała wyłączony telefon, skoro M. D. (1) dzwoniąc do powódki miała sygnał połączenia w telefonie. W miejscu pracy powódka pojawiła się o godzinie 10:29, przez co sklep został otwarty o godzinie 10:30. Tym samym powódka naruszyła w sposób istotny obowiązujące w spółce procedury informowania o nieobecności. Co więcej, powódka nie informowała M. D. (2) o tym, że telefon komórkowy, na którym miała nastawiony budzik rozładował się w nocy. Nadto wbrew twierdzeniom powódki, po przyjeździe do sklepu powódka nie wykazywała swojej postawą jakichkolwiek oznak dużego przeżycia i psychicznego obciążenia, a wręcz przeciwnie sprawiała wrażenie rozluźnionej i unikała bliższej rozmowy oraz kontaktu z kierownikiem rejonu.

Strona pozwana podkreśliła kolejno, że zachowanie powódki w dniu 18 sierpnia 2017 r. stanowi uchybienie obowiązkowi pracowniczemu wyrażonemu w Kodeksie pracy oraz w aktach wewnętrznych obowiązujących w spółce w postaci nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w tym obowiązku przestrzegania czasu pracy oraz zasad zgłaszania pracodawcy nieobecności oraz spóźnień do pracy. Ponadto powyższe uchybienia powódki są niedopuszczalne, gdyż naruszają interesy firmy, narażają ją na straty finansowe i wizerunkowe. Klienci sklepu oczekują bowiem otwarcia sklepu w wyznaczonych godzinach oraz możliwości zrobienia zakupów.

Kolejno strona pozwana zauważyła, że w związku z zaistniałym zdarzeniem, spółka została narażona na roszczenia odszkodowawcze ze strony podmiotu wynajmującego pozwaną spółkę sklep, z uwagi na nieprowadzenie w ustalonych z wynajmującym godzinach otwarcia sklepu działalności w lokalu. Dalej strona pozwana podniosła, że powódka jako osoba zajmująca stanowisko kierownika sklepu, a więc osoba obdarzona szczególnym zaufaniem ze strony pozwanego spółki, zobowiązana jest do dawania swoim zachowaniem oraz postawą w pracy wzoru pozostałej załodze, w szczególności w kwestiach tak fundamentalnych jak punktualne rozpoczynanie pracy oraz otwieranie sklepu dla klientów z zgodnie z wyznaczonymi godzinami otwarcia sklepu. Nadto pozwana spółka zauważyła, że w przeciągu ostatniego roku powódka została ukarana karą porządkową nagany cztery razy, podkreślając przy tym, że spółka dba o równe traktowanie pracowników, w tym powódki.

Następnie strona pozwana wyraźnie zaprzeczyła, że przed wręczeniem powódce kary porządkowej nie została ona wysłuchana. Rozmowa wyjaśniająca miała bowiem miejsce przed samym wręczeniem powódce oświadczenia z dnia 30 sierpnia 2017 r. i wówczas powódka została wysłuchana przez umocowane do tego osoby: kierownika rejonu M. D. (1) oraz kierownika rejonu M. W.. Na rozmowie powódka miała możliwość ustosunkowania się i wypowiedzenia co do jej przewinień pracowniczych przed nałożeniem na nią kary porządkowej nagany. Powyższe potwierdziła powódka w treści oświadczenia z dnia 30 sierpnia 2017 r. W kontekście podniesionej przez powódkę okoliczności dotyczącej otrzymania dwóch kar porządkowych nagany, strona pozwana wyjaśniła, że tego dnia powódka dopuściła się naruszenia w postaci stawiania się do pracy z opóźnieniem i nie otwarcia sklepu o wyznaczonej godzinie oraz innego naganego zachowania polegającego na obecności alkoholu we krwi, co zostało stwierdzone po kilku godzinach przebywania przez powódkę w pracy w dniu 18 sierpnia 2017 r., za co powódka również otrzymała karę nagany. Są to zatem dwa różne przewinienia, które umożliwiają nałożenie dwóch kar nagany.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. S. w dniu 22 lutego 2010 r. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w P. na okres próbny od dnia 22 lutego 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2010 r. na stanowisku kasjer – sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 460 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 maja 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. Powódce powierzono stanowisko starszego kasjera. Od dnia 1 grudnia 2010 r. powódka ponownie objęła stanowiska kasjera – sprzedawcy. Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 stycznia 2011 r. powódce powierzono stanowisko zastępcy kierownika sklepu. Powódka wykonywała pracę w sklepie przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 października 2011 r. powódka objęła stanowiska kierownika sklepu. Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie przy ul. (...) we W..

W dniu 1 maja 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Od dnia 1 października 2013 r. powódka jako kierownik sklepu wykonywała pracę w sklepie przy ul. (...) we W..

Od dnia 1 listopada 2016 r. powódka jest kierownikiem sklepu położonego przy ul. (...) we W..

Bezpośrednim przełożonym powódki jest Kierownik Rejonu, od 2016 r. – M. D. (1). Przełożonym M. D. (1) jest Kierownik Regionu – M. W..

