

Sygn. akt VI P 477/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Protokolant: Justyna Borodziuk

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo - (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o uchylenie kary nagany

I. Uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda T. R. przez pozwanego Przedsiębiorstwo Usługowo- (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. w dniu 8 lipca 2013r.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 477/13

UZASADNIENIE

Powód T. R. w pozwie skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Usługowo- (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o uchylenie nałożonej na niego w dniu 8 lipca 2013r. kary nagany oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przypisanych. W uzasadnieniu powód wyjaśnił, że w dniu 25.06.2013r. otrzymał pismo od pracodawcy informujące go, iż bliżej nieokreśleni pracownicy poinformowali zarząd pozwanego o rzekomym przebywaniu przez niego w dniu 24.06.2013r. około 13.00 na terenie zakładu pracy pod wpływem alkoholu. Pismem z dnia 26.06.2013r. powód złożył obszernie wyjaśnienia mające na celu wykazanie nieprawdziwości zarzutu. Mimo tego pracodawca w dniu 8 lipca 2013r. udzielił mu kary porządkowej. Zdaniem powoda była ona bezpodstawną. W dniu 24.06.2013r. nie pozostawał w stanie nietrzeźwości na terenie zakładu pracy. Podniósł przy tym, że wobec poinformowania go o kierowanych wobec niego podejrzaniach dopiero następnego dnia, bez powołania się na konkretne osoby, które rzekomo widziały go w stanie nietrzeźwości, uniemożliwiono mu przedstawienie obiektywnego dowodu w postaci wyniku badania trzeźwości przeprowadzonego przez Policję (k. 2-3).

Pozwany Przedsiębiorstwo Usługowo- (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniósł, iż kara nagany została udzielona zasadnie. Pozwany podał, że o spożywaniu alkoholu przez powoda dowiedział się w dniu następnym, a więc nie mógł zbadać stanu trzeźwości powoda (k. 10-14).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, iż powód od 01.09.2008 r. był zatrudniony u pozwanego, na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 30.09.2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika warsztatu remontowego (k. akt osobowych).

Nie budziło też wątpliwości, że dnia 08.07.2013 r. powód otrzymał od pracodawcy karę porządkową- karę nagany. Jako przyczynę udzielonej kary wskazano nie przestrzeganie postanowień regulaminu pracy w zakresie porządku i dyscypliny pracy, a przede wszystkim przepisów bhp. Jednocześnie w przedmiotowym piśmie jedynie podkreślono, że spożywanie alkoholu w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy jest zabronione i stanowi naruszenie przepisów prawa pracy.

Przed wymierzeniem kary powód został informacyjnie wysłuchany.

Bezsporny pozostawał przy tym fakt, iż powód w dniu 15.07.2013 r. wniósł sprzeciw od otrzymanej kary nagany. W dniu 29.07.2013r. r. pozwany wysłał powodowi ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru pismo, w którym zawiadomił go o nieuwzględnieniu sprzeciwu i podtrzymaniu decyzji o nałożeniu kary porządkowej tj. kary nagany.

Poza sporem pozostawał również fakt, iż pozwany pracodawca w wypowiedział powodowi w dniu 08.07.2013r. umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31.10.2013r.

Powyższe okoliczności dotyczące nawiązania przez powoda zatrudnienia u pozwanego i jego przebiegu oraz nałożenia na powoda kary porządkowej znajdowały odzwierciedlenie w aktach osobowych powoda, a przede wszystkim pozostawały bezsporne pomiędzy stronami.

Kwestią sporną pozostawało zaś ustalenie, czy pozwany wymierzył powodowi karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również, czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

Sąd zanim przeszedł do oceny samej zasadności wymierzenia kary, zbadał, czy pozwany nałożył na powoda karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa.

W myśl 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, jak również może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. 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.).

