

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2017r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Protokolant: st. sekr. sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 11 września 2017r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. R.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w S.

o uchylenie kary porządkowej

I. Oddala powództwo;

II. Zasądza od powoda A. R. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. w S. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód A. R., pozewem z dnia 24 lutego 2017r. (data wpływu do Sądu), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w S., wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na niego w dniu 27 stycznia 2017r. za opuszczenie stanowiska pracy bez ustnego powiadomienia przełożonego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że w dniu 27 stycznia 2017r. wraz z kolegą P. F. został ukarany za opuszczenie stanowiska pracy bez uprzedniego ustnego powiadomienia przełożonego. Powód twierdził, że przed opuszczeniem stanowiska pracy w związku ze spotkaniem z przedstawicielami Regionu M. (...) oraz Rady Oddziału (...) w C., powiadomił o tym ustnie swojego przełożonego, tj. brygadzystę N. S. (1). Podniósł, że postępowanie pozwanego godzi w statutowe działania organizacji związkowej (k. 2).

Pozwany (...) sp. z o.o. w S. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wskazał, że przyczyną nałożenia na powoda kary nagany było opuszczenie przez powoda w dniu 25 stycznia 2017r. na około 1 godzinę i 10 minut stanowiska pracy bez poinformowania o tym bezpośredniego przełożonego, tj. N. S. (1). Pełnomocnik pozwanego podniósł przy tym, że zachowanie powoda stanowiło naruszenie ustalonej organizacji pracy, miało wpływ na efekty pracy zakładu tego dnia. Każdy etap produkcji musi być bowiem wykonany w odpowiednim czasie i kolejności, aby kolejni pracownicy mogli wykonywać powierzone im obowiązki. Aby zlecenie było wykonane prawidłowo i na czas niezbędna jest współpraca wielu osób. Biorąc zaś po uwagę prawie milionową stratę spółki za 2016r., ważne jest aby cały zespół pracowników odpowiedzialnie realizował swoje obowiązki. Wyjście powoda bez jakiegokolwiek uprzedzenia brygadzysty, jak i

kierownika produkcji było istotnym naruszeniem obowiązków. Nie było możliwości przekierowania na stanowisko powoda innej osoby, zmiany organizacji pracy. Miało przy tym wpływ na pozostałych pracowników, gdyż zadania na tej zmianie nie zostały wykonane (k.17-19 akt)

Swoje stanowiska strony podtrzymywały na kolejnych rozprawach przed Sądem (k.47, k. 78, k. 83)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. R. jest zatrudniony u pozwanego (...) sp. z o.o. w S. (wcześniej (...) sp. z o.o. z/s w S.) od dnia 05 kwietnia 2007r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora maszyn sterowanych numerycznie.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B – umowa o pracę na okres próbny z dn. 05.04.2007r. k. 1, umowa o pracę na czas określony z dn. 05.07.2007r. k. 3, umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 05.07.2011r. k. 10, informacja o zmianie nazwy k. 16, zeznania powoda k. 48-49, k. 82)

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym w pozwanej spółce podstawowym obowiązkiem pracownika jest m.in. rzetelnie i efektywnie wykonywać swoją pracę, stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa i umowy o pracę, przestrzegać ustalonego czasu pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku (§ 6). Pracownikom zabrania się opuszczania stanowiska pracy w czasie pracy bez zgody przełożonego (§ 8 pkt. 3). W stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a w szczególności: spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia, stawia się do pracy w stanie po spożyciu alkoholu, spożywa alkohol w czasie pracy, wykonuje polecenia w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami, nie przestrzega tajemnic służbowej, mogą być stosowane kary: upomnienia, nagany (§ 52 pkt. 1).