Od dnia 1 stycznia 2017 r. powódka otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3.740,00 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

- akta osobowe powódki

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 4.165,36 zł, tj. 2.968,80 zł netto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 30,

Powódka jest przewodniczącym organizacji związkowej, działającej u strony pozwanej - (...).

bezsporne

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem pracy, rozkład czasu pracy pracowników zatrudnionych w sklepach i magazynie planowany jest przez przełożonego, indywidualnie dla każdego pracownika, w dokumencie zwanym grafikiem (rozdział 2, ust. 13). Grafiki sporządzane są na okres co najmniej jednego miesiąca danego okresu rozliczeniowego i przekazywane są do wiadomości pracowników co najmniej na tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony grafik. W szczególnych przypadkach (np. choroba jednego z pracowników) grafik może zostać zmodyfikowany najpóźniej na 1 dzień przed rozpoczęciem pracy (rozdział 2, ust. 13, lit. a i b).

Potwierdzenie przybycia do pracy pracownik potwierdza poprzez złożenie swojego podpisu na liście obecności w danym dniu, przed ustaloną godziną rozpoczęcia pracy (rozdział 4 ust. 1).

Rozdział 7 Regulaminu pracy reguluje zasady usprawiedliwiania spóźnień i nieobecności w pracy. Zgodnie z ust. 2,3 i 5 o niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego. W pozostałych przypadkach pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym, osobiście, przez inne osoby lub przez pocztę. W przypadku spóźnienia się do pracy pracownik przedstawia niezwłocznie przyczyny, a na żądanie przełożonego lub sekcji kadr i płac, także odpowiednie dowody.

Ponadto zgodnie z Regulaminem pracy, do katalogu podstawowych obowiązków pracowników zaliczono m.in. przestrzeganie ustalonego przez pracodawcę czasu pracy i porządku, dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych oraz rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, wykorzystanie czasu pracy w pełni na pracę zawodową (rozdział 9, pkt 1, 2 i 3).

Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych pracodawca może zastosować:

- karę upomnienia,
- karę nagany.

Szczegóły dotyczące kar dyscyplinarnych określa odrębna procedura wewnętrzna (rozdział 12).

Dowód:

- Regulamin pracy (...) Sp. z o.o. w P., wraz z załącznikami, k. 41 – 50,

U strony pozwanej obowiązuje Program Poprawy Jakości Pracy, którego celem jest poprawa jakości pracy i eliminowanie błędów oraz niedociągnięć. Określa on 6 poziomów:

- rozmowa korygująca (nieformalna),
- rozmowa korygująca (formalna),
- upomnienie,
- nagana,
- nagana ostateczna,
- rozwiązanie umowy o pracę.

Rozmowę korygującą (nieformalną) stosuje się w przypadku popełnienia:

- 1-ego drobnego przewinienia,

Rozmowę korygującą (formalną) stosuje się w przypadku popełnienia:

- 2-ego drobnego przewinienia,

Karę upomnienia stosuje się w przypadku popełnienia:

- 3-ego drobnego przewinienia,
- 1-ego podstawowego przewinienia,

Karę nagany stosuje się w przypadku popełnienia:

- 4-ego drobnego przewinienia,
- 2-ego podstawowego przewinienia,
- 1-ego poważnego przewinienia.

Rodzaj przewinienia (drobne, podstawowe, poważne, krytyczne) zależy od tego, jaki miało ono wpływ na wykonywane obowiązki.

Przykłady poszczególnych przewinień zostały określone w załączniku nr 1 do Programu Poprawy Jakości Pracy. Zgodnie z jego treścią za drobne przewinienia uważa się m.in.: spóźnienia, samowolne przedłużenie przerwy, zakłócenie pracy innym pracownikom.

Zgodnie z pkt III ppkt. III decyzję w sprawie kwalifikacji przewinienia podejmuje bezpośredni przełożony biorąc pod uwagę:

- dotychczasowy przebieg pracy pracownika,
- wagę przewinienia.

Ponadto w myśl pkt V ppkt. III jeżeli pracownik był objęty programem to:

- a) w przypadku kiedy pracownik popełnia kolejne przewinienie tego samego rodzaju stosuje się poziom przewidziany w tabeli,
- b) w przypadku kiedy za dotychczasowe przewinienie zastosowano poziom niższy niż poziom przewidziany za aktualne przewinienie, stosuje się poziom przewidziany w tabeli dla aktualnego przewinienia,
- c) w przypadku kiedy za dotychczasowe przewinienie zastosowano poziom wyższy lub równy w stosunku do poziomu przewidzianego w tabeli za aktualne przewinienie, stosuje się poziom wyższy niż wcześniej zastosowany

Dowód:

- Program Poprawy Jakości Pracy, k. 9-13, 51 -54,
- załącznik nr 1, k. 14 – 15, 55,

Zgodnie z pisemnym zakresem obowiązków do głównych obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku kierownika sklepu należało m.in.:

- planowanie czasu pracy podległych pracowników w oparciu o m.in. tygodniowy i miesięczny kalendarz działań, analizę godzinnej sprzedaży, harmonogramu dostaw,
- przygotowanie i korygowanie grafiku czasu pracy,
- wdrażanie i utrzymywanie obowiązujących w spółce standardów i procedur oraz przekazywanie pracownikom wiedzy dot. standardów i procedur.

