

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2018 r. we W.

sprawy z powództwa B. C.

przeciwko P. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) Firma Usługowo- Handlowa we W.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową nagany nałożoną przez pozwaną P. R. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) Firma Usługowo- Handlowa we W. na powódkę B. C. pismem z dnia 9 maja 2017r;

II. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona na podstawie ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka B. C., pozwem z dnia 20 czerwca 2017r. (data stempla pocztowego, k. 11), skierowanym przeciwko pozwanej P. R. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą P. R. (...) Firma Usługowo - Handlowa we W., domagała się uchylenia kary porządkowej nagany wymierzonej jej pismem z dnia 9 maja 2017r. oraz zasądzenia od pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka podała, że pismem z dnia 9 maja 2017r. pozwana wymierzyła jej karę porządkową nagany za nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia. Powódka zwróciła przy tym uwagę, że w piśmie wskazano, że przewinienie polegało na samowolnym opuszczeniu przez nią stanowiska pracy, czym naraziła pozwaną na poniesienie strat majątkowych. Podniosła, że pozwana nie przyjęła jej wyjaśnień, że opuściła stanowisko, aby dokonać zakupu chleba

i dalej, że w dniu 11 maja 2017r. wniosła pisemny sprzeciw od zastosowanej kary porządkowej nagany, w którym podała, że w tej samej hali udała się po zakup chleba do posiłku, zaś w tym czasie pozostawiła miejsce swojej pracy pod dozorem sąsiadów, co było zgodne z ustaloną w firmie praktyką, przy czym jej nieobecność trwała około trzech minut. Powódka wskazała jednocześnie, że pracuje w (...) przy ul. (...) we W., na stoisku nr 92 z kwiatami. Argumentując dalej podała, że pismem z dnia

6 czerwca 2017r. pozwana powiadomiła ją o odrzuceniu sprzeciwu nie wyjaśniając na czym miałyby polegać znaczna różnica w jej relacjach, choć oczywiście błędnie podała w złożonym sprzeciwie datę 24 kwietnia 2017r. podczas, gdy chodziło o dzień 26 kwietnia 2017r.

Wskazując na powyższe powódka podniosła, że stanowisko pracodawcy jest nieuzasadnione i narusza jej prawa, zaś zastosowana wobec niej kara porządkowa nagany jest reakcją pozwanej na złożone przez nią pismo z dnia 22 lutego 2017r., a skierowane do pozwanej, w którym domagała się korzystnych dla siebie regulacji warunków pracy i płacy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów procesu według złożonego na rozprawie spisu kosztów.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki i wykonywania przez powódkę pracy na stoisku, na (...) przy ul. (...) we W. a także wymierzenia powódce pismem z dnia 9 maja 2017r. kary porządkowej nagany za niestosowanie się do ustalonego porządku pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia, pozwana zarzuciła, że sama powódka potwierdza, że opuściła miejsce pracy, aby zrobić zakupy jak również, że faktu tego nie zgłosiła pracodawcy. Wskazała jednocześnie, że nie znajduje potwierdzenia

w przedstawionym materiale dowodowym okoliczność, że zachowanie powódki znajduje swoje usprawiedliwienie w ustalonej praktyce panującej w miejscu pracy. Podała, że kara porządkowa nagany została zastosowana przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powódkę i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia jak również, że została ona wymierzona po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Podkreśliła przy tym, że wymierzając powódce karę nagany miała na uwadze stopień winy powódki oraz zachowanie przed i po popełnieniu przewinienia. Wskazała przy tym, że powódka wielokrotnie opuszczała miejsce pracy, załatwiając w tym czasie prywatne sprawy, a nadto, że odbyła z powódką wiele rozmów dyscyplinujących i często zwracała jej uwagę na popełnione uchybienia jednak powódka nie reagowała na upomnienia słowne i bagatelizowała uwagi pracodawcy. Pozwana podała jednocześnie, że wbrew twierdzeniom pozwu nałożona kara porządkowa pozostaje bez związku z żądaniem podwyżki przez powódkę.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Pozwana P. R., na podstawie wpisu do ewidencji działalności gospodarczej, prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) Firma Usługowo-Handlowa we W., w zakresie której zajmuje się m.in. sprzedażą detaliczną kwiatów, roślin, nasion, nawozów, żywych zwierząt domowych oraz karmy dla zwierząt domowych.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej pozwana posiada dwa stoiska handlowe na terenie (...), przy ul. (...) we W., przy czym w prowadzeniu działalności pomaga jej, jej mąż R. R. jako osoba współpracująca.

