

Sygn. akt VI P 443/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 czerwca 2023 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2023 r. w Warszawie na rozprawie na podst. art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.),

sprawy z powództwa K. D.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

orzeka:

oddala powództwo;

zasądza od powoda K. D. na rzecz pozwanego (...) S.A. z siedzibą w W. kwotę 120,00 złotych (sto dwadzieścia 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 443/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 listopada 2020 roku K. D. wniósł o uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej w dniu 9 października 2020 roku. Jako pozwanego wskazał (...) S.A. w W.. W uzasadnieniu argumentował, że nie przedstawiono mu żadnych dowodów samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Powód zaprzeczył aby takie zdarzenie miało miejsce i wskazał, że jego zdaniem ukaranie go karą upomnienia jest retorsją za pełnienie funkcji przewodniczącego związku zawodowego oraz sprawowanie funkcji Okręgowego (...) Inspektora Pracy u pozwanego pracodawcy.

(pozew – k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując na zasadność nałożonej kary upominania oraz naruszenie przez powoda postanowień Regulaminu Pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 44-51)

Stanowiska stron nie uległy zmianie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód jest zatrudniony w pozwanej spółce od 1 stycznia 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2016 roku powierzono mu stanowisko kierownika pociągu pasażerskiego. Miejszem pracy powoda określonym w umowie o pracę jest W..

(okoliczności niesporne, a nadto umowa pracę – k. 333)

Ze względu na zmienność lokalizacji świadczenia pracy (pociągu) powód jak i inni pracownicy – kierownicy pociągów – otrzymywali od przełożonych harmonogramy pracy ze wskazaniem dni i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz określeniem jaki pociąg będzie obsługiwał.

W czasie postoju na stacji powód miał tzw. czas administracyjny w czasie, którym miał obowiązek rozliczyć się z wykonanej pracy, wypełniać dokumenty, zapoznawać z regulacjami oraz zmianami w przepisach obowiązujących u pozwanej i potwierdzać zapoznanie się z nimi. Czynności te powinny być wykonywane każdorazowo w pomieszczeniach budynku odpowiedniej sekcji np. (...).

Czas administracyjny nie jest przeznaczony na odbiór ubioru roboczego z magazynu i nie jest wliczany do czasu pracy. Odbioru ubrania roboczego pracownik powinien dokonać poza godzinami pracy.

(dowód: zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502; zeznania powoda K. D. – k. 520-523)

W dniu 24 września 2020 roku powód zgodnie z harmonogramem miał rozpisany czas pracy od godziny 4.39 do godziny 14.41. Po przyjeździe pociągu do W. powód miał pełnić służbę w Sekcji (...) w wyznaczonym czasie.

Przed godziną 14.00 powód z uwagi na kolejkę do dyspozytorów opuścił budynek Sekcji (...) nie informując o tym nikogo opuścił sekcję Powód nie pojawił się już w pracy do 14.41.

Powód nie zgłosił nikomu że w tym czasie udał się do magazynu odzieży w celu wymiany uszkodzonych spodni.

Informacja o czasie pracy magazynu jest czynny jest umieszczona na tablicy w budynku sekcji do której powód miał dostęp. W dniu 24 września 2020 roku magazyn również był nieczynny.

(dowód: harmonogram – k. 162; zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502; zeznania powoda K. D. – k. 520-523)

W dniu 24 września 2020 roku kontrolerzy Biura Audytu Wewnętrznego i Kontroli dokonali kontroli obecności konduktorów sekcji (...) w godzinach od 14.00 do 14.41. podczas której stwierdzono nieobecność kilku pracowników, w tym powoda. Dyspozytorzy poinformowali, że powód i inni pracownicy nie zgłaszali konieczności opuszczenia miejsca pracy (sekcji) przed jej zakończeniem. Dyspozytorzy nie mieli wiedzy, gdzie powód się udał.

W dniu 25 września 2020 roku powód złożył ustne wyjaśnienia, że opuścił miejsce pracy aby udać się po samochód do domu, a następnie pojechać do magazynu po ubranie robocze – spodnie.

W związku z tym w dniu 25 września 2020 roku kontroler K. B. sporządził raport z kontroli i przekazał do wiadomości przełożonych powoda.

(dowód: raport – k. 158-159; zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502)

Pismem z dnia 1 października wezwano powoda do złożenia pisemnych wyjaśnień, albowiem stwierdzono jego uchybienia dotyczące nieprzestrzegania przez niego czasu pracy. Powód nie świadczył pracy zgodnie z kartą pracy z której wynikało, że powinien przebywać na terenie Sekcji do godziny 14.41.

Powód złożył pisemne wyjaśnienia.

(dowód: wezwanie – k. 12-12v)

Decyzją z dnia 9 października 2020 roku pozwana spółka nałożyła na powoda karę porządkową upomnienia wobec naruszenia przez niego obowiązków służbowych tj. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 24 września 2020 roku przez co naruszył postanowienia z art. 100 § 2 k.p. oraz Rozdziału III § 6 ust. 2 pkt 6 i 8 i Rozdziału V § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu Pracy dla (...) S.A. Zakład (...).

