

Sygn. akt VI P 531/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. C.

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

o uchylenie kary

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda K. C. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 531/15

UZASADNIENIE

Powód K. C. pozwem z dnia 21 lipca 2015r. wniósł o uchylenie kary nagany, nałożonej na niego przez szefa służby ochrony pozwanej (...) Sp. z o.o. w G.. Powód wskazał, iż wbrew zarzutowi, nie oglądał w czasie pracy na posterunku filmu, nadto pracodawca nie wyczerpał trybu postępowania, bowiem nie uzyskał stanowiska reprezentującej powoda organizacji związkowej odnośnie sprzeciwu powoda.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w G. wniosła o oddalenie powództwa, podnosząc, iż naruszenie przez powoda porządku i organizacji pracy uzasadniało zastosowanie kary, a wszystkie wymogi formalne kary spełnione.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód został zatrudniony z dniem 5 października 2000r. w firmie (...) sp. z o.o. w G. na stanowisku wartownika.. W 2003r. firma (...) zmieniła nazwę na (...) sp. z o.o.. Powód miał umowę na czas nieokreślony.

W dniu 11 sierpnia 2011r. rozwiązano z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia, powód jednak został przywrócony do pracy i podjął ją z dniem 2 lipca 2012r. .

(dowód: umowa o pracę k. 1, 7, 18, k. 25, k. 37, k. 38cz. B akt osobowych powoda, aneks k. 17 cz. B akt osobowych powoda, rozwiązanie k. 8 cz C akt osobowych powoda, wyroki k. 20-21 cz. C akt osobowych powoda, pismo powoda k. 22 cz. C akt osobowych powoda)

Do obowiązków powoda na stanowisku wartownika należało w szczególności przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy i wykorzystywanie go w sposób jak najbardziej efektywny; dbanie o dobro zakładu chronienie jego mienia, ochrona zakładu pracy przed kradzieżą, rabunkiem, włamaniem do obiektów chronionych, zatrzymanie osób, których

wygląd wskazuje na stan po spożyciu alkoholu lub innego środka u odurzającego celem poddania tych osób badaniom; zapobieganie fotografowaniu lub filmowaniu terenu zakładu pracy bez wymaganego upoważnienia; uniemożliwienie wywożenia, wynoszenia mienia zakładu pracy bez ważnych dokumentów; powiadomienie przełożonych o takich zdarzeniach.

Do obowiązków powoda należała również znajomości instrukcji i zarządzeń dotyczących zadań dla służby ochrony na terenie chronionego obiektu i praktyczne stosowanie się do zawartych w nim postanowień i uregulowań.

Instrukcja pełnienia służby na posterunku nr (...) na terenie (...) SA przewiduje, że zadaniem pracownika ochrony podczas pełnienia służby na posterunku jest biegła znajomość instrukcji pełnienia służby na posterunku, niedopuszczenie do wejścia na tereny chronione osób nieuprawnionych przez bramy kolejowe na lub z terenu zakładu pilnowanie, aby wejście osób upoważnionych na tereny (...) odbywały się na podstawie przepustek osobowych przez furtkę przy posterunku, prowadzenie obchodów bram magazynowych zlokalizowanych na rampie kolejowej z częstotliwością co godzina każdorazowy obchód należy zgłosić do dowódcy zmiany, prowadzenie wizualnej obserwacji ogrodzenia oraz przyległego terenu zarówno wewnątrz jak i na zewnątrz zakładu, prowadzenie obserwacji na monitorze zainstalowanym na posterunku czy między wagonami nie są wwożone lub wywożone przedmioty lub wjeżdżają wyjeżdżają osoby..

Dowód: zakres obowiązków k. 9-11, Instrukcja stanowiskowa k 40-42

Powód pełnił służbę na zmianie nocnej w dniach 29/30 maja 2015r. zgodnie ze swoim harmonogramem. Zmiany podzielone są na 3 części, po 4 godziny, pełnione na dwóch różnych posterunkach i jednym patrolu. Pod koniec zmiany, powód pracę swoją wykonywał na posterunku nr (...) W dniu tym dowódca zmiany R. G. dokonał niezapowiedzianej kontroli na tym posterunku. Było to około godziny 5.00, czyli pod koniec pracy. Powód siedział przy biurku, na którym jest ustawiony monitor, na którym przedstawiony jest widok z 4 kamer, które pokazują teren niewidoczny bezpośrednio z okien posterunku albo który byłby niewidoczny w momencie przejazdu pociągu.