Powódka aktualnie pracuje w sklepie przy ul. (...) we W.. Sklep ten czynny jest od godziny 9:00 do 20:00, a w niedzielę od 10.00 do 18.00, przy czym pracownicy muszą przychodzić o 15 minut wcześniej do pracy i wychodzą 15 minut po zamknięciu sklepu.

Do obowiązków powódki jako kierownika sklepu należało również otwarcie sklepu w dniach w których świadczyła pracę, gdyż jako osoba funkcyjna miała klucze do sklepu.

Dowód:

- opis stanowiska pracy powódki,
- zeznania świadka B. K., k. 114,

Zgodnie ze sporządzonym przez powódkę grafikiem pracy, w dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka miała rozpocząć pracę o godzinie 08:45 i była odpowiedzialna za otwarcie sklepu w tym dniu.

Wraz z powódką pracę w tym dniu miało rozpocząć dwóch kasjerów - sprzedawców: B. K. i B. D..

Z uwagi na to, że powódka nie stawiała się o czasie do pracy, pracownice po bezskutecznej próbie kontaktu z powódką – powódka nie odbierała telefonu służbowego, natomiast telefon prywatny nie odpowiadał (był poza zasięgiem) zawiadomiły o tym fakcie pierwotnie A. Z., a następnie A. W. – starszego kasjera.

O godzinie 9:10 A. W. jako osoba funkcyjna powiadomiła o zaistniałej sytuacji bezpośredniego przełożonego powódki – kierownika regionu M. D. (1). M. D. (3) po bezskutecznej próbie kontaktu z powódką, poinformowała A. W. o konieczności skierowania jej do pracy w zastępstwie za powódkę i otwarciu sklep.

Nadto M. D. (1) poleciła pracownikom sporządzenie i umieszczenie na drzwiach informacji, że sklep będzie czynny od 12:00.

M. D. (1) w dalszym ciągu próbowała skontaktować się z powódką i o godzinie 9:59 udało jej się dodzwonić do powódki, która jej przekazała, że zasnęła i będzie w pracy najszybciej jak się da.

Z uwagi na to kierownik rejonu M. D. (1) niezwłocznie poinformowała A. W., że nie musi przychodzić do pracy.

W miejscu pracy powódka pojawiła się o godzinie 10:29, przez co sklep został otwarty o godzinie 10:30.

Przed tym zdarzeniem powódka nigdy się nie spóźniała.

Kierownik rejonu – M. D. (1) pojawiła się w siedzibie sklepu około 14:00 i wówczas przeprowadziła rozmowę z powódką. Podczas rozmowy powódka oświadczyła, że telefon jej się rozładował, wobec czego nie zadzwonił jej budzik i zasnęła do pracy. Dodatkowo wskazała, że w nocy nie mogła spać, bo miała problem z dziećmi. Później powódka poinformowała B. K., że w nocy wypła kilka kieliszków alkoholu.

Powódka nie była z dziećmi u lekarza w tym dniu, ani też w dniach następnych z powodu ich złego samopoczucia.

W trakcie rozmowy na magazynie (...) nie wyczuwała od powódki alkoholu.

Kiedy powódka stanęła w bliskiej odległości od M. D. (2), kierownik rejonu wyczuła woń alkoholu od powódki.

Z uwagi na to, M. D. (1) poinformowała powódkę, że została zawieszona w funkcji pełnienia obowiązków kierownika sklepu.

O w/w fakcie powódka poinformowała B. K..

Celem przebadania powódki alkomatem, M. D. (1) wezwała do sklepu (...).

Badanie alkomatem odbyło się o godzinie 16:59 i wykazało u powódki 0,07 mg w 1 dm wydechany powietrze. Powódka informowała Policję, że nie spożywała żadnego alkoholu, a jedynie jadła cukierki z alkoholem.

Na skutek odwołania powódki z funkcji kierownika, A. W. została zobowiązana do stawiennictwa do pracy w spornym dniu, w celu zastępstwa powódki.

Dowód:

- notatka sporządzona przez M. D. (1) z dnia 18.08.2017 r., k. 40,

- zeznania świadka B. K., k. 114, 168v

- zeznania świadka B. D., k. 114 - 115, 168
- zeznania świadka M. D. (1), k. 115 - 116,
- zeznania świadka K. P., k. 117,
- zeznania świadka A. W., k. 117, 168 v
- zeznania świadka M. W., k. 118,
- akta sprawy o sygn. akt X P 690/17, w tym notatka Policyjna z dnia 18.08.2017 r., nagana z dnia 30.08.2017 r.,
- przesłuchanie powódki (częściowo) k. 168-168v

U strony pozwanej sporadycznie zdarza się, że sklep może zostać otwarty w godzinach późniejszych, co wiąże się głównie z problemami technicznymi, które są niezależne od strony pozwanej.