(dowód: decyzja o nałożeniu upomnienia – k. 167)

Pismem dnia 23 października 2020 roku skierowanym do E. D. Zakładu (...) – powód wniósł sprzeciw na podstawie art. 112 k.p. od nałożonej na niego kary porządkowej upomnienia z dnia 9 października 2020 roku w którym argumentował, że pracodawca nie wziął pod uwagę jego wyjaśnień, że powód pojechał do magazynu mundurowego po wymianę zniszczonej odzieży. Do 9 października 2020 roku żaden pracodawca nie stosował wobec powoda kar porządkowych, a stosowanie częściowej utraty premii było adekwatne do przewinienia z zachowaniem prawa do równego traktowania.

(dowód: sprzeciw – k. 11)

Pismem z dnia 29 października 2020 roku (odebrany przez powoda 2 listopada 2020 roku) pozwana poinformowała powoda, że pracodawca odrzucił sprzeciw.

(dowód: odrzucenie sprzeciwu – k. 7)

Zgodnie z obowiązującym § 6 ust. 2 pkt 6 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Zakład (...) – pracownik jest zobowiązany do przestrzegania ustalonego czasu pracy i wykorzystania go w sposób najbardziej efektywny.

Ponadto na podstawie § 6 ust. 2 pkt 8 Regulaminu pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o każdej przeszkodzie umożliwiającej stawienie się w pracy lub jej wykonywanie.

Zgodnie z § 8 pkt t Regulaminu pracownik zobowiązany jest do osobistego powiadomienia bezpośredniego przełożonego o każdorazowym opuszczeniu zakładu w czasie pracy.

U pozwanej w stosunku do kierowników pociągu istniał obowiązek powiadamiania o opuszczeniu wcześniejszym pracy dyspozytorów.

Zgodnie z § 18 ust. 1pkt 4 Regulaminu ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest nieusprawiedliwione nieprzybycie do pracy lub samowolne opuszczanie pracy przed jej zakończeniem.

(dowód: regulamin pracy dla pracowników (...) Zakład (...)) – k. 60-105)

W 2017 roku, w toku postępowania wyjaśniającego ustalono, że 9 sierpnia 2017 roku powód dopuścił się naruszenia dyscypliny czasu pracy poprzez spóźnienie się do pracy, ale nie skutkowało to wówczas nałożeniem na niego kary porządkowej.

(dowód: sprawozdanie – k. 178)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów z akt sprawy, przedłożonych przez strony procesu. Było one niekwestionowane co do ich autentyczności przez strony.

Sąd ustalając stan faktyczny nie oparł się na dowodach z dokumentów załączonych do pisma pełnomocnika powoda z daty 29 września 2022 roku, albowiem były one powołane na fakty niemające znaczenia dla sprawy. Sąd prowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia rzeczywistego przebiegu zdarzeń z dnia 24 września 2020 roku.

Dokumenty te dotyczyły działalności społeczno - związkowej powoda, i nie były związane z nałożeniem na powoda kary porządkowej upomnienia. Ponadto żaden ze świadków nie potwierdził, że pracodawca miał zastrzeżenia do powoda przez pryzmat jego działalności związkowej i społecznej.

Odnosnie dokumentów dołączonych do pisma z dnia 21 marca 2020 roku to dotyczyły one faktów mających miejsce już po nałożeniu na powoda kary porządkowej. Podobnie Sąd nie oparł się na dowodach z kart 496-499 akt sprawy z przyczyn wyżej wskazanych.

Zeznaniom świadków M. P. oraz G. S. Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym. W zakresie zeznań świadka C. K. (2) Sąd dał mu wiarę w zakresie w jakim twierdził, że był obowiązek informowania dyspozytorów o opuszczeniu miejsca pracy - sekcji, ale nie praktykowano tego (nie zgłaszano konieczności wyjścia właściwym osobom - ani pisemnie, ani ustnie). Również wiarygodne było, że obowiązkiem pracowników było pozostawanie w budynku sekcji W. – W. celem wykonania czynności administracyjnych związanych z pracą. Wprawdzie był obowiązek zachowania rygoru covidowego, ale bez prawa opuszczania pomieszczeń sekcji. Nie było jedynie wiarygodne, że po kontroli 24 września 2020 roku ukarano około 10-12 pracowników, ponieważ pozwana przedłożyła dokumenty, z których wynika, że ukarano karami porządkowymi poza powodem tylko 4 pracowników.