Dowód: - odpis z (...) pozwanej, k. 6, 27 i 47

- zeznania świadka A. C., k. 76-77

- zeznania świadka B. K., k. 78-79

- zeznania świadka R. R., k. 79-80

- przesłuchanie powódki, k. 86-87

- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Powódka B. C. była zatrudniona u pozwanej początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 31 stycznia 2013r. na czas określony od dnia 1 lutego 2013r. do dnia 30 czerwca 2013r. a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu

29 czerwca 2013r. na czas określony od dnia 1 lipca 2013r. do dnia 31 sierpnia 2013r.,

w całym okresie w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku sprzedawca – florysta, przy czym pracę powódka wykonywała na stoisku 92 mieszczącym się w (...) przy ul. (...) we W..

W dniu 31 sierpnia 2013r. strony zawarły kolejną umowę o pracę, na podstawie której powódka została zatrudniona u pozwanej na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1 września 2013r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawca-florysta-marketingowiec, przy czym zgodnie z umową jak miejsce pracy powódki strony oznaczyły: stoisko 92 mieszczące się w (...) przy ul. (...), we W..

Przed zatrudnieniem u pozwanej na podstawie umów o pracę powódka w okresie od dnia 15 listopada 2012r. do dnia 31 grudnia 2012r. a następnie w okresie od dnia 1 stycznia 2013r. do dnia 31 stycznia 2013r. wykonywała na rzecz pozwanej czynności z zakresu marketingu i sprzedaży produktów firmy oraz realizacji bieżących zleceń logistycznych, na podstawie umów zlecenia.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 31.08.2013r., k. 45 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 29.06.2013r., w aktach osobowych powódki
- umowa o pracę z dnia 31.01.2013r., w aktach osobowych powódki
- umowy zlecenia, w aktach osobowych powódki
- rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w aktach osobowych powódki
- świadectwo pracy z dnia 31.08.2013r., w aktach osobowych powódki
- zeznania świadka A. C., k. 76-77
- zeznania świadka B. K., k. 78-79
- zeznania świadka R. R., k. 79-80
- przesłuchanie powódki, k. 86-87
- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Do zakresu obowiązków powódki na zajmowanym stanowisku, zgodnie z pisemnym zakresem czynności, należało:

- 1) pełnienie funkcji sprzedawcy wszelkich wyrobów i produktów firmy (...) wystawianych do sprzedaży,
- 2) w ramach funkcji marketingowej: dbanie o reklamę firmy, zdobywanie klientów, poszerzanie rynku – po konsultacjach z właścicielem firmy,
- 3) w ramach funkcji florysty: aktywne włączanie się w cykl produkcyjny wyrobów firmy w sytuacji potrzeb organizacyjnych stoiska, w tym: uczestniczenie w organizacji odbioru towarów, przygotowanie towaru do produkcji, właściwe zabezpieczenie technologiczne kwiatów i innego towaru przed zniszczeniem lub uszkodzeniem,
- 4) realizacja bieżących zadań logistycznych stoiska – po uzgodnieniu z właścicielem lub w sytuacjach niezbędnych do zabezpieczenia interesów firmy (zgodnie z k.p.),
- 5) obowiązek dokumentowania wykonanych własnoręcznie operacji sprzedaży na kasie fiskalnej – łącznie z wydaniem każdorazowo klientowi paragonu.

Dowód: - zakres czynności, k. 46 oraz w aktach osobowych powódki

Stoiska handlowe pozwanej były otwarte w godzinach otwarcia (...) we W., tj. od 8.00 do 18.30.

Na jednym z nich, na którym pracę wykonywała powódka, prowadzono sprzedaż oraz przyjmowano zamówienia na wieńce i bukiety, zaś na drugim przygotowywano i wystawiano na sprzedaż gotowe wiązanki, wieńce i bukiety.

Stoiska były otwarte, przy czym kasa fiskalna zlokalizowana była jedynie na stanowisku, na którym realizowana była sprzedaż, zaś pieniądze przechowywane były

w pudełku, które znajdowało się w szafce zamykanej na klucz. Oprócz tego na tzw. stoisku sprzedażowym znajdował się telefon służbowy, z którego można było wykonać połączenie wychodzące wyłącznie w obszarze (...).

Oba stoiska były zlokalizowane naprzeciwko siebie, po dwóch stronach korytarza, przy czym odległość między nimi wynosiła około 2-3 metrów w linii prostej. Placówki do sprzedaży miały charakter otwartego straganu, przez co nie istniała możliwość ich zamknięcia i zabezpieczenia, np. za pomocą rolet zabezpieczających. W obrębie stoisk nie było także wydzielonej strefy socjalnej dla pracowników, a także osobnej toalety. Toalety znajdowały się na terenie hali i były wspólne dla wszystkich osób wykonujących na niej pracę.

