

UZASADNIENIE

Powód J. J. (1) wniósł o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej – nagany, nałożonej w dniu 24 czerwca 2013 r. przez pracodawcę tj. (...) sp. z o.o. Oddział w D. oraz usunięcie zawiadomienia o ukaraniu z akt osobowych powoda.

W uzasadnieniu powód podał, że w dniu 14 czerwca 2013 r. podczas wykonywania pracy mistrz zmianowy zwrócił się do niego z pytaniem czy stawi się do pracy następnego dnia o godz. 14.00. Odpowiedź powoda była negatywna. Następnie otrzymał on od mistrza zmianowego zlecenie powyższej pracy na piśmie. Powód ponownie odmówił pracy, powołując się na zmęczenie psychofizyczne i zagrożenie swojego zdrowia i życia. W dniu 26 czerwca 2013 r. wręczono powodowi zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej. W dniu 27 czerwca 2013 r. powód złożył sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej, który następnie został odrzucony przez pracodawcę.

Zastosowanie kary nagany wobec powoda było bezzasadne, ponieważ złożył on stosowne wyjaśnienie dotyczące swojego stanu psychofizycznego i zmęczenia spowodowanego ciężką pracą przez cały tydzień, dlatego też odmówił wykonywania pracę w sobotę. Praca u strony pozwanej odbywa się bowiem w trudnych warunkach wynikających z wysokich temperatur rzędu 30^o C, a czasem i wyższych, gdy słońce operuje bardzo mocno, zwłaszcza na zmianie w godzinach 14.00-22.00. Hala jest wówczas bardzo nagrzana, a słaba wentylacja nie przynosi poprawy. Podczas procesu wulkanizacji gumy emitowane są toksyczne związki chemiczne, których wdychanie wpływa na duże zmęczenie organizmu. Praca ta powoduje u powoda również wyczerpanie psychiczne ze względu na dużą presję, aby wykonywać duże ilości w szybkim tempie. Powód zwracał się w związku z tym o przeniesienie na inne stanowisko, ponieważ często z powodu wyczerpania nie był w stanie zrealizować norm zadaniowych, jednak starania te okazały się bezskuteczne. Poza tym powód uczęszcza do liceum ogólnokształcącego, o czym informował swojego pracodawcę. Zajęcia odbywają się w soboty i niedziele co drugi tydzień. Ponadto jedno z jego dzieci jest niepełnosprawne i wymaga większego nakładu starań i opieki ze strony rodziców. Wcześniej powód niejednokrotnie zgadzał się na świadczenie dodatkowej pracy, o czym jego pracodawca zapomina, jak również nigdy nie otrzymał żadnego upomnienia związanego z odmową wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Powód podniósł ponadto, że ukaranie go karą porządkową było bezprawne, ponieważ nastąpiło z naruszeniem art. 109 § 2 k.p. Zawiadomienie o nałożeniu kary zostało podpisane przez panią dyrektor w dniu 24 czerwca 2013 r., czyli na dwa dni przed jej wręczeniem. W trakcie spotkania w dniu 26 czerwca 2013 r. pani dyrektor już na wstępie rozmowy poinformowała powoda o nałożeniu na niego kary jak również o tym, że zapoznała się z argumentacją powoda dotyczącą jego odmowy świadczenia pracy. Nie dopełniono obowiązku wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary. Powód wówczas był w wielkim stresie, ponieważ nie spodziewał się takiej sytuacji. Sądził, że zostanie mu zaproponowane inne stanowisko pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, iż powód otrzymał na piśmie polecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 15 czerwca 2013 r. z powodu zagrożenia niewykonania bieżących zamówień, ale przede wszystkim dodatkowego zamówienia od bardzo ważnego klienta – producenta samochodów. Zagrożenie to wynikało z wysokiej absencji pracowników i problemów z zachowaniem odpowiedniej jakości produktów. Niedotrzymanie bieżących dostaw groziło wysokimi karami za postój linii montażowych samochodów, a niewykonanie dodatkowego zamówienia mogło skutkować ograniczeniem lub nawet utratą zamówień od tego bardzo ważnego klienta. Powyższe przyczyny były pracownikom wiadome. Powód odmawiając pracy w godzinach nadliczbowych, jako przyczynę wskazał swoje zmęczenie psychofizyczne i obawę o swoje zdrowie a nawet życie, ale nie przedstawił na tą okoliczność żadnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego tak krytyczny stan zdrowia. Powód miał przeprowadzone odpowiednie badania i lekarz medycyny nie stwierdził u niego przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Ponadto