Gdy R. G. zbliżał się do posterunku, akurat przetaczane były cysterny. Pracownik powinien wtedy obserwować podgląd z kamer. R. G. idąc do posterunku widział powoda przez okno, ten jednak go nie widział, bowiem nie patrzył w okna. Gdy R. G. wszedł do środka, zauważył, iż powód w trakcie służby korzystał z telefonu komórkowego, z ekranem dotykowym, na którym to oglądał film. Gdy R. G. wszedł, powód był zaskoczony, nie wyłączył filmu, który trwał gdy powód rozmawiał z dowódcą. Telefon był położony na biurku przed powodem, między nim a monitorem z podglądem z kamer. Powód powoływał się na to, iż ogląda film, aby nie zasnąć i prosi o niewyciąganie konsekwencji.

(dowód: zeznanie świadka R. G. k. 158-161 nagranie czas 00:02:31 – 00:42:13, częściowo zeznania powoda k. 137-139, nagranie rozprawy z dnia 16 listopada 2015r. czas 00:03:39 – 00:37:25, k. 165-166, nagranie rozprawy z 23 marca 2016r. czas 01:25:50-01:38:36,, zdjęcie k. 155-156

Dnia 30 maja 2015r., na miejscu zdarzenia, R. G. sporządził protokół kontroli wartownika z posterunku nr (...), gdzie wprost w sprostowaniach wskazał, że służba pełniona nagannie - pracownik, korzystając z prywatnego urządzenia multimedialnego telefon oglądał filmy tym samym nie prowadził obserwacji bram kolejowych za pomocą monitora zainstalowanego na posterunku oraz obserwacji ogrodzenia terenu przyległego do posterunku tj. niezgodnie z pkt 5 instrukcji stanowiskowej. Dowódca zmiany nadmienił, że podczas wieczornej odprawy omówił prawidłowy sposób pełnienia służby. protokół kontroli wartownika takiej treści podpisał bez zastrzeżeń powód.

(dowód: protokół kontroli k. 45.)

Pismem z dnia 30 maja 2015 roku skierowanym do J. S. szefa służby ochrony dowódca zmiany (...) sp. z o.o. R. G. wniósł o wyciągnięcie wniosków dyscyplinarnych w stosunku do K. C. wskazując, że w dniu 30 maja 2015 roku o godzinie piątej podczas kontroli służby na posterunku nr (...) powód pełnił służbę w sposób naganny bowiem za pomocą prywatnego urządzenia multimedialnego oglądał filmy, a w trakcie wejścia dowódcy zmiany do posterunku nawet nie usiłował wyłączyć oglądanego filmu. Na pytanie czy tak powinna wyglądać służba pełniona prawidłowo

odpowiedział, że oglądał film tylko dlatego, żeby nie zasnąć i prosił dowódcę żeby z tym nic nie robił, powoływał się na to, że jest chory, że ma problemy osobiste.

(dowód: w niosek z 30 maja 2015 k. 44)

K. C. był nieobecny w pracy z powodu choroby w dniach od pierwszego do 5 czerwca, a następnie od 9 do 12 czerwca 2015.

Powód był w pracy 6, 9, 13 i 17 czerwca.

Pismem z dnia 17 czerwca 2015 roku powód został zawiadomiony o zastosowaniu kary porządkowej nagany po wysłuchaniu powoda przez J. S. w dniu 17 czerwca 2015r.. Wysłuchanie powoda odbyło się w obecności R. G..

Kary udzielono za to, że w dniu 30 maja 2015 pełniąc obowiązki wartownika na posterunku nr (...) powód naruszył pkt 4 zakresu obowiązków poprzez zaprzestanie nadzorowania obserwacji przyległego terenu do posterunku oraz brak nadzoru nad otwartymi bramami kolejowymi. Wskazano, iż brak wypełniania prawidłowo obowiązków spowodowany był przez oglądanie przez powoda filmu na prywatnym urządzeniu elektronicznym (telefon prywatny).

Powód powiadomił R. W. przewodniczącego (...) Związku Zawodowego (...), którego powód był członkiem, o całej sytuacji kontroli z dnia 30 maja 2015r. w najbliższy poniedziałek 1 czerwca, a także później po otrzymaniu kary zawiadomił też przewodniczącego o fakcie ukarania.

Dowód: zawiadomienie o zastosowaniu kary k. 4. zaświadczenie lekarskie karta 122, notatka – ostatnia karta części B akt osobowych powoda, częściowo zeznania powoda k. 137-139, nagranie rozprawy z dnia 16 listopada 2015r. czas 00:03:39 – 00:37:25, k. 165-166, nagranie rozprawy z 23 marca 2016r. czas 01:25:50-01:38:36, zeznanie świadka R. G. k. 158-161 nagranie czas 00:02:31 – 00:42:13,

Pismem z dnia 23 czerwca 2015 roku powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej wnosząc o uznanie za niebyłą wymierzonej kary i podnosząc, iż nie naruszył żadnych obowiązków, wykonywał je zgodnie z instrukcją stanowiskową, sprawował nadzór nad peronami kolejowymi, a zarzut braku nadzoru uważa za subiektywne odczucie jego przełożonego. Powód dodał, iż używanie prywatnych telefonów komórkowych nie jest w (...) zakazane poza instalacją produkcyjną, na której powód nie przebywał.