Dowód:

- zeznania świadka B. K., k. 114,
- zeznania świadka B. D., k. 114 - 115,
- zeznania świadka M. D. (1), k. 115 - 116,
- zeznania świadka K. P., k. 117,
- zeznania świadka M. W., k. 118,

Otwarcie sklepu w godzinach późniejszych ma wpływ na wynik finansowy sklepu oraz negatywny wpływ na wizerunek firmy wśród klientów.

Dowód: - zeznania świadka M. D. (1), k. 115 - 116,

- zeznania świadka K. P., k. 117,
- zeznania świadka M. W., k. 118,

W dniu 30 sierpnia 2017 r. w sklepie, w którym pracowała powódka zjawiała się M. D. (1) oraz K. P. – starszy Kierownik rejonu, które poprosiły powódkę na rozmowę. W trakcie rozmowy pracownice zapytały się powódki, czy ma coś do dodania w związku ze spóźnieniem z dnia 18 sierpnia 2017 r., na co powódka odarła, że nie ma nic do dodania.

W konsekwencji tego, pismem z dnia 30 sierpnia 2017 r., doręczonym powódce w dniu 30 sierpnia 2017 r. strona pozwana powołując się na treść art. 108 § 1 pkt 2 k.p. udzieliła powódce kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w tym nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy pracodawcy czasu pracy, poprzez stawienie się przez powódkę do pracy w dniu 18 sierpnia 2017 r. w sklepie (...), w którym powódka pracuje na stanowisku kierownika sklepu, z opóźnieniem, co stanowi naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych zawartych w Regulaminie Pracy oraz procedurach wewnętrznych obowiązujących w przedsiębiorstwie pracodawcy.

Następnie w treści pisma strona pozwana wyjaśniła, że zgodnie z ustalonym przez powódkę dla pracowników sklepu harmonogramem czasu pracy, w dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka miała zaplanowane godziny pracy od 08:45 do 20:15 oraz była odpowiedzialna za otwarcie sklepu w tym dniu. Wraz z powódką pracę w tym dniu miało rozpocząć dwóch kasjerów sprzedawców: B. K. i B. D.. W/w pracownice stały się w miejscu pracy zgodnie z zaplanowanym czasem pracy, tj. o godzinie 8:45 i bezskutecznie czekały na powódkę, po czym zawiadomiły A. W. – starszego kasjera,

o nieobecności powódki i nieotwartym sklepie. A. W. jako osoba funkcyjna postąpiła zgodnie z przyjętymi zasadami i o godzinie 9:10 powiadomiła o zaistniałej sytuacji bezpośredniego przełożonego powódki – kierownika regionu M. D. (1). Bezpośredni przełożony próbował się skontaktować z powódką zarówno na służbowy jak i na prywatny numer telefonu, natomiast o godzinie 9:59 podczas udanej próby połączenia telefonicznego powódka poinformowała kierownika rejonu o spóźnieniu, a w miejscu pracy pojawiła się o godzinie 10:29.

Strona pozwana podkreśliła, że wymienione wyżej uchybienia są niedopuszczalne, gdyż naruszają interesy firmy, narażają ją na straty finansowe i wizerunkowe. Klienci sklepu oczekują bowiem otwarcia sklepu w wyznaczonych godzinach oraz możliwości zrobienia zakupów. Zarazem z powodu opóźnienia w otwarciu sklepu w w/w dniu spółka poniosła straty finansowe wynikające z faktu, że sklep był nieczynny od ustalonej godziny, co skutkowało brakiem utargu w tym czasie. Nadto podkreśliła, że pracodawca oczekuje od powódki, jako osoby zajmującej stanowisko kierownika sklepu punktualnego rozpoczynania pracy, zgodnie z planowanymi godzinami pracy. Dodatkowo pouczyła powódkę, że w przypadku popełnienia przez nią kolejnego przewinienia zostanie zastosowany kolejny poziom przewidziany w Programie Poprawy Jakości Pracy, do rozwiązania umowy o pracę włącznie.

W treści pisma powódka została pouczone o prawie do wniesienia sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej w terminie 7 dni.

Dodatkowo powódka w treści oświadczenia pracodawcy potwierdziła fakt odbioru kary i oświadczyła, że przed jej wręczeniem została wysłuchana przez przełożonego, co potwierdziła własnoręcznym podpisem wraz z datą.

Dowód:

- pismo o wymierzeniu powódce kary nagany z dnia 30.08.2017 r., k. 8,
- zeznania świadka M. D. (1), k. 115 - 116,
- zeznania świadka K. P., k. 117,

Tego samego dnia, tj. 30 sierpnia 2017 r. M. D. (1) oraz K. P. wręczyły powódce kolejną karę nagany za stawienie się w dniu 18 sierpnia 2017 r. do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu.

Powódka odwołała się od w/w kary nagany do Sądu Pracy. Obecnie pod sygn. akt X P 690/17 toczy się sprawa z odwołania powódki od tej kary nagany.