Odnosnie zeznań powoda K. D. Sąd dał mu wiarę w części, a mianowicie, że po przerwie na posiłek w czasie administracyjnym powinien on przebywać na miejscu sekcji W. – W. i wykonywać czynności związane z pracą. Potwierdził on również, że przed zakończeniem pracy o godzinie 14.41 opuścił budynek sekcji i udał się do domu, po samochód, aby pojechać do magazynu celem wymiany odzieży. Również wiarygodne było to, że powód wiedział, że powinien zawiadomić dyspozytora o opuszczeniu sekcji, ale nie zrobił tego, ponieważ jak zeznał do jego okienka była kolejka. W ocenie sądu wiarygodne jest również zeznanie, że magazyn po godzinie 14.00 mógł być nieczynny, oraz, że numer telefonu do magazynu był mu znany. Powód również zeznał, że przyjętą praktyką przez pracowników pozwanej pełniących podobne funkcje jak on, był brak obowiązku informowania dyspozytorów o opuszczeniu pracy i udaniu się do magazynu. Wiarygodne było również zeznanie w zakresie tego, że powód wiedział, że czas administracyjny nie był przeznaczony na pobieranie umundurowania.

Sąd nie dał mu natomiast wiary w zakresie, w jakim zeznał, że nie było regulacji odnośnie zasad opuszczania miejsca pracy i usprawiedliwiania tej okoliczności. Jak wynika z zapisów Regulaminu pracy pracownik o chęci opuszczenia miejsca pracy powinien zawiadomić swoich przełożonych. Nie było również wiarygodne zeznanie, że kara upomnienia była związana z jego działalnością związkową, społeczną, oraz, że zgłaszał uwagi do regulacji covidowych obowiązującej w pozwanej. W tym zakresie zeznanie to pozostawało dowolnym twierdzeniem powoda niepopartym dowodami. Również nie było wiarygodne, że były wytyczne ile osób ma przebywać w pomieszczeniu przeznaczonym dla Sekcji (...). Takiego twierdzenia powód nie udowodnił. Ponadto wszyscy świadkowie zeznali, że każdy pracownik po dotarciu na stację (...) mógł tam znaleźć miejsce do wykonywania czynności administracyjnych. Co prawda z umowy o pracę powoda wynika, że miejscem wykonywania pracy jest W., ale nie oznacza to, że mógł przebywać na terenie całej W. i w ten sposób realizować czynności pracownicze. Powód nie wyjaśnił, jakie miałby wykonywać czynności administracyjne związane z rozliczeniem po zakończonej pracy poza budynkiem sekcji. Z ustaleń Sądu na podstawie zeznań świadków wynika, że powód po zakończeniu jazdy pociągiem, jako kierownik miał obowiązek przebywać w budynku sekcji – W. – W.. Obowiązkiem pracownika było przebywanie we właściwym budynku, a nie na terenie jakiegokolwiek miejsca w W..

Nie zachodziła konieczność uzupełnienia materiału dowodowego, strony nie składały takich wniosków dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uchylenie kary porządkowej upomnienia. Zgodnie z art. 108 § 1 KP 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.

Z kolei zgodnie z art. 112 KP, jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (§ 1); pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§ 2).

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do podnoszonego przez powoda naruszenia art. 109 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Karę na powoda nałożono decyzją z dnia 9 października 2020 roku. Z ustaleń Sądu wynika, że w dniu 24 września 2020 roku doszło do skontrolowania sekcji (...) i nie zastano tam powoda, jak i części innych pracowników. Ustalono, że powód opuścił pracę bez poinformowania o tym dyspozytora. Istotne więc było ustalenie z jakich przyczyn powód w dniu 24 września 2020 roku opuścił przed godziną 14.41 budynek sekcji. W dniu 25 września 2020 roku kontrolerzy wysłuchali powoda, który powiedział im, że wyszedł wcześniej z sekcji opuszczając ją ponieważ musiał udać się do magazynu ubraniowego po nowe spodnie. Dopiero wówczas pracodawca powziął informację o tym, że powód na pewno opuścił miejsce pracy oraz z jakiego powodu to zrobił.

Powód nie kwestionował tego, że zapoznał się z Regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce. Dodatkowo jest to potwierdzone jego podpisem na dokumencie znajdującym się w aktach osobowych. Zgodnie z § 18 Regulaminu pracy - samowolne opuszczenie pracy przed jej zakończeniem stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a z § 8 pkt 5 regulaminu pracy wynika, że pracownik jest zobowiązany do osobistego zawiadomienia bezpośredniego przełożonego o każdorazowym opuszczeniu zakładu pracy w czasie przerw w pracy.

Trzeba więc stwierdzić, że powód miał wiedzę, że nie może opuszczać pracy 24 września 2020 roku przed jej zakończeniem czyli przed godz. 14.41. bez zgody dyspozytora. W toku tego postępowania ustalono, że w dniu 24 września 2020 roku powód powinien pracować zgodnie z harmonogramem do godziny 14.41. Oznacza to, że do tego czasu powinien wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Po zakończeniu jazdy pociągiem relacji P. – (...). Powód miał wykonywać do godziny 14.41 tzw. czynności w ramach czasu administracyjnego, który był przeznaczony na zapoznawanie się ze regulacjami, wypełniania dokumentacji służbowej. Do tego czasu nie jest wliczone udanie się po ubranie do magazynu ubraniowego. Tym samym powód powinien pozostawać do dyspozycji pracodawcy w sekcji W.-W.. Nie miał prawa udać się po ubranie do magazynu odzieży, tym bardziej bez poinformowania o tym dyspozytorów.