Dowód: sprzeciw k.5.

Zgodnie z umową o świadczenie usług kancelarii zawartą pomiędzy (...) SA, a pozwaną (...) spółka z o.o., usługodawca, czyli (...) SA zobowiązała się świadczyć na rzecz pozwanej usługi kancelaryjne jak o odbiór wszystkich przesyłek adresowanych do usługobiorcy otrzymywanych z urzędu pocztowego, dostarczanych przez interesantów lub doręczycieli zewnętrznych, wpisywanie tych przesyłek do wykazu korespondencji dziennej, dostarczanie tych przesyłek do sekretariatu usługobiorcy 1 raz dziennie w zamkniętych kopertach bez ich otwarcia wraz z wykazem korespondencji dziennej sporządzonym w 2 egzemplarzach z czego oryginał z potwierdzeniem odbioru korespondencji pozostaje u usługodawcy, a potwierdzoną kopię otrzymuje usługobiorca, odbiór jeden raz dziennie korespondencji do wysyłki wewnętrznej wraz z jej wykazem, odbiory 1 raz dziennie zaadresowanej i zakopertowanej korespondencji do wysyłki zewnętrznej to jest poza (...)wraz z jej wykazem, frankowanie dostarczonej korespondencji oraz wpisywanie do odpowiednich książek, zawożenie korespondencji do urzędu pocztowego (...) celem jej nadania.

Zasadą było również kierowanie korespondencji do związków zawodowych tą drogą. W siedzibie kancelarii, każdy związek zawodowy miał swoją przegródkę, gdzie wkładano korespondencję wraz z wykazem. Niektóre związki zawodowe przysyłały kogoś do odbioru korespondencji raz dziennie lub częściej (np. (...)), niektóre nawet raz w miesiącu. Nie praktykowano w kancelarii osobnego powiadamiania o tym, że korespondencja czeka w przegródce.

Czasami nadawcy pism z własnej inicjatywy informowali adresatów o tym, że pismo przekazali do kancelarii, ale nie było to regułą.

Osoby odbierające korespondencję nie brały jej bezpośrednio z przegródek, nie miały bowiem do nich dostępu, każdorazowo korespondencję przynosił odpowiedni pracownik kancelarii.

(...) Związek Zawodowy (...) od dawna i wielokrotnie korzystał z takiej formy wymiany korespondencji. Najczęściej korespondencję odbierał R. W., przewodniczący związku.

Pismem z dnia 24 czerwca 2015r. pozwana spółka wysłała do wszystkich działających na jej terenie związków zawodowych w tym (...) Związku Zawodowego (...) zapytanie czy K. C. przynależy do związku zawodowego albo czy związek wyraził zgodę na jego obronę i reprezentowanie w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy.

Pismo zostało przesłane przez kancelarię i odebrane przez R. W. dnia 26 czerwca 2015r.

Pismem z dnia 26 czerwca 2015 roku przedstawiciel (...) związku zawodowego (...) oświadczył że K. C. jest członkiem tego związku i korzysta z obrony tej organizacji. Złożył je bez pośrednictwa kancelarii, bezpośrednio w sekretariacie (...).

Pismem z dnia 29 czerwca 2015 roku pracodawca zawiadomił (...) Związek Zawodowy (...) o wniesieniu przez pracownika sprzeciwu od nałożenia kary porządkowej z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie bez zbędnej zwłoki w celu umożliwienia pracodawcy rozpatrzenia tego stanowiska w terminie ustawowym. Zawiadomienie to zostało przekazane związkowi zawodowemu w sposób przyjęty w (...) i spółce (...), to jest poprzez kancelarię dnia 29 czerwca 2015 roku. Przedstawiciel związku zawodowego pismo to odebrał dopiero dnia 9 lipca 2015 roku.

W okresie między 29 czerwca 2015 roku, a 9 lipca 2015 roku przedstawiciel (...) związku zawodowego (...) był w pracy przez 4 dni robocze, w czasie pracy aktywnie poruszał się między różnymi budynkami, w tym odwiedzał posterunek (...), który mieści się w budynku, w którym znajduje się Kancelaria..