powód już w dniu 8 czerwca 2013 r. odmówił pracy w godzinach nadliczbowych, co spowodowało, że pracodawca musiał obciążać częściej innych pracowników pracą w godzinach nadliczbowych. Wskazane przez powoda przyczyny odmowy wykonywania dodatkowej pracy dotyczące warunków pracy u strony pozwanej nie są prawdziwe, gdyby bowiem tak było, zakład pracy zostałby zamknięty przez Państwową Inspekcję Pracy. Strona pozwana dysponuje nowoczesnym zakładem, posiada również własną służbę BHP, która na bieżąco kontroluje warunki BHP w toku produkcji. Warunki pracy mieszczą się w dopuszczalnych normach i nigdy nie stwierdzono ich przekroczenia. Przed zastosowaniem kary porządkowej wobec powoda został on wysłuchany w dniu 20 czerwca 2013 r. Rozmowę przeprowadzili upoważnieni pracownicy – S. K. i D. L.. Ponadto kara została zastosowana w przewidzianym w art. 109 § 1 k.p. terminie, a sprzeciw powoda został odrzucony z zachowaniem terminu określonego w art. 112 § 1 k.p.

Na rozprawie w dniu 03 października 2013 r. powód podtrzymał swoje stanowisko przedstawione w pozwie, natomiast pełnomocnik strony pozwanej wniósł jak w odpowiedzi na pozew.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. J. (1) jest zatrudniony u strony pozwanej od dnia 13 czerwca 2007 r. kiedy to zawarto z nim umowę na okres próbny. Następnie strony zawarły umowę na czas określony, a od dnia 1 lipca 2012 r. powód pracuje na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozwany jest zatrudniony na stanowisku presera.

Dowód:

- umowa o pracę na okres próbny z dnia 13 czerwca 2007 r. – w aktach osobowych powoda, k. 3,
- umowa o pracę na czas określony z dnia 13 września 2007 r. – w aktach osobowych powoda, k. 7,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 lipca 2012 r. – w aktach osobowych powoda, k. 36.

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin pracy, zgodnie z którym za rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy uważa się w szczególności niestawienie się do pracy, jak również bezpodstawną odmowę wykonania polecenia służbowego (§ 16).

Dowód:

- Regulamin pracy (...) sp. z o.o. Oddział w D..

Powód wykonywał u strony pozwanej pracę w godzinach nadliczbowych. W roku 2007 było to 16 godzin, w 2008 r. – 40 godzin, w 2011 r. – 96 godzin, w 2012 r. – 12 godzin, a w 2013 r. – 20 godzin.

Dowód:

- ewidencja czasu pracy powoda w godzinach nadliczbowych za okres od 1 stycznia 2013 r. do 30 września 2013 r., k. 28-38,
- zaświadczenie o ilości przepracowanych godzin nadliczbowych z dnia 27 stycznia 2014 r., k. 47.

Zdarzało się, że powód odmawiał pracy w godzinach nadliczbowych. W dniu 12 lutego 2010 r. podczas rozmowy z pracodawcą powód oświadczył, iż nie może pracować w bieżącą sobotę, ponieważ jego córka wymaga stałej opieki, a żona często wyjeżdża do pracy w Niemczech. Ze względu na zmęczenie ciężką pracą w ciągu dnia nie jest w stanie pracować ponad 8 godzin na dobę. Powód w rozmowie w dniu 24 lutego 2012 r. również podnosił, że fizycznie nie jest w stanie pracować w godzinach nadliczbowych, jest to dla niego zbyt duże obciążenie. Poprzednio powód pracował w dziale ekstruzji i podejmował próby przywrócenia go do pracy w tym dziale. Deklarował, że praca w godzinach nadliczbowych w dziale ekstruzji nie byłaby dla niego problemem.

Dowód:

- notatka z rozmowy z pracownikami z dnia 12 lutego 2010 r. – w aktach osobowych powoda (brak numeracji karty),
- notatka z rozmowy z pracownikami z dnia 24 lutego 2012 r. – w aktach osobowych powoda, k. 32,
- zeznania świadka S. K., k. 39,
- częściowe zeznania świadka D. L., k. 41,
- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