(Dowód: Regulamin pracy k. 57-67)

W pozwanej spółce o potrzebie wyjścia z pracy, pracownicy działu powinni informować bezpośredniego przełożonego. W przypadku powoda jest nim brygadzysta N. S. (1). Pracownicy mogą się z nim kontaktować w sprawach służbowych telefonicznie. Jego numer telefonu jest wywieszony przy telefonie stacjonarnym i przenośnym. W dniu 25 stycznia 2017r. lider zmianowy M. K. ok. godziny 10.20 - 10.30 skontaktował się telefonicznie brygadzystę N. S. (1), który tego dnia był na audycie na stolarni w innym zakładzie i poinformował go, że ani powoda ani p. F. nie ma na ich stanowiskach pracy. Pytał, co związku z tym ma dalej robić. Ten kazał mu natomiast sprawdzić jaką pracę tego dnia ci pracownicy wykonywali i jeżeli są pilne produkty do wykonania, to ma przesunąć innego pracownika, aby wykonać zamówienie. Lider zmianowy sprawdził więc co było robione i dokonał zamiany innego pracownika. Z kolei powód wraz z innymi pracownikami, tj. P. F. i K. W. udał się na spotkanie z przedstawicielami Regionu M. (...) oraz Rady Oddziału (...) w C., nie informując o tym brygadzystę N. S. (1). Spotkanie rozpoczęło się o godzinie 11.00. Organizatorem tego spotkania była tymczasowa komisja międzyzakładowa pozwanej spółki, która zawiązała się 28 listopada 2016r. Było to jej pierwsze spotkanie z zarządem i dyrekcją pozwanej spółki. W spotkaniu tym uczestniczył również członek zarządu pozwanej spółki – (...), dyrektor finansowy oraz M. Z. (1). Kiedy spotkanie dobiegło końca M. Z. (1) zadała pracownikom pytanie, czy zgłaszali swoje wyjście z pracy. Brygadziści bowiem często mówili jej, że „panowie chodzą na szkolenia nie informując ich o tym”. Oni zaś odpowiedzieli, że nie informowali o tym przełożonego. Po powrocie ze spotkania powód wrócił na swoje stanowisko pracy.

(Dowód: częściowe zeznania powoda k. 48-49, k. 82, zeznania świadka N. S. k. 54-55, zeznania pozwanego k. 49-51, k. 82-83, zeznania świadka M. Z. k. 80-82)

W dniu 27 stycznia 2017r., kierownik A. C. (1) wręczył powodowi pisemne zawiadomienie o zastosowaniu wobec niego kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, tj. niewykonywanie pracy, odstąpienie od stanowiska pracy na czas 1 godzinę i 10 minut bez poinformowania przełożonego. W oświadczeniu

zostało zawarte pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od jego otrzymania. Jednocześnie poinformowano, że w razie odrzucenia sprzeciwu ma prawo wystąpić do Sądu Pracy z o uchylenie zastosowanej kary. Powód odmówił przyjęcia kary nagany. Przed jej wręczeniem nie składał żadnych wyjaśnień, mimo że miał taka możliwość. Oprócz powoda karę nagany otrzymał także P. F., a drugi z pracowników K. W. nie został ukarany, gdyż spotkanie odbywało się poza jego godzinami pracy. Powód dotychczas nie otrzymał od pracodawcy żadnej kary upomnienia ani nagany.

(Dowód: zawiadomienie o zastosowaniu kary z dn. 27.01.2017r. k. 25, zeznania powoda k. 48-49, k. 82, zeznania świadka A. C. k.52-54)

Powód nie zgodził się z nałożoną karą nagany i pismem z dnia 02 lutego 2017r. wniósł do Zarządu pozwanej spółki sprzeciw, w którym wyjaśnił, że opuszczenie przez niego stanowiska pracy w dniu 25 stycznia 2017r. było związane ze spotkaniem z przedstawicielami Regionu M. (...) oraz Rady Oddziału (...) w C., o czym informował ustnie swojego przełożonego, tj. brygadzystę N. S. (1). W związku z tym powód wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany. Po konsultacji z zakładową organizacją związkową, tj. Tymczasową Komisją Zakładową (...) Region (...) sp. z o.o., która stwierdziła, że nie znajduje żadnych podstaw do ukarania powoda, pozwany pismem z dnia 14 lutego 2017r. odrzucił sprzeciw powoda i podtrzymał decyzję o jego ukaraniu.