(dowód: umowa o świadczenie usług kancelaryjnych k. 74-76, zapytanie k. 77, pismo związku zawodowego karta 81, raporty korespondencji wysyłanej k. 49-73,86, k. 123-134; raport z 24 czerwca 2015r. i wykaz odbiorów pisma z 24 czerwca 2015r. k. 77-80; zawiadomienie karta 82, wraz z raportem i wykazem k. 82v-83, zestawienie danych w czytnikach wejść i wyjść karta 87, zeznania A. K. k. 161-163, nagranie czas 00:44:37 - 01:06:24, częściowo zeznanie R. W. k.163-165 nagranie czas 01:07:37- 01:25:07.)

Pismem z dnia 7 lipca 2015 roku doręczonym powodowi w tym samym dniu pracodawca zawiadomił powoda o odrzuceniu sprzeciwu.

(dowód: , zawiadomienie k. 78)

Pismem z dnia 13 lipca 2015 roku (...) związek zawodowy (...) oświadczył pracodawcy, iż nie dopełnił on obowiązków wynikających z art. 112 § 1 k.p.. Przedstawiciel związku oświadczył, że pismo zawierające zawiadomienie o sprzeciwie powoda od nałożonej na niego kary wpłynęło do związku dopiero od 9 lipca, o czym pracodawca zdawał sobie sprawę albowiem wymagał pisemnego potwierdzenia. Przedstawiciel związku oświadczył, iż działanie pracodawcy jest działaniem złej wierz i bez poszanowania zasad współdziałania z organizacjami pracowniczymi. W piśmie tym przedstawiciel związków wskazał, że przedkładanie dokumentów organizacjom związkowym odbywa się zwyczajowo w innym trybie niż tylko i wyłącznie poprzez kancelarię, a mianowicie, że dokumenty przekazywane są za potwierdzeniem odbioru bezpośrednio do biura związku lub kopie dokumentów wysyłane są również pocztą elektroniczną z informacją, że oryginały znajdują się do odbioru w kancelarii. W piśmie tym związek zażądał anulowania nałożonej na powoda kary porządkowej.

Dowód: pismo związku zawodowego z 13 lipca 2015 karta 12.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 3896,33 zł.

(dowód: zaświadczenie k. 40)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się na przedłożonych dokumentach, w szczególności pochodzących z akt osobowych powoda, a także dokumentacji złożonej do akt sprawy, albowiem prawdziwości ani autentyczności tych dokumentów żadna ze stron nie kwestionowała i w ocenie sądu nie budziły one wątpliwości..

Sąd oparł się również na zeznaniach przesłuchanego w tej sprawie świadka R. G.. W ocenie sądu zeznania te są szczegółowe, spontaniczne, logiczne oraz znajdują potwierdzenie w załączonej do akt dokumentacji. W ocenie sądu brak jest podstaw by odmówić wiary tym zeznaniom, jedynie w oparciu o gołosłowne twierdzenia powoda, iż R. G. się na powoda „uwziął”. W ocenie sądu zeznania te są bardziej przekonujące niż zeznania powoda, zmienne w toku postępowania choćby w zakresie rodzaju telefonu użytego tego dnia.

Sąd uwzględnił również zeznania A. K., albowiem były szczegółowe, spójne i logiczne. Świadek w sposób zgodny ze zgromadzoną dokumentacją opisała, jak przebiega obieg korespondencji i jakie w tym zakresie obowiązują zasady i praktyki postępowania. Podkreślić należy iż również R. W. potwierdził opisany przez świadka K. sposób odbioru korespondencji.

Sąd uwzględnił w materiale dowodowym zeznania przedstawiciela związków zawodowych świadka R. W. jedynie w ograniczonym zakresie, w którym były one zgodne ze zgromadzoną dokumentacją albo niesprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, w szczególności sąd dał wiarę świadkowi w zakresie tego, iż był w pracy tak jak w zestawieniu z k. 87 oraz że odebrał przesyłki tak jak wynika z wykazów dziennych korespondencji, jak również że powód go informował na bieżąco o kontroli, potem o nałożeniu kary oraz o sprzeciwie. Natomiast zeznania świadka na temat tego, jak jego zdaniem winien wyglądać obieg korespondencji między pozwaną a związkiem zawodowym sąd pominął, albowiem są to jedynie wnioski i oceny świadka, a nie spostrzeżenia co do faktów.

Podkreślenia wymaga, iż świadek jest działaczem związkowym zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy na cele związkowe, a mimo to przyznał, iż po odbiór korespondencji, czyli coś co stanowi sedno jego działalności związkowej (wymiana informacji z pracodawcą) czasami dokonywał raz na tydzień, na dwa tygodnie, jedynie przy okazji jakiejś czynności.

Sąd uwzględnił zeznania powoda jedynie w tej części, w której nie kłóciły się z zasadami logiki i doświadczenia życiowego, oraz w której znalazły one potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w szczególności zeznaniach świadków oraz dokumentacji zawartej w aktach osobowych, w pozostałej części odmawiając im wiary.