Powód bezzasadnie twierdził, że będąc w W. i pozostając pod telefonem był do dyspozycji pracodawcy, ponieważ w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy miał wpisaną - W.. Nielogicznym należałoby uznać, że przebywanie poza skcją pracodawca rozumiałby za pozostawanie do jego dyspozycji i wykonywanie pracy. Przyjęcie przez powoda szerokiego sposobu rozumienia miejsca świadczenia pracy – W. jest tylko przejawem przyjętej taktyki procesowej, aby wykazać, że nie opuścił jak twierdził swojego miejsca pracy. Dodatkowo należy wskazać na sprzeczność stanowiska powoda, ponieważ jednocześnie twierdził, że W. jest jego miejscem pracy i nie miał obowiązku odmeldowania się dyspozytorowi, a następnie zeznał, że powinien informować dyspozytora o oddaleniu się z miejsca pracy.

W ocenie sądu opuszczenie przez powoda sekcji (...) i udanie się po samochód, aby udać się do magazynu ubrań stanowiło nieusprawiedliwione, niezgłoszone opuszczenie stanowiska pracy. Jak już wskazano wyżej, powód miał świadomość, że opuszczając sekcję powinien zgłosić dyspozytorowi, czego nie zrobił ponieważ była kolejka. Naruszył

w ten sposób porządek pracy, bowiem w czasie przebywania w Sekcji (...) powód miał obowiązek pozostawiania do dyspozycji dyspozytora. Nie mógł się oddalić z miejsca pracy bez wiedzy i zgody przełożonego.

Niezależnie od powyższego powód nie miał obiektywniej możliwości, aby udać się do magazynu ubrań w celu wymiany spodni. W dniu 24 września 2020 roku magazyn ubraniowy był zamknięty. Informacja o tym jest wywieszona na tablicy przy kasie dopłat przy okienku dyspozytora. Tablica jest dostępna dla pracowników pozwanej przebywających w danej sekcji. Powód również mógł z taką informacją się zapoznać w czasie administracyjnym. Świadek G. S. zeznał, że pracownicy są informowani o godzinach i dniach otwarcia magazynu. Dlatego też powód powinien wiedzieć, że 24 września 2020 roku nie będzie mógł wymienić odzieży.

Reasumując powód jako długoletni i doświadczony pracownik naruszył zasady przestrzegania czasu pracy, zapisy Regulaminu pracy. Sąd zgadza się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, że samowolne i „potajemne” opuszczenie stanowisk dyspozytorów kolejowych, którzy nie usprawiedliwili okresowej nieobecności w pracy, stanowi ciężkie naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie czasu i porządku pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 KP) – (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 grudnia 2012 r., I PK 142/12). Ponadto każde wyjście z miejsca pracy w czasie pracy (art. 128 KP), w tym w czasie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (art. 134 KP), dokonane bez powiadomienia, zgody lub akceptacji pracodawcy, w tym bez odnotowania w tzw. służbowej książce wyjść z pracy, może być ocenione jako naruszające postanowienia regulaminu i porządku pracy oraz zachowanie uzasadniające zastosowanie negatywnych rygorów (sankcji) prawa pracy (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 16 marca 2017 r., I PK 124/16).

Sąd stwierdził, że powód naruszył obowiązki służbowe w sposób umyślny, celowy. Znał regulamin pracy pozwanej i powinien się do niego stosować.

Ponadto zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Powód miał obowiązek przestrzegać następujących przepisów: Rozdział III § 6 ust. 2 pkt 6 i 8 i Rozdział V § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu Pracy dla (...) S.A. Zakład (...). Regulowały one m.in. sposób zgłaszania, opuszczania miejsca wykonywania pracy przed czasem zakończenia pracy. Powód miał obowiązek przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonego w zakładzie pracy tj. w dniu 24 września 2020 roku pracować do godziny 14.41 oraz zawiadomić dyspozytora o konieczności opuszczenia sekcji przed czasem zakończenia pracy.

Pracodawca miał więc prawo ukarać powoda karą porządkową upomnienia za naruszenie przepisów regulaminu pracy, przywołanych w decyzji o ukaraniu karą upomnienia. Tak więc decyzja o ukaraniu powoda karą upomnienia jest zgodna z prawem i uzasadniona. Mając to na względzie Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, uznając, że strona pozwana wygrała w całości.