(Dowód: sprzeciw k. 3, pismo z dn. 06.02.2017r. k. 4, pismo z dn. 10.02.2017r. k. 6, pismo z dn. 14.02.2017r. k. 7 i k. 27)

Wynagrodzenie powoda A. R. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 3.014,72 złotych brutto.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn.27.03.2017r. –k. 24)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony oraz w oparciu o częściowe zeznania powoda A. R., zeznania pozwanego – w jego imieniu Członek Zarządu pozwanej spółki (...) oraz zeznania świadków: A. C. (1), N. S. (1), Z. B., M. Z. (1).

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym sprawie pozostałym materiale dowodowym. Za wiarygodne uznano zatem jego twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia u pozwanego. W tym zakresie były one bezsporne. Sąd natomiast nie dał wiary zeznaniom powoda, że informował rano brygadzystę o tym, że będzie uczestniczyć w spotkaniu z przedstawicielami Regionu M. (...) oraz Rady Oddziału (...) w C.. W ocenie Sądu powód w żaden sposób okoliczności tej nie udowodnił, a ponadto nie potwierdził jej zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Twierdzeniom powoda przeczą przede wszystkim zeznania świadka N. S. (1) - bezpośredniego przełożonego powoda, który to zeznał, iż powód nie informował go w żaden sposób, że będzie musiał udać się na jakies spotkanie. Co więcej tego dnia nie było go na miejscu, był na audycie na stolarni w innym zakładzie, więc powód nie mógł mu zgłosić o potrzebie wyjścia z pracy. Ponadto świadek ten wskazał, że opuszczenie przez powoda stanowiska pracy, spowodowało konieczność przesunięcia innego pracownika, by zamówienie mogło zostać wykonane. Sąd uznał zeznania tego świadka za logiczne. Świadek M. Z. (1) potwierdziła natomiast, iż powód oświadczył jej, że nie uprzedził przełożonego o wyjściu na spotkanie w dniu 25 stycznia 2017r. Z kolei świadek A. C. (1) w swoich zeznaniach przedstawiał okoliczności dotyczące przyczyn udzielenia powodowi kary porządkowej, wręczenia powodowi kary porządkowej, a także skutków nieobecności powoda.

Zeznaniom pozwanego – w jego imieniu Członka Zarządu pozwanej spółki (...) Sąd dał wiarę w całości. Przedstawione przez niego okoliczności dotyczące przyczyn udzielenia powodowi kary porządkowej, organizacji pracy, w tym zasad dotyczących opuszczania stanowiska pracy znalazły pełne potwierdzenie w zeznaniach świadków: A. C. (1), N. S. (1), M. Z. (1).

Zeznania świadka Z. B., w zakresie w którym starał się on wykazać że powód nie naruszył swoich obowiązków pracowniczych, nie mogą zasługiwać na wiarę jako sprzeczne z treścią zeznań pozwanego, jak i zeznaniami świadków: A. C. (1), N. S. (1), M. Z. (1).

Sąd zważył, co następuje:

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Wymiar konkretnej kary porządkowej zastosowanej wobec pracownika nie może być zupełnie dowolny i powinien uwzględniać podstawowe zasady wynikające z obowiązującego prawa. Kara nagany stanowi najsurowszą z dostępnych kar, a zatem winna być stosowana do najcięższych naruszeń obowiązków pracowniczych.

Pracodawca może zastosować wobec pracownika jedną z wymienionych w art. 108 § 1 k.p. kar porządkowych 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. Jednakże i wówczas warunkiem skuteczności zastosowania kary porządkowej jest dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych.

Stosownie do art. 109 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (§ 1). Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2).

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

Natomiast art. 112 § 1 k.p. stanowi, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do Sadu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary nagany (§ 2).