Sąd dał zatem wiarę powodowi odnośnie ogólnego opisu przebiegu zmian, a także odnośnie faktu powiadomienia R. W. zarówno o fakcie kontroli, jak i nałożonej karze, o tym, iż powód został wysłuchany przed zawiadomieniem o karze.

Sąd nie dał wiary powodowi w szczególności co do tego, jakoby w dniu kontroli jedynie słuchał muzyki bowiem jest to sprzeczne z zeznaniami świadka G., treścią protokołu kontroli i notatek. Podkreślenia wymaga, iż powód podpisał protokół kontroli, nie zaznaczając żadnych swoich uwag co do prawdziwości opisu zdarzenia, mimo że na druku było wiele wolnego miejsca takie uwagi umożliwiające, a w treści mowa o filmie. Nadto powód twierdził, że telefon się ładował ładowarką i był oddalony od niego około metra, tymczasem zdjęcie miejsca pracy powoda na tym posterunku (k. 155) wykazuje, iż było to niemożliwe z uwagi na rozmiary biurka. Ponadto R. G. wyraźnie zeznał, iż zorientował się, że to film, bowiem słyszał głosy lektora czy aktorów. Ponadto podkreślenia wymaga, iż gdy sąd odczytał k. 44, w szczególności cytowane przez R. G. zdania powoda, iż prosi by nic z tym nie robić (z kontrolą), bo jest chory, ma

problemy itp.; powód nie zaprzeczył, by że tak właśnie mówił tylko oświadczył (k. 138) że są to zdania wyrwane z kontekstu, zatem powód nie zaprzeczył prawdziwości tego opisu, a jedynie podnosił, że jest on źle zrozumiany, przekreślony.

Wreszcie zeznania powoda w zakresie przedmiotowego telefonu są zmienne i niekonsekwentne – słuchany informacyjnie szeroko się rozwodził nad tym, iż miał wtedy telefon S. (...) z małym ekranem, z klawiaturą, bez dostępu do Internetu, nie dotykowy, z małą kartą pamięci, na której miał tylko piosenki disco polo, i na której by się film nie zmieścił, by na ostatniej rozprawie przyznać, iż miał wtedy jednak inny telefon, z ekranem dotykowym, telefon typu smartfon. Znamienne, iż okazało się, że dziwnym zbiegiem okoliczności powód nie posiada już tych telefonów, zatem nie można było zweryfikować prawdziwości jego słów o ich zawartości i dostępie do Internetu.

Wersja przedstawiona przez świadka G. jest zatem w ocenie sądu bardziej wiarygodna niż wersja powoda, której nie można uznać za wiarygodną, z racji jej sprzeczności z logiką i doświadczeniem życiowym, jej zmiennością i sprzecznością z dokumentacją i zdjęciami..

Przechodząc do materialnoprawnej części rozstrzygnięcia, zwrócić należy uwagę, iż zgodnie z art. 108 § 1 k.p., za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1)karę upomnienia,

2)karę nagany.

Zgodnie z art. 109 § 1 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. Nadto w myśl § 2 i 3 tegoż przepisu, kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, a jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy.

Należy też zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 110 k.p., o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Podkreślenia wymaga, iż powyższe wymogi formalne zostały spełnione. Do zdarzenia doszło 30 maja 2015r.. Powód został wysłuchany 17 czerwca 2015r., i wtedy też nałożono karę, jednak nie stanowi to przekroczenia terminu 14 dni od dowiedzenia się pracodawcy (osoby decyzyjnej) o zdarzeniu, bowiem w międzyczasie powód dwukrotnie był nieobecny w pracy z powodu choroby i nie mógł być wysłuchany w dniach 1-5 czerwca i 9-12 czerwca, zaś zgodnie z cytowanym przepisem art. 109 k.p., bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy po okresie niezdolności do pracy. Powód został wysłuchany w piątym dniu w pracy. Zawiadomienie o karze zostało sporządzone na piśmie, zawiera opis przypisanego naruszenia, datę jego dokonania, zawiera też stosowne i zgodne z prawem pouczenia.

Zgodnie z art. 112 k.p., jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. 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.

Powód zachował terminy z tego artykułu.

Stwierdzić należy, iż w niniejszej sprawie nie doszło do naruszenia art. 112 § 2 k.p., bowiem w okolicznościach niniejszej sprawy pracodawca wypełnił swój obowiązek współpracy z organizacją związkową, ta zaś zaniechała udzielenia odpowiedzi w terminie.