Powód jest ojcem czwórki dzieci w wieku 19 lat, 16 lat, 14 lat i 2,5 roku. Jego żona nie pracuje zawodowo, zajmuje się dziećmi. Najstarsza córka ma 19 lat i studiuje ratownictwo medyczne. Córka M. w wieku 16 lat uczęszcza do liceum ekonomicznego. Czternastoletnia córka W. jest niepełnosprawna, urodziła się z wodogłowiem i przepukliną oponowo-rdzeniową – rozszczepem kręgosłupa. Dziecko potrzebuje stałej opieki, nie może samodzielnie się poruszać, trzeba ją wozić na rehabilitację. Pracodawca był informowany o sytuacji rodzinnej powoda, zarówno małżonka jak i czwórka dzieci zostały zgłoszone przez niego do ubezpieczenia zdrowotnego. Powód przedstawił orzeczenie o niepełnosprawności małoletniej W. J. oraz kartę informacyjną jej leczenia szpitalnego.

Dowód:

- zgłoszenie członków rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego – w aktach osobowych powoda, k. 21 i 29,
- kserokopia orzeczenia o niepełnosprawności W. J. i kserokopia karty informacyjnej leczenia szpitalnego z dnia 12 marca 2009 r. – w aktach osobowych powoda, k. 33,
- zeznania świadka J. J. (2), k. 40,
- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

Powód od września 2011 r. kontynuował naukę w Liceum Ogólnokształcącym dla dorosłych. Zajęcia odbywały się co drugi weekend. W czerwcu 2013 r. miał zaliczenia końcowe, których terminy pokrywały się ze zleconą dodatkową pracą. Jego przełożony S. K. wiedział, że powód kontynuuje naukę.

Dowód:

- zeznania świadka S. K., k. 39,
- zeznania świadka J. J. (2), k. 40,
- częściowe zeznania świadka D. L., k. 41,
- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

Pracownicy strony pozwanej, aby zostali dopuszczeni do pracy, muszą przejść badania przez lekarza medycyny pracy. Powód, jak wszyscy pracownicy strony pozwanej, podlegał odpowiednim badaniom i lekarz nie stwierdził u niego przeciwwskazań do pracy na stanowisku presera. Warunki pracy u strony pozwanej są monitorowane przez specjalistę ds. BHP. Na stanowisku presera nie stwierdzono przekroczeń wartości dopuszczalnych czynników szkodliwych. W 2012 r. mierzony był mikroklimat i również w tym zakresie nie odnotowano przekroczenia norm. W 2013 r. nie przeprowadzono badań mikroklimatu na stanowisku presera. Szczególnie w okresie letnim na stanowisku pracy powoda panuje bardzo wysoka temperatura. Pracownicy skarżą się, że jest gorąco. Zdarzają się przypadki omdleń pracowników. Jeden z pracowników firmy zewnętrznej w czasie pracy doznał rozległego zawału serca i, pomimo akcji reanimacyjnej, zmarł.

Dowód:

- zeznania świadka A. S., k. 40v.

Powód odczuwał dolegliwości związane z sercem. Lekarz stwierdził, że bóle te są na tle nerwowym. W razie potrzeby powód zażywał leki na serce przepisane mu przez lekarza. W dniu 14 czerwca 2013 r. powód telefonował do żony i poinformował ją, że źle się czuje, boli go serce.

Dowód:

- zeznania świadka J. J. (2), k. 40,

- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

W dniu 14 czerwca 2013 r. powód otrzymał od swojego mistrza zmianowego S. K. zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 15 czerwca 2013 r. w godzinach od 14.00 do 19.00. Jako przyczynę pracy w godzinach nadliczbowych wskazano zaległości w produkcji VT oraz zagrożenie postojem klienta. Niedostarczenie na czas zamówionych części spowodowałoby zatrzymanie linii produkcyjnej u klienta, a w konsekwencji ukaranie pozwanego zakładu, przy czym kary za spowodowanie postojem u klienta są ustalone na bardzo wysokim poziomie. Klient ten ma kluczowe znaczenie dla strony pozwanej, ponieważ odbiera około 60-70% produkcji zakładu. Na rynku dostaw części istnieje wysoka konkurencja i inni dostawcy chętnie przejęliby produkcję pozwanej firmy. Pracownicy byli informowani o powyższej sytuacji. W tym konkretnym przypadku istniała możliwość dostarczenia zamówionych części w ostatniej chwili i dlatego mistrz zmianowy przeprowadzał rozmowy z pracownikami odnośnie pracy w godzinach nadliczbowych. Znaczna większość pracowników oświadczyła, że podejmie pracę następnego dnia. Powód w rozmowie ze S. K. w obecności pracownika działu personalnego D. L. oświadczył, że nie podejmie pracy w godzinach nadliczbowych, ponieważ jest zmęczony. Powód był przy tym bardzo wzburzony i zdenerwowany. Na otrzymanym zleceniu wpisał, że z powodu zmęczenia psychofizycznego musi odmówić, gdyż praca w sobotę nazajutrz mogłaby zagrozić jego zdrowiu, a nawet życiu. W dniu 15 czerwca 2013 r. powód nie stawiał się do pracy. Mistrz zmianowy wystąpił o ukaranie powoda za odmowę podjęcia pracy w godzinach nadliczbowych.