Sygn. akt VI P 443/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 listopada 2020 roku K. D. wniósł o uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej w dniu 9 października 2020 roku. Jako pozwanego wskazał (...) S.A. w W.. W uzasadnieniu argumentował, że nie przedstawiono mu żadnych dowodów samowolnego opuszczenia stanowiska pracy. Powód zaprzeczył aby takie zdarzenie miało miejsce i wskazał, że jego zdaniem ukaranie go karą upomnienia jest retorsją za pełnienie funkcji przewodniczącego związku zawodowego oraz sprawowanie funkcji Okręgowego (...) Inspektora Pracy u pozwanego pracodawcy.

(pozew – k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując na zasadność nałożonej kary upominania oraz naruszenie przez powoda postanowień Regulaminu Pracy.

(odpowieź na pozew – k. 44-51)

Stanowiska stron nie uległy zmianie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód jest zatrudniony w pozwanej spółce od 1 stycznia 2009 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2016 roku powierzono mu stanowisko kierownika pociągu pasażerskiego. Miejszem pracy powoda określonym w umowie o pracę jest W..

(okoliczności niesporne, a nadto umowa pracę – k. 333)

Ze względu na zmienność lokalizacji świadczenia pracy (pociągu) powód jak i inni pracownicy – kierownicy pociągów – otrzymywali od przełożonych harmonogramy pracy ze wskazaniem dni i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz określeniem jaki pociąg będzie obsługiwał.

W czasie postoju na stacji powód miał tzw. czas administracyjny w czasie którym miał obowiązek rozliczyć się z wykonanej pracy, wypełniać dokumenty, zapoznawać z regulacjami oraz zmianami w przepisach obowiązujących u pozwanej i potwierdzać zapoznanie się z nimi. Czynności te powinny być wykonywane każdorazowo w pomieszczeniach budynku odpowiedniej sekcji np. (...).

Czas administracyjny nie jest przeznaczony na odbiór ubioru roboczego z magazynu i nie jest wliczany do czasu pracy. Odbioru ubrania roboczego pracownik powinien dokonać poza godzinami pracy.

(dowód: zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502; zeznania powoda K. D. – k. 520-523)

W dniu 24 września 2020 roku powód zgodnie z harmonogramem miał rozpisany czas pracy od godziny 4.39 do godziny 14.41. Po przyjeździe pociągu do W. powód miał pełnić służbę w Sekcji (...) w wyznaczonym czasie.

Przed godziną 14.00 powód z uwagi na kolejkę do dyspozytorów opuścił budynek Sekcji (...) nie informując o tym nikogo opuścił sekcję Powód nie pojawił się już w pracy do 14.41.

Powód nie zgłosił nikomu że w tym czasie udał się do magazynu odzieży w celu wymiany uszkodzonych spodni.

Informacja o czasie pracy magazynu jest czynny jest umieszczona na tablicy w budynku sekcji do której powód miał dostęp. W dniu 24 września 2020 roku magazyn również był nieczynny.

(dowód: harmonogram – k. 162; zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502; zeznania powoda K. D. – k. 520-523)

W dniu 24 września 2020 roku kontrolerzy Biura Audytu Wewnętrznego i Kontroli dokonali kontroli obecności konduktorów sekcji (...) w godzinach od 14.00 do 14.41. podczas której stwierdzono nieobecność kilku pracowników, w tym powoda. Dyspozytorzy poinformowali, że powód i inni pracownicy nie zgłaszali konieczności opuszczenia miejsca pracy (sekcji) przed jej zakończeniem. Dyspozytorzy nie mieli wiedzy, gdzie powód się udał.

W dniu 25 września 2020 roku powód złożył ustne wyjaśnienia, że opuścił miejsce pracy aby udać się po samochód do domu, a następnie pojechać do magazynu po ubranie robocze – spodnie.

W związku z tym w dniu 25 września 2020 roku kontroler K. B. sporządził raport z kontroli i przekazał do wiadomości przełożonych powoda.

(dowód: raport – k. 158-159; zeznania świadka M. P. – k. 415v-416; zeznania świadka G. S. – k.416-414; zeznania świadka C. K. (1) –k. 500v-502)

Pismem z dnia 1 października wezwano powoda do złożenia pisemnych wyjaśnień, albowiem stwierdzono jego uchybienia dotyczące nieprzestrzegania przez niego czasu pracy. Powód nie świadczył pracy zgodnie z kartą pracy z której wynikało, że powinien przebywać na terenie Sekcji do godziny 14.41.

Powód złożył pisemne wyjaśnienia.

(dowód: wezwanie – k. 12-12v)

Decyzją z dnia 9 października 2020 roku pozwana spółka nałożyła na powoda karę porządkową upomnienia wobec naruszenia przez niego obowiązków służbowych tj. samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 24 września 2020 roku przez co naruszył postanowienia z art. 100 § 2 k.p. oraz Rozdziału III § 6 ust. 2 pkt 6 i 8 i Rozdziału V § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu Pracy dla (...) S.A. Zakład (...).