Podkreślenia wymaga, iż przepis art. 112 k.p. nie przewiduje terminu, w jakim odpowiedzi miałyby udzielić organizacja związkowa, ani terminu, w którym organizacja ta powinna udzielić odpowiedzi. Jak wskazuje E. Maniewska w t. 3 do art. 112 w Komentarzu aktualizowanym do Kodeksu Pracy (Lex /El 2016), w odniesieniu do drugiego z tych terminów należy zatem stosować na podstawie analogii inne przepisy regulujące współdziałanie zakładowej organizacji związkowej z pracodawcą. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę termin ten wynosi 5 dni (art. 38 § 2 k.p.), a przy jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia - 3 dni (art. 52 § 1 i art. 53 § 4 k.p.). Ponieważ w odniesieniu do tych spraw, dużo ważniejszych dla pracownika niż kara porządkowa, ustawodawca wyznaczył stosunkowo krótkie terminy, należy przyjąć, iż maksymalny termin zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową wynosi 5 dni od zawiadomienia jej przez pracodawcę o wniesionym sprzeciwie. Pracodawca powinien, we własnym interesie, zawiadomić o tym organizację związkową z takim wyprzedzeniem, aby mógł odrzucić sprzeciw przed upływem 14 dni po rozpatrzeniu stanowiska tej organizacji lub po bezskutecznym upływie terminu zajęcia stanowiska. Pracodawca tak w niniejszej sprawie uczynił. Przekazał przesyłkę dnia 29 czerwca, trzy dni po uzyskaniu informacji, że powód jest reprezentowany przez związek, co dawało związkowi, przy bezzwłocznym odbiorze pisma, 8 dni na zajęcie stanowiska jeszcze w terminie owych 14 dni od daty sprzeciwu.

To związek zawodowy, mimo iż jego przedstawiciel wiedział, iż w przypadku powoda doszło do kontroli, gdzie zarzucono mu naruszenie organizacji pracy już w dniu następnym, wiedział o zastosowanej karze i wiedział, że powód wniósł sprzeciw, jeszcze zanim pracodawca zapytał się związku, czy reprezentuje powoda, przez 10 dni nie podejmuje korespondencji, mimo wielokrotnej możliwości ku temu. Powyższe zachowanie należy uznać za celową obstrukcję, mającą na celu próbę ubezskuteczenia pracodawcy nałożenia kary na pracownika (bowiem brak odpowiedzi na sprzeciw w terminie poczytuje się zgodnie z art. 112 k.p. za jego uwzględnienie, czyli uchylenie kary).

Takie zachowanie związku zawodowego należy uznać za nielojalne, za stanowiące wręcz nadużycie prawa, niezaskłujące na ochronę. Innymi słowy powód nie może się powoływać na to, iż pracodawca nie uzyskał stanowiska organizacji związkowej, gdy ta, mimo iż ma taką możliwość, przez 10 dni nie odbiera oczekującej przesyłki.

Sąd nie zgodził się z poglądem świadka, jakoby to pracodawca powinien szczególnie zabiegać o to, by związek zawodowy odebrał pisma wysyłane do niego zwykłym, przyjętym od dawna sposobem komunikacji.

Jak wskazała świadek K., obieg korespondencji polegający na korzystaniu z usług kancelarii (...), wkładanie przesyłek do przegródek i odbieranie ich z kancelarii przez odbiorców stosowano od kilkunastu lat i był to sposób powszechny. Także (...) Związek Zawodowy (...) wielokrotnie z takiej formy komunikacji korzystał, co wykazał pracodawca zestawieniami wykazów (raporty korespondencji wysyłanej k. 49-73,86, k. 123-134). Świadek przyznała, iż stosowano też bezpośrednio informowanie odbiorcy przez nadawcę, że przesyłkę przekazano do kancelarii, ale było to dodatkowo i nie było to standardem postępowania, a występowało w wyjątkowych sytuacjach. Związek zawodowy nie mógł więc oczekiwać, by związek ten dodatkowo powiadamiać mailowo o przesyłce i wnosić pretensji, iż tych dodatkowych informacji nie było.

Należyta staranność w prowadzeniu spraw związkowych powinna powodować odpowiednio częste sprawdzanie czy jest do związku korespondencja. Podkreślenia wymaga, iż część związków, wymienionych przez A. K., dochowywała tej staranności, sprawdzając przegródki raz dziennie.

Niedbałe jest zachowanie przedstawiciela (...) Związku zawodowego, który oświadcza, iż do kancelarii zachodził tylko przy okazji (k. 163). Jest to wręcz zdumiewające, jeśli uwzględni się, iż przewodniczący tego związku był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i jego czasu pracy nie zaprzętało nic prócz spraw związkowych, zatem nic prócz reprezentowania pracowników, nic prócz kontaktów z pracodawcą. Nie sposób zatem zrozumieć, dlaczego codziennie

lub co drugi dzień nie sprawdzał, czy jest korespondencja, szczególnie w tej sprawie, gdzie nieubłagalnie płynął nieprzekraczalny termin rozpatrzenia sprzeciwu.