Dowód:

- zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych z dnia 14 czerwca 2013 r. – w aktach osobowych powoda, k. 44,

- zeznania świadka S. K., k. 39,

- częściowe zeznania świadka D. L., k. 41,

- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

W dniu 24 czerwca 2013 r. zostało podpisane przez dyrektora zakładu (...) zawiadomienie o ukaraniu powoda karą porządkową – nagana za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. W zawiadomieniu tym wskazano, że na mocy art. 108 § 1 pkt 2 k.p. oraz § 16 Regulaminu pracy strony pozwanej, po wysłuchaniu wyjaśnień powoda w dniu 20 czerwca 2013 r., wymierzono powodowi karę nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Stwierdzono, że w dniu 14 czerwca 2013 r. powód dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegające na odmowie zastosowania się do polecenia przełożonego. Powód miał bowiem stawić się do pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 15 czerwca 2013 r., co było konieczne ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy tzn. zaistniałe zaległości produkcyjnych na produkcję VT Passat B7 oraz problemy jakościowe z dostawą odpowiedniej ilości części do klienta pracodawcy, co skutkowało zagrożeniem opóźnienia lub całkowitego braku możliwości realizacji dostawy do klienta, a w dalszej konsekwencji – ryzykiem obciążenia pracodawcy znacznymi kosztami spowodowania przestojów w produkcji klienta. Podporządkowanie się poleceniu pracodawcy, w szczególności dotyczącemu świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, należy do obowiązków pracowniczych powoda, który bezpodstawnie odmówił wykonania polecenia służbowego. Pracodawca ocenił postawę powoda szczególnie nagannie

ze względu na wcześniejsze jego uchybienia w wypełnianiu obowiązków pracowniczych, to jest prawidłowym wykonywaniu poleceń służbowych, w tym w zakresie świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższe stanowi naruszenie art. 100 § 1 k.p. oraz § 6 Regulaminu pracy strony pozwanej. Ponadto podano, że pracodawca powziął wiadomość o zaistniałym naruszeniu w dniu 14 czerwca 2013 r. Nadto wskazano również, że była to kolejna sytuacja odmowy wykonania przez powoda polecenia służbowego polegającego na świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych, pomimo istnienia uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Zwrócono także uwagę, że obowiązkiem pracownika jest wykonywanie poleceń przełożonych dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i odmowa powoda jest pozbawiona podstaw. Zaznaczono również, że w ostatnim czasie powód nie osiąga prawidłowych wyników wydajnościowych, pracując poniżej swoich możliwości. Tego typu działania powodują utratę zaufania do powoda jako pracownika i powtórzenie podobnej sytuacji może skutkować rozwiązaniem z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Jednocześnie pouczone powoda o prawie wniesienia od powyższego ukarania sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni liczonych od dnia otrzymania zawiadomienia.

Dowód:

- zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej nagany z dnia 24 czerwca 2013 r., k. 5.

W dniu 26 czerwca 2013 r. powód został poproszony na rozmowę z pracownikiem działu personalnego D. L. oraz A. P. w zastępstwie za nieobecnego przełożonego powoda S. K.. Dyrektor B. R. nie uczestniczyła w tym spotkaniu. Na wstępie rozmowy D. L. stwierdziła: „jednak nakładamy na pana karę nagany”. Poinformowano powoda, że jego odmowa wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności obowiązku wykonywania swojej pracy sumiennie i starannie, stosowania się do poleceń przełożonych, przestrzegania ustalonego czasu pracy i porządku oraz dbania o dobro zakładu pracy. Wręczono powodowi zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej. Pismo to nosiło datę 24 czerwca 2013 r. i było podpisane przez dyrektora zakładu (...). Powód oświadczył, iż nie miał świadomości, że może zostać ukarany karą porządkową za odmowę pracy w godzinach nadliczbowych i do notatki z rozmowy wpisał komentarz takiej treści.