Dowód:

- akta sprawy o sygn. akt X P 690/17, w tym notatka Policyjna z dnia 18.08.2017 r., nagana z dnia 30.08.2017 r.,
- zeznania świadka M. D. (1), k. 115 - 116,
- zeznania świadka K. P., k. 117,

Pismem z dnia 5 września 2017 r. powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej jej w dniu 30 sierpnia 2017 r. kary nagany, podnosząc że kara nagany została jej wręczona niezgodnie z obowiązującym Programem Poprawy Jakości Pracy i zgodnie z jego zapisami jej ona niewspółmierna do przewinienia.

W dniu 15 września 2017 r. Komisja Zakładowa (...) (...) zajęła stanowisko w sprawie udzielonej powódce kary nagany, wskazując, iż popiera argumentację powódki wyrażoną w sprzeciwie z dnia 5 września 2017 r. Nadto komisja zauważyła, że zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi za takie przewinienie nie stosuje się najwyższej z kar – kary nagany, a przewidziana jest jedynie rozmowa korygująca. Dodatkowo komisja zasugerowała, że przełożeni powódki dążą do rozwiązania z nią umowy o pracę, w sytuacji gdy nie mogą znaleźć rzeczywistej przyczyny do rozstania się

z powódką, natomiast udzielenie jej kolejnej kary porządkowej jest przejawem dyskryminacji, co od dłuższego czasu jest zgłaszane przełożonym, jak do tej pory bezskutecznie.

Pismem z dnia 22 września 2017 r. pracodawca poinformował powódkę, że po rozpatrzeniu sprzeciwu oraz wystąpieniu do Organizacji Związkowej o zajęcie stanowiska w trybie art. 112 § 1 k.p., podtrzymuje zastosowanie wobec powódki kary nagany i tym samym odrzuca złożony przez powódkę sprzeciw.

Argumentując swoje stanowisko, pracodawca wskazał, że zgodnie z Program Poprawy Jakości Pracy, w przypadku wcześniejszego zastosowania wyższego poziomu kary, spółka pozostaje przy tym poziomie, nawet jeśli aktualnie przewinienie kwalifikowane byłoby na niższy poziom (pkt V, 3c). Kara porządkowa, którą otrzymała powódka jest natomiast czwartą karą w ciągu ostatniego roku, co przyczyniło się do podjęcia decyzji o pozostawieniu kary na poziomie nagany. Nadto strona pozwana zaznaczyła, że spóźnienie powódki spowodowało nieotwarcie sklepu w ustalonych godzinach, a co za tym idzie przyczyniło się do utracenia sprzedaży. Poza stratami finansowymi, powódka naraziła również firmę na straty wizerunkowe wśród klientów, którzy oczekują dostępności sklepu oraz możliwości zakupu towarów we wszystkich godzinach otwarcia sklepu.

W treści w/w pisma pracodawca pouczył powódkę o prawie do wystąpienia w ciągu 14 dni od otrzymania niniejszego pisma do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej kary.

W/w pismo powódka otrzymała w dniu 29 września 2017 r.

Dowód:

- decyzja pracodawcy w sprawie zgłoszonego sprzeciwu wobec zastosowanej kary porządkowej nagany z dnia 22.09.2017 r., k. 5,
- stanowisko Komisji Zakładowej (...) (...) z dnia 15.09.2017 r., k. 6,
- sprzeciw powódki od wymierzonej kary nagany, k. 7,

Przed wręczeniem powódce spornej kary nagany, powódka w ciągu ostatniego roku została ukarana trzema karami porządkowymi. Powyższe kary powódka otrzymała za następujące uchybienia:

- w dniu 29 września 2016 r. (pismem z dnia 22.09.2016r.) za opuszczenie w dniu 16 września 2017 r. miejsca pracy przed ustaloną harmonogramem czasu pracy godziną zakończenia pracy, powódka otrzymała karę nagany,
- w 20 grudnia 2016 r. (pismem z dnia 13.12.2016 r.) za wprowadzenie na teren kierowanego przez nią sklepu osobę nieupoważnioną, co miało miejsce w dniu 24 listopada 2016 r., przez co naruszyła procedury antykradzieżowe, powódka otrzymała karę upomnienia. Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt X P 57/17 uchylił karę upomnienia nałożoną na powódkę przez stronę pozwaną pismem z dnia 13 grudnia 2016 r. Wyrok nie jest prawomocny.
- w dniu 31 maja 2017 r. (pismem z dnia 22 maja 2017) za dopuszczenie się uchybień w zakresie terminowego i prawidłowego wprowadzenia i zatwierdzania ewidencji przecen w (...) w dniach 14 i 15 maja 2017 r. Wyrokiem z dnia 28 maja 2018 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt X P 429/17 uchylił karę nagany nałożoną na powódkę przez stronę pozwaną pismem z dnia 22 maja 2017 r.. Wyrok nie jest prawomocny.