Zdumiewające jest też podawanie przez świadka jako usprawiedliwienia nieodbierania przesyłki – iż miał wiele innych ważnych rzeczy na głowie (por. k. 163: nie odwiedziłem kancelarii, gdyż nie jest to jedyna sprawa, którą się zajmuję). Przecież wiedział o karze, wiedział o sprzeciwie i musiał znać terminy ustawowe, wiedział więc, iż termin 14 dni z art. 112 cały czas płynie.

Zwrócić też należy uwagę, iż świadek próbował wywołać wrażenie, iż sprawdzenie przesyłek w kancelarii było niedogodne, nie po drodze. Nie można się z tym zgodzić – świadek najpierw podał, że budynek siedziby związku jest w znacznej odległości od budynku, w którym jest kancelaria, by za chwilę przyznać, iż jest to 50 metrów (!). Zająć do kancelarii to w takiej sytuacji tylko chwila. Nie sposób znaleźć uzasadnienia dla zaniechania tej czynności przez tak długi okres czasu, tym, bardziej, iż świadek przechodził w pobliżu – jak wynika z k. 87, 2 lipca odbił się przy posterunku nr (...) który jest przy budynku kancelarii, a po korespondencję oczekującą nie zaszedł, mimo iż był w częstym kontakcie z powodem (k. 164) i wiedział o sprzeciwie pracownika, wiedział więc, iż można się spodziewać zapytania pracodawcy.

Przyjąć zatem należy, iż celowo przewodniczący związku nie pojawiał się w kancelarii, by nie odebrać pisma i by upłynął termin 14 dni od wniesienia przez pracownika sprzeciwu (ostatecznie odebrał pismo 9 lipca dwa dni po upływie terminu na rozpatrzenie sprzeciwu, mimo iż wcześniej pięć dni był w pracy i mógł odebrać pismo jeszcze w terminie.

Nie można więc się zgodzić ze świadkiem, że to pracodawca nie dochował dbałości o to, by on pismo otrzymał (k. 164).

Obrona praw pracowniczych należy do ustawowych i statutowych obowiązków każdego związku zawodowego i z tych względów niemożliwe jest przerzucanie takich powinności na pracodawcę (tak wyrok SN z 14 marca 2012 r. I PK 117/11).

Dlatego zgodzić się należy z J. Iwulskim (t. 3 do art. 112 w Komentarzu do Kodeksu pracy LexisNexis 2013), że jeżeli organizacja związkowa, powiadomiona niezwłocznie o złożeniu sprzeciwu, nie zajmie żadnego stanowiska w terminie 14 dni, to pracodawca będzie uprawniony do odrzucenia sprzeciwu przed upływem tego terminu, bez rozpatrzenia opinii organizacji związkowej. Inaczej związki zawodowe wymuszałyby przez milczenie uwzględnianie sprzeciwu.

Takie zachowanie nie może być akceptowane, sąd nie może bowiem sanować nadużycia prawa organizacji związkowej. Obrona pracowników nie może bowiem polegać na obstrukcji współpracy z pracodawcą. Wypacza to cel istnienia związków zawodowych.

Odnośnie daty skutecznego powiadomienia organizacji, należy tu, wobec zachowania organizacji polegającego na celowym nieodbieraniu pisma, nadać znaczenie takie, jakie nadaje orzecznictwo w przypadku, gdy pracownik celowo nie dobiera przesyłki np. z rozwiązaniem stosunku pracy.

Zgodnie z orzecznictwem SN, odmowa przyjęcia pisma, o którym pracownik wie, że zawiera informację o ukaraniu jest równoznaczna z zawiadomieniem o zastosowaniu kary porządkowej w rozumieniu art. 110 i 112 KP (tak SN w wyroku z 29 czerwca 2000 r. I PKN 716/99)

Przyjmuje się, iż w razie niedobierania pisma przez pracownika, uznaje się je za skutecznie doręczone i to już z pierwszym dniem, w którym mógł się z nim zapoznać (a nie ostatnim: - por bardzo szczegółowe i wyczerpujące uzasadnienie SN w wyroku z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254, gdzie sąd ten wskazał, iż dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. Spośród możliwych koncepcji skutecznego złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) ustawodawca polski dokonał wyboru teorii doręczenia. Teoria ta na oznacza nie tyle dostarczenie oświadczenia do rąk własnych adresata, co doręczenie w taki sposób, że adresat ma możliwość zapoznania się z jego treścią. Jeśli więc nadawca oświadczenia ma prawo

spodziewać się, że odbiorca będzie przebywał w miejscu, do którego kieruje oświadczenie, to decydujący dla uznania oświadczenia za doręczone jest, co do zasady moment dostarczenia oświadczenia w to miejsce. Konsekwencje faktycznej niemożności odbioru obciążają adresata, chyba że nadawca wiedział, że miejscu, do którego doręcza oświadczenie jego adresata nie zostanie.