W świetle art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

By pracodawca mógł wymierzyć karę porządkową niezbędne jest również ustalenie czy działanie pracownika było zawinione. Wina rozumiana jest jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków. Przy czym może to być zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy, gdy pracownik przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi, a zatem działa z tzw. zamiarem ewentualnym. Drugi stopień winy polega zaś na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności i dzieli się on z kolei na dwa dalsze stopnie winy: niedbalstwo i lekkomyślność. Z pierwszym z nich mamy do czynienia, w przypadku, gdy pracownik nie przewiduje możliwości naruszenia obowiązków pracowniczych, choć powinien i może to przewidzieć. Z kolei lekkomyślność odnosi się do przypadków, gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie.

W niniejszej sprawie pracodawca dochował wymogów formalnych związanych z nałożeniem na powoda kary nagany. Powód o zastosowanej karze nagany został zawiadomiony na piśmie, ze wskazaniem jego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód został pouczony o prawie i terminie zgłoszenia sprzeciwu. Strona pozwana udowodniła, że przed nałożeniem kary nagany powód miał możliwość ustosunkowania się do poszczególnych zarzutów.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło ponad wszelką wątpliwość, że powód dopuścił się uchybienia obowiązkowi pracowniczemu poprzez nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy polegającego na tym, że opuścił

swoje stanowisko pracy bez poinformowania o tym przełożonego. Wskazać należy, że to w interesie pracownika leży zgłoszenie pracodawcy o potrzebie opuszczenia stanowiska pracy. Na podstawie obowiązku ten spoczywał nie tylko z mocy przepisów kodeksu pracy, ale także Regulaminu Pracy i wewnętrznych procedur obowiązujących w zakładzie pracy. Co więcej nie było żadnych przeszkód, aby powód swoje zgłoszenie przełożonemu telefonicznie potrzebę opuszczenia stanowiska pracy, tym bardziej że numer telefonu służbowego przełożonego był dostępny dla wszystkich pracowników działu.

Wskazać przy tym należy, że pracownik powinien zdawać sobie sprawę, że samowolne opuszczenia stanowiska pracy może wywoływać szereg konsekwencji, nie wykluczając zwolnienia dyscyplinarnego. Oceniając czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków, mogących skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (I PKN 300/97). Żeby taki środek zastosować naruszenie obowiązków pracowniczych musi być zakwalifikowane jako „ciężkie”. Z kolei w przypadku gdy brak jest znacznego stopnia zawinienia, o którym mowa powyżej, wobec niesubordynowanego pracownika można zastosować kary porządkowe – karę upomnienia, nagany lub karę pieniężną (art. 108 § 1 i 2 k.p.) niego powoda jego podstawowego obowiązku pracowniczego przez opuszczenie stanowiska pracy nie było w sposób znaczny zawinione. Sąd wziął bowiem pod uwagę, że wyjście powoda było spowodowane udziałem w spotkaniu z przedstawicielami Regionu M. (...) oraz Rady Oddziału (...) w C. oraz że jako nowy działacz związkowy mógł się nie orientować, że wyjście pracy nawet w sprawach związanych ze związkiem zawodowym również wiąże się z koniecznością uprzedzenia o tym bezpośredniego przełożonego.

Nie mniej jednak, naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych wynikało z niedbalstwa, a nadto stanowiło ono naruszenie jego podstawowych obowiązków. W takiej sytuacji pracodawca miał prawo wymierzyć karę porządkową, a kary te nie są karami stopniowanymi, co oznacza, że nie jest warunkiem dla nagany uprzednie ukaranie upomnieniem. W związku z tym, że powód nie wykazał jakiegokolwiek skruchy, jego działanie zmusiło pracodawcę do podjęcia działań dyscyplinujących.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Wobec faktu, że pozwany (...) sp. z o.o. w S. wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego, należy mu się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu, do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od powoda A. R. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. w S. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 9 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.