Mając na uwadze powyższe regulacje stwierdzić należy, że pozwany dokonał nałożenia kary nagany w sposób niezgodny z przepisami prawa. W piśmie zawiadamiającym powoda o nałożeniu kary porządkowej pracodawca nie wskazał rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych ani daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia. Jedynie podał, że powodem zastosowania kary jest nieprzestrzeganie postanowień regulaminu pracy w zakresie porządku i dyscypliny pracy, a przede wszystkim przepisów bhp. Zdaniem Sądu jest to niewystarczająca i zbyt ogólnikowa przyczyna. Nie pozwala ona ustalić, jakiego konkretnie zachowania dotyczyła kara porządkowa. Tym samym, powód nie był w stanie skutecznie kwestionować zastosowania kary porządkowej. Podkreślić w tym miejscu też należy, że wbrew twierdzeniom członka zarządu pozwanego T. Ł. za przyczynę zastosowanej wobec powoda kary nie można uznać spożywania alkoholu w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy (k. 22). Pozwany w zawiadomieniu o karze porządkowej wskazał, że jedynie podkreśla, że spożywanie alkoholu w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy jest zabronione i stanowi naruszenie przepisów prawa pracy. W ocenie Sądu tego rodzaju sformułowanie miało jedynie charakter dodatkowej informacji dla pracownika. Z całą stanowczością trzeba stwierdzić, że przedmiotowe stwierdzenie nie mogło zostać poczytane za przyczynę wymierzenia powodowi kary nagany. W zawiadomieniu o karze

pracodawca ma obowiązek wyraźnie i konkretnie wskazać, jaki rodzaj obowiązków pracowniczych został naruszony i w jakiej dacie miało to miejsce.

W dalszej kolejności zaznaczenia wymaga, że wobec niewskazania przez pracodawcę w zawiadomieniu rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia niemożliwym było poczynienie ustaleń, czy terminy zastosowania kary porządkowej z art. 109 k.p. zostały zachowane.

Reasumując powyższe rozważania przyjąć należy, że pozwany pracodawca nakładając na powoda karę nagany naruszył przepisy prawa tj. art. 110 k.p. i art.109 k.p.

Nadto wskazać należy, że gdyby nawet przyjąć, że przyczyną udzielenia kary nagany było spożywanie przez powoda alkoholu w czasie godzin pracy i na terenie zakładu pracy, to i tak uznać by należało, że pracodawca niezasadnie wymierzył powodowi karę nagany. Nie ma bowiem w sprawie wiarygodnych dowodów, że powód świadczył pracę będąc nietrzeźwy. Badając kwestię nietrzeźwości powoda w pracy na wstępie zauważyć trzeba, że z uwagi na brak oznaczenia w zawiadomieniu o naganie daty zarzuconego powodowi naruszenia obowiązków pracowniczych niewiadomym było, kiedy powód miał dopuścić się tego naruszenia. W tym przedmiocie więc Sąd kierował się zeznaniami powoda, który podał, że przed wymierzeniem kary poproszono go o wytłumaczenie, dlaczego spożywał alkohol w dniu 24.06.2013r. (k. 21v, 52). Mając te zeznania powoda na uwadze Sąd dokonał oceny materiału dowodowego pod kątem ustalenia, czy potwierdza on, że w dniu 24.06.2013r. powód wykonywał obowiązki pracownicze po spożyciu alkoholu.

W myśl art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować @_ (...)@_ karę upomnienia lub karę nagany.

Z zeznań powoda wynikało, że dopiero z odpowiedzi na pozew dowiedział się, którzy pracownicy złożyli informację o tym, że spożywał alkohol na terenie zakładu pracy. Jak podał powód, 24 czerwca 2013 r. na terenie zakładu pracy nikt mu bowiem nie zarzucił, że spożywał alkohol. Pracodawca w dniu 24 czerwca 2013 r. nie badał go na zawartość alkoholu w wydychanym powietrzu. Powód nie miał zatem wiedzy, że tego dnia pracodawca przyłapał go na spożywaniu alkoholu (k.21v, 52-53).