Powołać się należy też analogicznie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r. I PK 113/14, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 listopada 2014 r. I PK 88/14, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 1996 r. I PKN 36/96, gdzie sądy stwierdziły, iż odmowa przyjęcia pisma przez pracownika prowadząca do przekroczenia terminu wyznaczonego dla pracodawcy nie może być uwzględniona z uwagi na nadużycie prawa. Analogicznie należy ocenić sytuacje nie tyle odmowy podjęcia pisma, co uchylania się od przyjęcia pisma. Nie może takie zachowanie ubezskuteczyć tego czynności pracodawcy byłoby to sprzeczne ze społeczno- gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego.

Reasumując, uznać należy, iż pracodawca spełnił wymogi formalne nałożenia kary porządkowej.

Przechodząc zatem do merytorycznej oceny zastosowanej kary stwierdzić należy, iż w ocenie sądu jest ona zasadna.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, iż odpowiedzialność porządkowa z art. 108 k.p. dotyczy organizacji pracy rozumianej jako przyjęta procedura w zakresie usprawiedliwiania nieobecności, zastępstw, grafiku pracy (rozkładu pracy, planu pracy), w zakresie bezpieczeństwa.

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 k.p. na dwie grupy. Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza: - nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, - nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, - nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych, - nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

W tym miejscu wskazać trzeba, iż niewątpliwie zachowanie powoda w dniu 30 maja 2015r. ewidentnie naruszało ustaloną organizację i porządek pracy.

Sposób wykonywania pracy był szczegółowo określony instrukcją stanowiskową opracowaną osobno dla każdego z posterunków.

Z instrukcji tej wynikało, że powód powinien obserwować podgląd z kamer na monitorze. Powód ten punkt instrukcji naruszył, bowiem nie podejmował tej obserwacji, a oglądał film.

O tym, iż oglądał film, a nie słuchał muzyki, pośrednio świadczy to, iż powód był zaskoczony wejściem dowódcy, co oznacza, iż go nie widział idącego, mimo podglądu z kamer otaczających posterunek. Gdyby tylko słuchał muzyki, i patrzył w kamery, mógłby zauważyć idącego dowódcę i wyłączyć telefon, tak aby dowódca nie miał do czego mieć uwag.

Nadto jak już wyżej szeroko wskazał sąd przy omawianiu dowodów, o tym iż powód oglądał film świadczą wiarygodne zeznania świadka, liczna dokumentacja, zdjęcie biurka przeczące słowom powoda o odległości telefonu od niego oraz zmienność zeznań powoda świadcząca o ich niewiarygodności.

Powyższe okoliczności wskazują na winę powoda w związku z sytuacją z 30 maja 2016r.. Jest to wina w postaci umyślnej – powód musiał wiedzieć, iż oglądanie filmu w pracy jest sprzeczne z zasadami wykonywania służby i narusza instrukcję stanowiskową. Podkreślenia wymaga, iż instrukcje nie muszą być tak szczegółowe, by wymieniać każde naruszenie. Byłoby to bowiem niemożliwie, biorąc pod uwagę na jak wiele sposobów można naruszyć przepisy. Podkreślenia wymaga, iż w instrukcji było wskazane iż należy prowadzić nieprzerwaną obserwację (jak wskazał świadek G., każde wyjście należy zgłaszać, nawet do toalety, wtedy obserwację podejmuje centrala), a gdy się ogląda film, to siłą rzeczy otoczenia się nie obserwuje..

Powyższe zatem również uzasadnia zastosowanie kary porządkowej. Zastosowanie kary nagany, nie upomnienia uzasadnione jest stopniem winy pracownika oraz ciężkością naruszenia przepisów porządkowych.

Jak wskazano w publikacji Odpowiedzialność pracownicza (Zbigniew Góral, Ewa Staszewska, Lex), przez organizacje i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Do przykładowych przekroczeń zalicza się wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie (oglądanie filmu).

Reasumując w ocenie sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wykazał, iż powód naruszył zasady organizacji i porządku pracy, zatem nałożona na niego kara nagany jest karą zasadną i słuszną.

Biorąc pod uwagę powyższe sąd na podstawie cytowanych wyżej przepisów, sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

W tym miejscu należy tylko przypomnieć o treści art. 113 k.p., zgodnie z którym karę uważa się za niebyłą a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych, po roku nienaganej pracy.

W punkcie II wyroku sąd zasądził od powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu, do których zalicza się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt. 3) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, w tym przypadku 60 zł.