Ponadto w dniu 29 listopada 2016 r. została przeprowadzona z powódką rozmowa korygująca (formalna) za zgubienie w dniu 21 listopada 2016 r. kluczy do sklepu i zgubienie telefonu służbowego, co miało miejsce w dniu 19 listopada 2016 r. oraz za niestosowanie się do procedury „Zniżka dla pracowników”,

Dowód:

- kara nagany z dnia 22.05.2017 r., w aktach osobowych powódki,
- notatka z rozmowy korygującej z dnia 29.11.2016 r., w aktach osobowych powódki,
- kara upomnienia z dnia 13.12.2016 r., w aktach osobowych powódki,
- kara nagany z dnia 22.09.2016 r., w aktach osobowych powódki,

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu w całości.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, tj. zaświadczeniu o zarobkach powódki, Regulaminie pracy (...) Sp. z o.o. w P., wraz z załącznikami, Programie Poprawy Jakości Pracy, załączniku nr 1, opisie stanowiska pracy powódki, notatce sporządzonej przez M. D. (1) z dnia 18.08.2017 r., aktach sprawy o sygn. akt X P 690/17, w tym notatce Policijnej z dnia 18.08.2017 r., oraz naganie z dnia 30.08.2017 r., piśmie o wymierzeniu powódce kary nagany z dnia 30.08.2017 r., decyzji pracodawcy w sprawie zgłoszonego sprzeciwu wobec zastosowanej kary porządkowej nagany z dnia 22.09.2017 r., stanowisku Komisji Zakładowej (...) (...) z dnia 15.09.2017 r., sprzeciwie powódki od wymierzonej kary nagany, karze nagany z dnia 22.05.2017 r., notatce z rozmowy korygującej z dnia 29.11.2016 r., karze upomnienia z dnia 13.12.2016 r., karze nagany z dnia 22.09.2016 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała ich prawdziwości i autentyczności.

Ponadto istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania powołanych do sprawy świadków, tj. B. K., B. D., M. D. (1), K. P., A. W., M. W., którym Sąd dał wiarę albowiem były spójne, logiczne i rzeczowe oraz korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

Zgodnie z wnioskiem strony pozwanej Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej.

Sąd oparł się na zeznaniach powódki jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z zeznaniami świadków. Przede wszystkim powódka potwierdziła fakt, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. spóźniła się do pracy. W tym zakresie jej zeznania potwierdziły zeznania wszystkich świadków. Sąd jednak nie dał wiary powódce w zakresie, w jakim twierdziła ona, że przyczyną tego spóźnienia się było to, że zasnęła, gdyż musiała opiekować się w nocy chorymi dziećmi. Przede wszystkim powódka w dniu spóźnienia się, po przyjściu z pracy, nie poszła z dziećmi do lekarza, nie potrafiła wskazać, na co faktycznie chorowały jej córki. Z doświadczenia życiowego wynika, że jeśli dzieci tak bardzo źle się czują całą noc, to wtedy rodzice kontrolnie udają się do lekarza, aby potwierdzić, że nie wymagają one dalszego leczenia. Dodatkowo należy wskazać, że w dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka była badana alkomatem, gdzie wykryto alkohol we krwi, zatem Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, że powódka mówiła, że w noc poprzedzającą spóźnienie powódka spożywała alkohol i to było przyczyną tego, że zasnęła. Ma to znaczenie przy ocenie stopnia winy powódki przy tego rodzaju naruszeniu przepisów porządkowych u pracodawcy.

Wobec powyższego zakresu stanowisk stron wskazać należy w pierwszej kolejności, że z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. 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 (art. 112 § 1 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 (art. 112 § 2 k.p.).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wykazał, aby powódka dochowała opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, co w toku niniejszej sprawy zostało przez stronę pozwaną zakwestionowane.

Powódka bowiem nie ma potwierdzenia wysłania sprzeciwu, operator pocztowy Poczta Polska nie potrafi udzielić odpowiedzi i wskazać dnia, w którym został nadany list, w którym powódka wniosła sprzeciw, zatem nie można uznać, aby powódka w terminie siedmiodniowym, tj. z całą stanowczością w dniu 5 września 2017 r. wniosła sprzeciw od udzielonej jej w dniu 30 sierpnia 2017 r. kary nagany. Wprawdzie strona pozwana nie zakwestionowała faktu, że powódka złożyła sprzeciw w dniu 5 września 2017 r. (a nie w dniu 6 września 2017 r.) i odrzuciła sprzeciw, czym otworzyła powódce drogę do wytoczenia powództwa, lecz nie można uznać, aby powódka dowiodła, że faktycznie ten sprzeciw został przez nią wniesiony w terminie.

Z tego powodu powództwo winno zostać oddalone.

Z ostrożności procesowej, Sąd rozpoznał sprawę merytorycznie.

Przechodząc zaś do merytorycznej oceny roszczenia powódki wskazać należy, że

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.).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinnośc podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

W doktrynie przyjmuje się, że 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.

W judykaturze zgodnie uznaje się, że łączne interpretowanie treści art. 109 § 2 k.p. z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że powyższe przepisy 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.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 45/98) wskazano, że według art. 3¹ KP za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczy do nakładania kar porządkowych. Kodeks pracy nie stwarza w tym zakresie żadnych ograniczeń. Nie ma także zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższemu szczeblom w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, przy czym przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników). Art. 109 KP 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 KP a co najwyżej można takie zachowanie poddawać ocenie z punktu widzenia racjonalnej organizacji pracy.