Członek zarządu pozwanego T. Ł. podał, że to on wręczył powodowi karę nagany. Zgodnie z jego zeznaniami 25 czerwca 2013 r. dowiedział się od K. B., będącego zastępcą kierownika warsztatu, że powód spożywał alkohol na terenie zakładu pracy. Następnie ten fakt potwierdził D. T., będący zastępcą dyrektora do spraw eksploatacji usług (k. 21v-22,54).

Przesłuchany w charakterze świadka D. T. zeznał, że nie pamięta dokładnie, ale chyba 24.06.2013r. rozmawiał z powodem i podczas tej rozmowy wyczuł od niego odór alkoholu. Stał wówczas od niego w odległości pół metra. Było to pod koniec jego dnia pracy. Na drugi dzień powiedział T. Ł., że rozmawiał z powodem i była od niego wyczuwalna woń alkoholu. (k. 37-38).

Z kolei świadek K. B. podał, że raczej pod koniec czerwca 2013r. wchodząc do sklepu znajdującego się na terenie pozwanego zakładu pracy zauważył kątem oka, że powód trzyma w ręku puszkę. Myślał, że to była puszka piwa. Nie rozmawiał wówczas z powodem, gdyż czuł się niekomfortowo, że zastał przełożonego w takiej sytuacji. Stosownie do jego zeznań było to około południa. Świadek ten jednocześnie wskazał, że tego dnia widział powoda jeszcze później i rozmawiał z nim. Nie pamiętał, czy w czasie tych rozmów wyczuł od powoda alkohol (k. 38-39).

Analiza zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje, że D. T. i K. B. byli jedynymi świadkami, którzy twierdzili, że 24.06.2013r. powód spożywał alkohol. Przesłuchani w charakterze świadków podwładni powoda J. R. i J. W.- pracownicy warsztatu samochodowego- podawali, że nigdy nie widzieli powoda w pracy spożywającego alkohol, czy będącego pod wpływem alkoholu. Pracowali zaś z powodem ok.4-4,5 roku. Obaj świadkowie analogicznie przedstawili przebieg dnia 24.06.2013r. Z ich zeznań wynikało, że 24.06.2013 r. pracowali od godz. 6.00 do 14.00. Na

porannej zmianie był obecny powód. Jak podawali w/w, przed śniadaniem powód wyjechał do firmy (...) po jakiejś części do samochodu. Powód pojechał swoim prywatnym samochodem jako kierowca. Zgodnie z ich zeznaniami zaś po śniadaniu na warsztat przyjechał samochód prezesa S. Ł., który miał uszkodzoną oponę. Uszkodzone koło trzeba było zawieźć do warsztatu, który je naprawi, bo w warsztacie pozwanego tego naprawić nie dało się. Przed godz. 14.00 koło zostało przywiezione naprawione koło i J. W. zamontował je w m. prezesa. Stosownie do zeznań D. T. i K. B. powód będąc ich kierownikiem przychodził w ciągu dnia na miejsce pracy świadków i sprawdzał ich pracę. Rozmawiali z nim. Nie zauważyli niczego nietypowego w zachowaniu powoda. Z ich zeznań wynikało, że 24 czerwca 2013 r. ostatni raz widzieli powoda w pracy między 14.00 a 14.15. O tej porze powód oddawał samochód prezesowi zarządu S. Ł. i relacjonował mu, co się stało z oponą (k. 49-51).

Wobec powyższego istotnym dowodem w sprawie były zeznania świadka S. Ł., który -jak wskazali D. T. i K. B. - jako ostatni 24 czerwca 2013 r. miał widzieć powoda w pracy. Sąd nie mógł przesłuchać go bezpośrednio, gdyż nie stawił się on na termin rozprawy z uwagi na zły stan zdrowia i przebywanie na zwolnieniu lekarskim (k. 48). W konsekwencji dopuszczony został protokół z rozprawy z dnia 20.11.2013r. ze sprawy VI P 393/13 tut. Sądu z jego zeznaniami (k.52). S. Ł. potwierdził, że chyba w czerwcu 2013 r. poprosił powoda, żeby sprawdził, jaka jest przyczyna ubytku powietrza w kole jego pojazdu. W godzinach rannych zostawił samochód w warsztacie i przekazał klucze powodowi. W godzinach między 13.00 a 14.00 powód odprowadził samochód na parking i kluczyki oddał mu osobiście. Wtedy nie zauważył, aby powód był pod wpływem alkoholu (k. 56).