(dowód: decyzja o nałożeniu upomnienia – k. 167)

Pismem dnia 23 października 2020 roku skierowanym do E. D. Zakładu (...) – powód wniósł sprzeciw na podstawie art. 112 k.p. od nałożonej na niego kary porządkowej upomnienia z dnia 9 października 2020 roku w którym argumentował, że pracodawca nie wziął pod uwagę jego wyjaśnień, że powód pojechał do magazynu mundurowego po wymianę zniszczonej odzieży. Do 9 października 2020 roku żaden pracodawca nie stosował wobec powoda kar porządkowych, a stosowanie częściowej utraty premii było adekwatne do przewinienia z zachowaniem prawa do równego traktowania.

(dowód: sprzeciw – k. 11)

Pismem z dnia 29 października 2020 roku (odebrany przez powoda 2 listopada 2020 roku) pozwana poinformowała powoda, że pracodawca odrzucił sprzeciw.

(dowód: odrzucenie sprzeciwu – k. 7)

Zgodnie z obowiązującym § 6 ust. 2 pkt 6 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Zakład (...) – pracownik jest zobowiązany do przestrzegania ustalonego czasu pracy i wykorzystania go w sposób najbardziej efektywny.

Ponadto na podstawie § 6 ust. 2 pkt 8 Regulaminu pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o każdej przeszkodzie umożliwiającej stawienie się w pracy lub jej wykonywanie.

Zgodnie z § 8 pkt t Regulaminu pracownik zobowiązany jest do osobistego powiadomienia bezpośredniego przełożonego o każdorazowym opuszczeniu zakładu w czasie pracy.

U pozwanej w stosunku do kierowników pociągu istniał obowiązek powiadamiania o opuszczeniu wcześniejszym pracy dyspozytorów.

Zgodnie z § 18 ust. 1pkt 4 Regulaminu ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest nieusprawiedliwione nieprzybycie do pracy lub samowolne opuszczanie pracy przed jej zakończeniem.

(dowód: regulamin pracy dla pracowników (...) Zakład (...) – k. 60-105)

W 2017 roku, w toku postępowania wyjaśniającego ustalono, że 9 sierpnia 2017 roku powód dopuścił się naruszenia dyscypliny czasu pracy poprzez spóźnienie się do pracy, ale nie skutkowało to wówczas nałożeniem na niego kary porządkowej.

(dowód: sprawozdanie – k. 178)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów z akt sprawy, przedłożonych przez strony procesu. Było one niekwestionowane co do ich autentyczności przez strony.

Sąd ustalając stan faktyczny nie oparł się na dowodach z dokumentów załączonych do pisma pełnomocnika powoda z daty 29 września 2022 roku, albowiem były one powołane na fakty niemające znaczenia dla sprawy. Sąd prowadził postępowanie dowodowe celem ustalenia rzeczywistego przebiegu zdarzeń z dnia 24 września 2020 roku. Dokumenty te dotyczyły działalności społeczno - związkowej powoda, i nie były związane z nałożeniem na powoda kary porządkowej upomnienia. Ponadto żaden ze świadków nie potwierdził, że pracodawca miał zastrzeżenia do powoda przez przyzmat jego działalności związkowej i społecznej.

Odnosnie dokumentów dołączonych do pisma z dnia 21 marca 2020 roku to dotyczyły one faktów mających miejsce już po nałożeniu na powoda kary porządkowej. Podobnie Sąd nie oparł się na dowodach z kart 496-499 akt sprawy z przyczyn wyżej wskazanych.

Zeznaniom świadków M. P. oraz G. S. Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym. W zakresie zeznań świadka C. K. (2) Sąd dał mu wiarę w zakresie w jakim twierdził, że był obowiązek informowania dyspozytorów o opuszczeniu miejsca pracy - sekcji, ale nie praktykowano tego (nie zgłaszano konieczności wyjścia właściwym osobom - ani pisemnie, ani ustnie). Również wiarygodne było, że obowiązkiem pracowników było pozostawanie w budynku sekcji W. – W. celem wykonania czynności administracyjnych związanych z pracą. Wprawdzie był obowiązek zachowania rygoru dowodowego, ale bez prawa opuszczania pomieszczeń sekcji. Nie było jedynie wiarygodne, że po kontroli 24 września 2020 roku ukarano około 10-12 pracowników, ponieważ pozwana przedłożyła dokumenty, z których wynika, że ukarano karami porządkowymi poza powodem tylko 4 pracowników.