Następnie warto zaznaczyć, że prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar. Do zakresu kognicji sądu pracy nie należy w zasadzie ocena materialnoprawnych aspektów odpowiedzialności porządkowej obejmujących badanie słuszności nałożenia kary w ogóle (zamiast zastosowania innego środka), rodzaju nałożonej kary czy jej proporcjonalności do rodzaju naruszenia obowiązków.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, uznać należało, że pozwany pracodawca przed wymierzeniem kary porządkowej umożliwił powódce złożenie wyjaśnień w sprawie, co miało miejsce już w dniu 18 sierpnia 2017 r. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że bezpośrednio przelozona powódki - M. D. (1) tego dnia przeprowadziła z powódką rozmowę, w trakcie której powódka odniosła się do konkretnych stawianych jej zarzutów i wyjaśniła przyczyny i okoliczności dokonania zarzucanego jej naruszenia dyscypliny pracy. W trakcie rozmowy z M. D. (1) powódka oświadczyła bowiem, że telefon jej się rozładował, wobec czego nie zadzwonił jej budzik i zasnęła do pracy. Dodatkowo wskazała, że w nocy nie mogła spać, bo miała problem z dziećmi.

Nadto w ocenie Sądu okoliczność wysłuchania powódki przed wręczeniem jej kary porządkowej wynika również z zeznań świadka K. P. – starszego Kierownika rejonu, która była obecna przy wręczaniu powódce spornej kary, a która w ślad za zeznaniami M. D. (1) podała, że w trakcie rozmowy poprzedzającej wręczenie powódce kary nagany pracownicy zapytały się powódki, czy ma coś do dodania w związku ze spóźnieniem z dnia 18 sierpnia 2017 r., na co powódka odarła przecząco podając, że nie ma nic do dodania.

Co równie ważne, okoliczność złożenia wyjaśnień przed wręczeniem spornej kary nagany potwierdziła również sama powódka, która w treści pisma z dnia 30 sierpnia 2017 r. oświadczyła, że „przed jej wręczeniem została wysłuchana”.

Co więcej, zauważyć należy, że na tle przytoczonego powyżej orzecznictwa nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, że osoba uprawniona do nałożenia na powódkę kary porządkowej mogła upoważnić przełożoną powódki - M. D. (1) do wysłuchania powódki, a następnie do wręczenia jej spornej kary nagany.

Tym samym, uznać należało, że strona pozwana zachowała tryb postępowania przewidziany przepisami Kodeksu pracy w przypadku ukarania pracownika karą porządkową. Pozwany pracodawca przed wymierzeniem kary porządkowej umożliwił powódce złożenie wyjaśnień, o zastosowanej karze zawiadomił powódkę na piśmie, poinformował o prawie i terminie zgłoszenia sprzeciwu, a przed odrzuceniem sprzeciwu zwrócił się do reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w sprawie.

Odnosząc się natomiast merytorycznie do zasadności nałożenia na powódkę kary nagany, to należy wskazać, że zgodnie z art. 108 k.p. może zostać ona nałożona na pracownika za nieprzestrzeganie przez niego 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.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 100 § 1 i § 2 k.p., obowiązkiem pracownika - zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym - jest wykonywać pracę sumiennie i starannie, stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę przestrzegać regulamin pracy i ustalony w zakładzie pracy porządek oraz przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90) (Muszalski [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 10, Legalis).

W sprawie bezsporne było, że powódka, jako kierownik sklepu, w dniu 18 sierpnia 2017 r. nie stawiała się w zakładzie pracy o czasie, co w konsekwencji doprowadziło do otarcia sklepu z 1,5 godzinnym opóźnieniem.

Natomiast w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że uchybienie, jakiego dopuściła się powódka, a które stało się następnie podstawą do ukarania powódki karą porządkową, było na tyle istotne, że uzasadniało uruchomienie przez pracodawcę odpowiedzialności porządkowej względem powódki w postaci kary nagany.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może bowiem nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (obiektywna strona zachowania – bezprawność), i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania – wina).

Wina, rozumiana jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika, może przybrać postać działania umyślnego (chce on wywołać dany skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprowadzić wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał albo mógł przewidzieć, np. naruszenie w zakresie przepisów BHP lub przeciwpożarowych). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie

psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Należy podkreślić, że przy stosowaniu kary porządkowej pracodawca winien wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Zdaniem Sądu zachowanie powódki spełniało niewątpliwie przesłankę bezprawności (naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy) oraz winy, w postaci co najmniej nieumyślnej (świadomości powódki co do spoczywającego na niej obowiązku stawienia się w zakładzie pracy zgodnie z harmonogramem pracy).

Jak wynika z zeznań świadków, powódka spóźniła się w tym dniu do pracy z uwagi na fakt, że w nocy piła alkohol, a nie z uwagi na fakt, że opiekowała się dziećmi. Wprawdzie kara porządkowa nie została powódce udzielona z powodu przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu (taka kara została powódce udzielona później), lecz przyczyna spóźnienia się do pracy wynikała nie z przyczyn niezależnych od powódki (choroba dzieci) lecz z przyczyn od niej zależnych tj. lekkomyślnego przekonania, że będzie w stanie sprostać obowiązkom pracowniczym pomimo spożywania alkoholu w nocy przed pracą.