Podsumowując wyżej zaprezentowany materiał dowodowy zauważyć należy, że jedynie świadkowie D. T. i K. B. twierdzili, że powód spożywał w pracy alkohol. Jednakże, zeznania przez nich złożone w tej materii były ogłędne i stąd nieprzekonujące. Żaden z tych świadków nie potrafił stanowczo i jednoznacznie wskazać daty tego zdarzenia, co jak wyżej wyjaśniono, ma niezwykle istotne znaczenia dla sprawy. Data dopuszczenia się przez pracownika naruszenia obowiązków pracowniczych pozwala ustalić, czy terminy zastosowania kary porządkowej z art. 109 k.p. zostały zachowane. Poza tym należy zauważyć, że świadek K. B. widział jedynie, że powód trzyma w ręku puszkę i tylko na tej podstawie wywnioskował, że powód spożywa w pracy alkohol. Tego rodzaju wnioski wyciągnął mimo, że nawet nie miał pewności, że to była puszka piwa. Zatem świadek ten nie oparł swoich twierdzeń na ewidentnych dowodach stanu nietrzeźwości człowieka typu jak wyczuwalna woń alkoholu, bełkotliwa mowa czy inne charakterystyczne zachowania dla osoby nietrzeźwej. Zdaniem Sądu świadek K. B. poczynił zbyt daleko idące wnioski w oparciu o swoje spostrzeżenia. Zarówno jego zeznania jak i zeznania D. T. są nieprzekonujące. Trzeba pamiętać, że stawiany powodowi zarzut picia alkoholu w pracy jest wysoce poważny, takie zachowanie uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu, aby ukarać pracownika za analizowane zachowanie lub stosować wobec niego inne sankcje należy mieć niezbitę dowody spożywania przez niego alkoholu. Zeznania świadków D. T. i K. B. nie dostarczają takich dowodów. Nadto w sprzeczności z nimi stoją zeznania pozostałych świadków przesłuchanych w sprawie. Jak wskazują zeznania świadków J. R., J. W. oraz S. Ł., którzy widzieli powoda w godzinach 14.10-14.15, czyli pod koniec jego dnia pracy, nie zauważyli oni, aby powód był pod wpływem alkoholu. Przede wszystkim podnieść też należy, że D. T. i K. B. składając zeznania w sprawie wskazali, że wiedzą oni, co należy uczynić, kiedy pracownik jest pod wpływem alkoholu. Zgodnie z ich zeznaniami trzeba poinformować członków zarządu pozwanego. Skoro zatem w/w świadkowie mieli świadomość, jakie kroki trzeba podjąć, gdy pracownik jest nietrzeźwy, to niezrozumiałym wydaje się, dlaczego ich nie podjęli wobec powoda. Ich bierne zachowanie w relacjonowanej przez nich sytuacji dodatkowo podważa wiarygodność ich zeznań.

Podsumowując Sąd uznał, iż wymierzenie powodowi kary nagany było niezgodne z prawem i nieuzasadnione. Wobec niniejszego, na podstawie art. 112 § 2 k.p. Sąd uchylił udzieloną przez pozwanego karę nagany.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego czy adwokata, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powód – poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa

procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Wskazać przy tym należy, iż stosując § 2 ust. 2 w/w Rozporządzenia Sąd przyznał pełnomocnikowi strony pozwanej opłatę za czynności procesowe w wymiarze sześciokrotności stawki minimalnej przewidzianej w § 11 ust. 1 pkt. 1 tego Rozporządzenia, biorąc pod uwagę charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.