Dowód:

- notatka z rozmowy z dnia 26 czerwca 2013 r. k. 6,

- częściowe zeznania świadka D. L., k. 41,

- częściowe zeznania świadka A. P., k. 51-51v,

- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

Zgodnie z zawartym w zawiadomieniu o ukaraniu pouczeniem, powód w dniu 27 czerwca 2013 r. wniósł sprzeciw od decyzji pracodawcy. Swoje żądanie umotywował tym, że kara została nałożona na niego niezgodnie z prawem. Przepis art. 109 § 2 k.p. stanowi bowiem, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. O zastosowanej karze powód dowiedział się podczas rozmowy z panią D. L. w dniu 26 czerwca 2013 r., czyli dwa dni po podjęciu decyzji przez panią dyrektor, więc kara została nałożona niejako zaocznie, bez próby wyjaśnienia okoliczności całego zdarzenia. Ponadto powód nie został poinformowany, że odmowa świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych będzie skutkować nałożeniem kary porządkowej. Powód poinformował pracodawcę o swojej odmowie wykonywania pracy w dniu 15 czerwca 2013 r. i jej przyczynach, dlatego nie zgadza się z twierdzeniami strony pozwanej, że dopuścił się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Dowód:

- sprzeciw pracownika od kary porządkowej z dnia 26 czerwca 2013 r., k. 7,

- przesłuchanie powoda, k. 51v-52.

Pracodawca w dniu 5 lipca 2013 r. odrzucił sprzeciw powoda argumentując, iż nie doszło do naruszenia przepisu art. 109 § 1 k.p., ponieważ pracodawca przed zastosowaniem kary nagany wysłuchał powoda w dniu 26 czerwca 2013 r. z udziałem upoważnionych przedstawicieli pracodawcy. Ponadto podkreślono, że pracodawca nie ma obowiązku informowania pracowników o możliwości nałożenia kary porządkowej w razie odmowy wykonania polecenia służbowego. Możliwość zastosowania kar porządkowych wobec pracowników wynika z obowiązującego u pracodawcy Regulaminu pracy. Informacja o zmęczeniu psychofizycznym pracownika nie może stanowić przyczyny odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Pismo nie zawierało pouczenia o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód:

- zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od kary porządkowej k. 8.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Tytułem wstępu wskazać należy, że przepisy przewidujące pracę w godzinach nadliczbowych stanowią odstępstwo od przepisów ustalających dopuszczalne dla pracownika normy czasu pracy, a zatem ze względu na swój wyjątkowy charakter nie mogą być interpretowane rozszerzająco. Kwestia pracy w godzinach nadliczbowych została uregulowana w art. 151 § 1 k.p. Zgodnie z przywołanym przepisem praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie:

- 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,
- 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.

W orzecznictwie wskazuje się, że szczególne potrzeby pracodawcy należy rozumieć jako potrzeby specjalne, niecodzienne, nadzwyczajne, odróżniające się od zwykłych potrzeb związanych z prowadzoną działalnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r. I PKN 667/99, Lex nr 49309). Odmowa wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być uzasadniona wówczas, gdy polecenie jej wykonywania jest sprzeczne z prawem, a więc w stosunku do kobiet w ciąży, pracowników młodocianych oraz osób zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (art. 178 k.p., art. 203 k.p. 151 § 2 k.p.). Pracodawca może powierzyć pracownikowi opiekującemu się dzieckiem do 4 roku życia pracę w godzinach nadliczbowych, po uzyskaniu od niego zgody. Nie wolno również zatrudniać w godzinach nadliczbowych pracowników niepełnosprawnych, chyba że wyrazi na to zgodę właściwy lekarz. Odmowa wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych może być uzasadniona również wtedy, gdy polecenie jej wykonywania jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego lub umową o pracę. W szczególności pracownik może wykazywać brak szczególnych potrzeb pracodawcy lub własny ważny interes, którego ochrona może mieć pierwszeństwo przed interesem pracodawcy (tak m. in. K. Jaśkowski, Komentarz do art. 151 Kodeksu pracy, Lex, 2013).