Odnosnie zeznań powoda K. D. Sąd dał mu wiarę w części, a mianowicie, że po przerwie na posiłek w czasie administracyjnym powinien on przebywać na miejscu sekcji W. – W. i wykonywać czynności związane z pracą. Potwierdził on również, że przed zakończeniem pracy o godzinie 14.41 opuścił budynek sekcji i udał się do domu, po samochód aby pojechać do magazynu celem wymiany odzieży. Również wiarygodne było to, że powód wiedział, że powinien zawiadomić dyspozytora o opuszczeniu sekcji, ale nie zrobił tego ponieważ jak zeznał do jego okienka była kolejka. W ocenie sądu wiarygodne jest również zeznanie, że magazyn po godzinie 14.00 mógł być nieczynny, oraz, że numer telefonu do magazynu był mu znany. Powód również zeznał, że przyjętą praktyką przez pracowników pozwanej pełniących podobne funkcje jak on, był brak obowiązku informowania dyspozytorów o opuszczeniu pracy i udaniu się do magazynu. Wiarygodne było również zeznanie w zakresie tego, że powód wiedział, że czas administracyjny nie był przeznaczony na pobieranie umundurowania.

Sąd nie dał mu natomiast wiary w zakresie w jakim zeznał, że nie było regulacji odnośnie zasad opuszczania miejsca pracy i usprawiedliwiania tej okoliczności. Jak wynika z zapisów Regulaminu pracy pracownik o chęci opuszczenia miejsca pracy powinien zawiadomić swoich przełożonych. Nie było również wiarygodne zeznanie, że kara upomnienia była związana z jego działalnością związkową, społeczną, oraz, że zgłaszał uwagi do regulacji dowodowych obowiązującej w pozwanej. W tym zakresie zeznanie to pozostawało dowolnym twierdzeniem powoda niepopartym dowodami. Również nie było wiarygodne, że były wytyczne ile osób ma przebywać w pomieszczeniu przeznaczonym dla Sekcji (...). Takiego twierdzenia powód nie udowodnił. Ponadto wszyscy świadkowie zeznali, że każdy pracownik po dotarciu na stację (...) mógł tam znaleźć miejsce do wykonywania czynności administracyjnych. Co prawda z umowy o pracę powoda wynika, że miejscem wykonywania pracy jest W., ale nie oznacza to, że mógł przebywać na terenie całej W. i w ten sposób realizować czynności pracownicze. Powód nie wyjaśnił, jakie miałby wykonywać czynności administracyjne związane z rozliczeniem po zakończonej pracy poza budynkiem sekcji. Z ustaleń Sądu

na podstawie zeznań świadków wynika, że powód po zakończeniu jazdy pociągiem jako kierownik miał obowiązek przebywać w budynku sekcji – W. – W.. Obowiązkiem pracownika było przebywanie we właściwym budynku, a nie na terenie jakiegokolwiek miejsca w W..

Nie zachodziła konieczność uzupełnienia materiału dowodowego, strony nie składały takich wniosków dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o uchylenie kary porządkowej upomnienia. Zgodnie z art. 108 § 1 KP 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.

Z kolei zgodnie z art. 112 KP jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (§ 1); pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§ 2).

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do podnoszonego przez powoda naruszenia art. 109 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem 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. Karę na powoda nałożono decyzją z dnia 9 października 2020 roku. Z ustaleń Sądu wynika, że w dniu 24 września 2020 roku doszło do skontrolowania sekcji (...) i nie zastano tam powoda, jak i części innych pracowników. Ustalono, że powód opuścił pracę bez poinformowania o tym dyspozytora. Istotne więc było ustalenie z jakich przyczyn powód w dniu 24 września 2020 roku opuścił przed godziną 14.41 budynek sekcji. W dniu 25 września 2020 roku kontrolerzy wysłuchali powoda, który powiedział im, że wyszedł wcześniej z sekcji opuszczając ją ponieważ musiał udać się do magazynu ubraniowego po nowe spodnie. Dopiero wówczas pracodawca powziął informację o tym, że powód na pewno opuścił miejsce pracy oraz z jakiego powodu to zrobił.

Powód nie kwestionował tego, że zapoznał się z Regulaminem pracy obowiązującym w pozwanej spółce. Dodatkowo jest to potwierdzone jego podpisem na dokumencie znajdującym się w aktach osobowych. Zgodnie z § 18 Regulaminu pracy - samowolne opuszczenie pracy przed jej zakończeniem stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a z § 8 pkt 5 regulaminu pracy wynika, że pracownik jest zobowiązany do osobistego zawiadomienia bezpośredniego przełożonego o każdorazowym opuszczeniu zakładu pracy w czasie przerw w pracy.

Trzeba więc stwierdzić, że powód miał wiedzę, że nie może opuszczać pracy 24 września 2020 roku przed jej zakończeniem czyli przed godz. 14.41. bez zgody dyspozytora. W toku tego postępowania ustalono, że w dniu 24 września 2020 roku powód powinien pracować zgodnie z harmonogramem do godziny 14.41. Oznacza to, że do tego czasu powinien wykonywać swoje obowiązki pracownicze. Po zakończeniu jazdy pociągiem relacji P. – (...). Powód miał wykonywać do godziny 14.41 tzw. czynności w ramach czasu administracyjnego, który był przeznaczony na zapoznawanie się z regulacjami, wypełniania dokumentacji służbowej. Do tego czasu nie jest wliczone udanie się po ubranie do magazynu ubraniowego. Tym samym powód powinien pozostawać do dyspozycji pracodawcy w sekcji W.-W.. Nie miał prawa udać się po ubranie do magazynu odzieży, tym bardziej bez poinformowania o tym dyspozytorów.