Oprócz powódki pozwana zatrudniała jeszcze dwóch innych pracowników przy czym także ona często przebywała na stoiskach. Pracę zatrudnianych przez pozwaną pracowników kontrolował przy tym mąż pozwanej R. R., który jednak nie przebywał stale na terenie hali a jedynie przyjeżdżał doraźnie, w razie potrzeby.

Praca na stoiskach była zorganizowana w ten sposób, że na zmianie od godz. 8.00 do 13.00 obecnych było na stoiskach kilku pracowników, zaś na zmianie od godz. 13.00 do 18.30 pozostawał tylko jeden pracownik obsługujący oba stoiska, przy czym zazwyczaj była to powódka.

Pracownicy zatrudniani przez pozwaną, w tym powódka, nie mieli ustalonych godzin przerw w czasie pracy, z których korzystali w razie swoich potrzeb. Jeżeli pozwana przebywała na terenie hali pracownicy informowali ją, że udają się na przerwę, do toalety, celem zakupu jedzenia albo na papierosa. Jeżeli pracownicy przebywali sami na zmianie udając się na przerwę lub do toalety zwracali się, zgodnie z ustalonym zwyczajem, do osoby przebywającej na jednym z sąsiednich stoisk z prośbą o jego przypilnowanie podczas ich nieobecności. Opuszczając stoisko pracownicy nie musieli w inny sposób zabezpieczyć stoiska. Nie zdarzyło się przy tym, aby pozwana wyciągała z tego powodu wobec pracowników jakikolwiek konsekwencje.

Przez większą część czasu powódka przyjmowała zamówienia i zajmowała się sprzedażą. Ze względów bezpieczeństwa, powódka nosiła przy sobie pieniądze, które uzyskała ze sprzedaży w danym dniu.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 76-77

- zeznania świadka B. K., k. 78-79

- zeznania świadka R. R., k. 79-80

- przesłuchanie powódki, k. 86-87

- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Począwszy od stycznia 2017 roku pomiędzy powódką a pozwaną zaczęło dochodzić do nieporozumień, zaś powódka miała wrażenie, że pozwana oraz jej mąż chcą ją zwolnić z pracy.

Pismem z dnia 22 lutego 2017r., złożonym pozwanej w dniu 23 lutego 2017r., powódka zwróciła się do pozwanej o podwyższenie jej wynagrodzenia za pracę z kwoty 13 zł netto na 15 zł netto, o wprowadzenie dla niej zmianowego systemu czasu pracy, w ten sposób, aby w jednym tygodniu pracowała od godz. 10.30 do 18.30 a w następnym od godz. 8.00 do 16.00 oraz o wprowadzenie dwóch sobót wolnych w miesiącu.

Dowód: - pismo powódki z dnia 22 lutego 2017 r., k. 10

- zeznania świadka A. C., k. 76-77
- przesłuchanie powódki, k. 86-87
- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

W dniu 26 kwietnia 2017r. powódka przyszła do pracy na godz. 10.30, przy czym do godz. 13.00 na stoisku pracowała z B. K. a następnie sama.

W tym dniu na hali, po południu, przebywał również mąż powódki A. C..

Przed godz. 17.00 powódka zwróciła się do osoby pracującej na jednym z sąsiednich stanowisk, z prośbą o przypilnowanie stoisk należących do pozwanej a następnie po otrzymaniu zapewnienia o tym, że stoisko zostanie przypilnowane, udała się do toalety, przy czym w drodze powrotnej zatrzymała się jeszcze przy jednym z stoisk i dokonała zakupu artykułów spożywczych – chleba.

Nieobecność powódki na stoisku trwała około 5 minut, przy czym opuszczając stoisko powódka zabrała ze sobą pieniądze z utargu dziennego.

Krótko po opuszczeniu stoiska przez powódkę na hali pojawił się mąż pozwanej R. R., który zauważył, że powódka znajduje się przy stoisku z warzywami, a następnie wraca z zakupami.

W tych okolicznościach R. R. zwrócił się do powódki o wyjaśnienie, gdzie była, na co powódka odpowiedziała, że udała się do toalety a następnie po chleb.

Po złożeniu wyjaśnień przez powódkę R. R. skontaktował się z pozwaną, którą poinformował o zaistniałej sytuacji.

Dowód: - zeznania świadka A. C., k. 76-77

- zeznania świadka B. K., k. 78-79
- zeznania świadka R. R., k. 79-80
- przesłuchanie powódki, k. 86-87
- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Po tym zdarzeniu pozwana sporządziła pisemne oświadczenie o wymierzeniu powódce kary porządkowej nagany, które następnie mąż pozwanej przedstawił osobom pracującym na sąsiednich stanowiskach na hali z prośbą o złożenie podpisu pod dokumentem. Żadna z osób nie wyraziła jednak zgody na podpisanie oświadczenia o wymierzeniu powódce kary porządkowej nagany.