Co więcej, niebagatelne znaczenie dla oceny zachowania powódki jest rola jaką w zakładzie pracy pełniła powódka, a mianowicie kierownika sklepu. W ocenie Sądu od pracownika zatrudnionego na stanowisku kierowniczym pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania w wykonywanie obowiązków oraz przestrzegania dyscypliny pracy w stopniu wyższym niż od innych pracowników.

Ponadto nie mogła ująć uwadze Sądu okoliczność, iż spornego dnia powódka miała za zadanie otworzyć sklep, natomiast na skutek naruszenia dyscypliny pracy, sklep został otworzony ze znacznym opóźnieniem.

W ocenie Sądu okoliczność ta ma niezwykle istotne znaczenie dla oceny zachowania powódki, a to wobec tego, że nie może budzić żadnych wątpliwości fakt, iż spóźnienie powódki do pracy, a w konsekwencji tego otwarcie sklepu z 1,5 godzinnym opóźnieniem, w istotny sposób naruszało interesy spółki, narażając spółkę nie tylko na straty finansowe ale i również wizerunkowe.

Dodatkowo nie mogła ująć uwadze Sądu okoliczność, że powódka nie poinformowała strony pozwanej o spóźnieniu. Wiedzę o tym facie, strona pozwana uzyskała bowiem dopiero na skutek podjętej przez M. D. (1) interwencji. Zauważyć należy, że M. D. (1) w dniu 18 sierpnia 2017 r. kilkakrotnie próbowała dodzwonić się do powódki, co trwało od godziny 9:10, natomiast dopiero o godzinie 9:59 powódka odebrała telefon i poinformowała ją o spóźnieniu.

Ponadto dla oceny zachowania powódki w dniu 18 sierpnia 2017 r. istotne znaczenie ma również fakt, iż tego dnia o godzinie 16:59 powódka została przebadana alkomatem i badanie to wykazało u powódki 0,07 mg w 1 dm wydychanym powietrzu. Z uwagi na to, A. W. została zobowiązana do stawiennictwa do pracy w spornym dniu, w celu zastępstwa powódki. W tym miejscu podkreślić należy, że za w/w zachowanie powódka została również ukarana karą porządkową – karą nagany, jednakże wbrew temu co sugeruje powódka, udzielenie pracownikowi dwóch kar porządkowych w jednym dniu nie jest zabronione przez prawo, w sytuacji gdy kary porządkowe dotyczą dwóch różnych przewinień pracownika. Powyższe niewątpliwie miało miejsce w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu również surowość kary była adekwatna do przewinienia powódki. Ponownie zaznaczyć należy, że pracodawca ma prawo doboru odpowiedniego środka oddziaływania na niepożądane zachowanie pracownika, w granicach wyznaczonych przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Do zakresu kognicji sądu pracy nie należy w zasadzie ocena materialnoprawnych aspektów odpowiedzialności porządkowej obejmujących badanie słuszności nałożenia kary w ogóle (zamiast zastosowania innego środka), rodzaju nałożonej kary czy jej proporcjonalności do rodzaju naruszenia obowiązków.

Strona pozwana była więc uprawniona do zdyscyplinowania powódki do przestrzegania procedur w drodze zastosowanej kary porządkowej. Ponadto wbrew temu co sugeruje powódka, również przepisy wewnętrzne obowiązujące u pracodawcy, tj. Program Poprawy Jakości Pracy umożliwiały zastosowanie wobec powódki spornej kary porządkowej.

Zgodnie bowiem z w/w procedurą w przypadku wcześniejszego zastosowania kary dyscyplinarnej stosowany jest kolejny etap programu nawet jeśli aktualne przewinienie kwalifikowane byłoby na niższym poziomie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy, nie może budzić żadnych wątpliwości, że w dacie wręczenia powódce kary porządkowej nagany, powódka była już trzykrotnie karana karami porządkowymi, oraz miała przeprowadzoną już rozmowę korygującą wobec czego zastosowanie kary nagany za spóźnienie do pracy było możliwe, tym bardziej, że spóźnienie powódki do pracy miało dla strony pozwanej daleko idące konsekwencje. Bez znaczenia pozostaje przy tym fakt, że dwie z w/w wymienionych kar porządkowych zostały następnie uchylone przez Sąd.

Podsumowując zatem Sąd zważył, iż nałożenie przez pracodawcę na powódkę kary porządkowej było prawidłowe pod względem formalnym oraz uprawnione. Bez wątplenia powódka dopuściła się naruszenia ustalonego porządku, o którym stanowi art. 108 k.p. Tym samym powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II sentencji wyroku kierując się zasadą z art. 98 par. 1 k.p.c. zgodnie z którą, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie z § 3 w/w artykułu, do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

Mając powyższe na uwadze, Sąd zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika kwotę 120 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie Sąd obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powódka była zwolniona z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.