Powód bezzasadnie twierdził, że będąc w W. i pozostając pod telefonem był do dyspozycji pracodawcy, ponieważ w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy miał wpisana - W.. Nielogicznym należałoby uznać, że przebywanie poza skecją pracodawca rozumiałby za pozostawanie do jego dyspozycji i wykonywanie pracy. Przyjęcie przez powoda szerokiego sposobu rozumienia miejsca świadczenia pracy – W. jest tylko przejawem przyjętej taktyki procesowej, aby wykazać, że nie opuścił jak twierdził swojego miejsca pracy. Dodatkowo należy wskazać na sprzeczność stanowiska powoda, ponieważ jednocześnie twierdził, że W. jest jego miejscem pracy i nie miał obowiązku odmeldowania się dyspozytorowi, a następnie zeznał, że powinien informować dyspozytora o oddaleniu się z miejsca pracy.

W ocenie sądu opuszczenie przez powoda sekcji (...) i udanie się po samochód, aby udać się do magazynu ubrań stanowiło nieusprawiedliwione, niezgłoszone opuszczenie stanowiska pracy. Jak już wskazano wyżej, powód miał świadomość, że opuszczając sekcję powinien zgłosić dyspozytorowi, czego nie zrobił ponieważ była kolejka. Naruszył w ten sposób porządek pracy, bowiem w czasie przebywania w Sekcji (...) powód miał obowiązek pozostawania do dyspozycji dyspozytora. Nie mógł się oddalić z miejsca pracy bez wiedzy i zgody przełożonego.

Niezależnie od powyższego powód nie miał obiektywniej możliwości, aby udać się do magazynu ubrań w celu wymiany spodni. W dniu 24 września 2020 roku magazyn ubraniowy był zamknięty. Informacja o tym jest wywieszona na tablicy przy kasie dopłat przy okienku dyspozytora. Tablica jest dostępna dla pracowników pozwanej przebywających w danej sekcji. Powód również mógł z taką informacją się zapoznać w czasie administracyjnym. Świadek G. S. zeznał, że pracownicy są informowani o godzinach i dniach otwarcia magazynu. Dlatego też powód powinien wiedzieć, że 24 września 2020 roku nie będzie mógł wymienić odzieży.

Reasumując powód jako długoletni i doświadczony pracownik naruszył zasady przestrzegania czasu pracy, zapisy Regulaminu pracy. Sąd zgadza się z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy, że samowolne i „potajemne” opuszczenie stanowisk dyspozytorów kolejowych, którzy nie usprawiedliwili okresowej nieobecności w pracy, stanowi ciężkie naruszenie przez nich podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie czasu i porządku pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 w związku z art. 52 § 1 pkt 1 KP) – (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 4 grudnia 2012 r., I PK 142/12). Ponadto każde wyjście z miejsca pracy w czasie pracy (art. 128 KP), w tym w czasie przerw w pracy wliczanych do czasu pracy (art. 134 KP), dokonane bez powiadomienia, zgody lub akceptacji pracodawcy, w tym bez odnotowania w tzw. służbowej książce wyjść z pracy, może być ocenione jako naruszające postanowienia regulaminu i porządku pracy oraz zachowanie uzasadniające zastosowanie negatywnych rygorów (sankcji) prawa pracy (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 16 marca 2017 r., I PK 124/16).

Sąd stwierdził, że powód naruszył obowiązki służbowe w sposób umyślny, celowy. Znał regulamin pracy pozwanej i powinien się do niego stosować.

Ponadto zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Powód miał obowiązek przestrzegać następujących przepisów: Rozdział III § 6 ust. 2 pkt 6 i 8 i Rozdział V § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu Pracy dla (...) S.A. Zakład (...). Regulowały one m.in. sposób zgłaszania, opuszczania miejsca wykonywania pracy przed czasem zakończenia pracy. Powód miał obowiązek przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonego w zakładzie pracy tj. w dniu 24 września 2020 roku pracować do godziny 14.41 oraz zawiadomić dyspozytora o konieczności opuszczenia sekcji przed czasem zakończenia pracy.

Pracodawca miał więc prawo ukarać powoda karą porządkową upomnienia za naruszenie przepisów regulaminu pracy, przywołanych w decyzji o ukaraniu karą upomnienia. Tak więc decyzja o ukaraniu powoda karą upomnienia jest zgodna z prawem i uzasadniona. Mając to na względzie Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, uznając, że strona pozwana wygrała w całości.

ZARZĄDZENIE

(...)