Z treści przepisu art. 108 § 1 kp wynika natomiast, że 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 przepis art. 109 § 2 kp stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Takie sformułowanie wskazuje jednoznacznie na obligatoryjny charakter tego obowiązku pracodawcy. Użycie określenia „uprzednie” nie pozostawia wątpliwości, że wysłuchanie pracownika odnośnie okoliczności i motywów

jego zachowania powinno odbyć się przed ukaraniem pracownika. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego pracownik może ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 k.p. w postaci uprzedniego wysłuchania pracownika. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. W praktyce oznacza to, że wymierzenie kary porządkowej może nastąpić bez wysłuchania pracownika, ale tylko wtedy gdy on sam z takiej możliwości zrezygnował bądź też wybrał możliwość wypowiedzenia się na piśmie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99, Lex nr 38001). A zatem postępowanie w sprawie wymierzenia pracownikowi kary porządkowej składa się z trzech etapów. Pierwszy z nich to wysłuchanie pracownika, drugi to podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, natomiast trzeci – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju przewinienia i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1998 r. I PKN 605/98, Lex nr 39628). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się również, iż: „Pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia” (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99, Lex nr 38001).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że powód J. J. (1) został ukarany karą nagany z naruszeniem przepisu art. 109 § 2 kp. Zarówno z zeznań świadków D. L. i A. P., jaki i z przesłuchania powoda jednoznacznie wynika, że przed podjęciem decyzji o ukaraniu nie miał on możliwości wypowiedzenia się w kwestii będącej powodem nałożenia kary.

Wbrew temu, co napisano w zawiadomieniu o zastosowaniu kary porządkowej, w dniu 20 czerwca 2013 r. żadne spotkanie z powodem nie miało miejsca. Poczynione w niniejszej sprawie ustalenia faktyczne w sposób nie budzący wątpliwości wykazały, że rozmowa z powodem w tym przedmiocie odbyła się w dniu 26 czerwca 2013 r. Wówczas poproszono powoda na rozmowę z pracownikiem działu personalnego D. L. oraz A. P., który zastępował nieobecnego przełożonego powoda S. K.. Powód został poinformowany, że jego odmowa pracy w godzinach nadliczbowych stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności obowiązku wykonywania swojej pracy sumiennie i starannie, stosowania się do poleceń przełożonych, przestrzegania ustalonego czasu pracy i porządku oraz dbania o dobro zakładu pracy i w związku z tym naruszeniem zostaje mu udzielona kara nagany. Prowadząca spotkanie D. L. stwierdziła: „jednak nakładamy na pana karę nagany”. Powód oświadczył, iż nie miał świadomości, że może zostać ukarany karą porządkową za odmowę pracy w godzinach nadliczbowych i do notatki z rozmowy wpisał komentarz takiej treści.

Zawiadomienie o wymierzeniu pracownikowi kary nagany jest datowane na dzień 24 czerwca 2013 r. Pismo to było już wcześniej przygotowane i podpisane przez dyrektora zakładu (...), która nie uczestniczyła w spotkaniu z powodem. Użyto w nim jednoznacznego i definitywnego sformułowania: „wymierzam Panu karę nagany”. Zeznania świadków D. L. i A. P. również to potwierdzają. W ocenie Sądu przesądza to o kategorię charakterze tej decyzji. W istocie pracodawca podjął już tą decyzję wcześniej i na spotkaniu w dniu 26 czerwca 2013 r. jedynie zakomunikowano ją powodowi.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków D. L. i A. P., iż ten ostatni był władny zmienić decyzję pani dyrektor o ukaraniu powoda karą nagany. Został on jedynie poproszony o zastępstwo za przełożonego powoda S. K., w ogóle więc nie przewidywano jego obecności na tym spotkaniu. Tym samym, w ocenie Sądu, dalece wątpliwe jest, aby pani dyrektor udzieliła mu takich kompetencji. A. P. zeznał, że mógłby zmienić decyzję pani dyrektor po uzgodnieniu z nią stanowiska, przy czym jej stanowisko w tej sprawie było już znane i znajdowało swój wyraz w podpisanym przez nią zawiadomieniu o zastosowaniu kary.

Za prawdziwe Sąd uznał natomiast twierdzenie powoda, że kara została nałożona na niego z góry, bez umożliwienia mu wypowiedzenia się co do całej sytuacji. Zapytanie o komentarz powoda do nałożonej już kary nie może w żadnej mierze być uznane za **uprzednie** wysłuchanie pracownika.

Mając na uwadze powyższe rozważania, należy uznać, iż ukaranie powoda karą porządkową nastąpiło z naruszeniem bezwzględnie obowiązującej w tym zakresie procedury, co czyni roszczenie podwoda dotyczące uchylecia nałożonej kary uzasadnionym.

Dlatego też orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2010r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) stronę pozwaną obciążono kosztami opłaty sądowej w kwocie 30 zł, od której powód jako pracownik był zwolniony.

Mając powyższe na względzie, należało orzec jak w punkcie II sentencji wyroku.