Dowód: - pismo z dnia 09.05.2017r. o nałożeniu kary, k. 7 oraz w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 86-87
- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Pismem z dnia 9 maja 2017r. pozwana - po uprzednim wysłuchaniu powódki - na podstawie art. 108 k.p., wymierzyła powódce karę porządkową nagany za nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonego porządku pracy oraz opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia.

W treści oświadczenia pozwana wyjaśniła, że ww. przewinienie zostało popełnione przez powódkę w dniu 26 kwietnia 2017r. i polegało na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy a jednocześnie zaznaczyła, iż powódka opuściła stanowisko pracy, jak podała w trakcie wysłuchania zgodnie z przepisem art. 109 § 2 k.p., celem zakupu chleba, co

zdaniem pracodawcy uzasadnia nałożenie na powódkę kary porządkowej. Nadto pozwana podała, iż swoim nagannym zachowaniem powódka naraziła pracodawcę na poniesienie strat majątkowych.

Jednocześnie powódka pouczona została o prawie wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania pisma.

Oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej nagany wręczył powódce R. R..

Dowód: - pismo z dnia 09.05.2017r. o nałożeniu kary, k. 7 oraz w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 86-87

- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Od nałożonej kary porządkowej powódka, w piśmie z dnia 11 maja 2017r., wniosła do pracodawcy sprzeciw zaznaczając, że ukaranie jej było całkowicie bezzasadne a także naruszało przepisy kodeksu pracy oraz zasady współżycia społecznego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podała przy tym, że dniu 24 kwietnia 2017r. udała się do stoiska spożywczego w hali po zakup chleba do posiłku, pozostawiając swoje miejsce pracy w dozorze sąsiadów, co jest ustaloną praktyką w firmie, jak również, że jej nieobecność trwała około 3 minuty. Nadto zwróciła uwagę na fakt, że ponieważ w firmie nie są wyznaczone przerwy na posiłek sprawę tą organizuje się w czasie, kiedy nie ma klientów a ponieważ na stoisku nie ma miejsca na przechowywanie żywności i spożywanie posiłków, każdorazowo przed posiłkiem dokonuje zakupu niezbędnych do tego produktów, co wyjaśniła R. R., który stwierdził jej nieobecność.

Pismem z dnia 6 czerwca 2017r., doręczonym powódce w tym samym dniu, pozwana odrzuciła sprzeciw powódki od kary porządkowej nagany podkreślając, że w złożonym sprzeciwie powódka powołuje się na zdarzenie, które miało miejsce 24 kwietnia 2017r. podczas, gdy ukaranie dotyczyło przewinienia zaistniałego w dniu 26 kwietnia 2017r. jak również, że przedstawione przez powódkę w sprzeciwie wyjaśnienia znacznie różnią się od tych, które przedstawiła pracodawcy bezpośrednio po zdarzeniu.

Dowód: - sprzeciw powódki od kary nagany, k. 8

- zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu, k. 9 w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 86-87

Pismem z dnia 20 czerwca 2017r., doręczonym powódce w dniu 26 czerwca 2017r., pozwana poinformowała powódkę, iż:

1. od dnia 20 czerwca 2017r. dla wszystkich pracowników ustala czas przerwy na godz. od 12.30 do 12.45,
2. w przypadku, gdy pracownik obsługuje klienta lub istnieje potrzeba dokończenia zlecenia, przerwę rozpoczyna się po zakończeniu obsługi klienta lub zlecenia,
3. niedopuszczalne jest rozpoczęcie przerwy przerywając obsługę klienta,
4. w przypadku wyższej konieczności godziny przerwy mogą być zmienione przez przełożonego,
5. oczywiste jest, że gdy życie bądź zdrowie pracownika jest zagrożone, pracownik powinien powstrzymać się od wykonywania obowiązków pracowniczych, oraz gdy zachodzi potrzeba opuścić stanowisko pracy, przy czym o takiej sytuacji pracownik ma obowiązek niezwłocznie powiadomić pracodawcę.

Dowód: - informacja wewnętrzna dla pracowników firmy, k. 74 oraz w aktach osobowych

powódki

- zeznania świadka A. C., k. 76-77

- przesłuchanie powódki, k. 86-87

- przesłuchanie pozwanej, k. 87-88

Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 12 stycznia 2018r., przez pracodawcę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, w aktach osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 31.01.2018r., w aktach osobowych powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako uzasadnione, podlegało uwzględnieniu w całości.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w treści uzasadnienia albowiem żadna ze stron nie zakwestionowała skutecznie ich autentyczności i wiarygodności a przy tym ich wiarygodność nie budziła także uzasadnionych wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na dowodzie z zeznań świadków A. C., B. K. i R. R. oraz na dowodzie z przesłuchania stron, przy czym Sąd dał wiarę ich zeznaniom w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Zeznania świadka A. C. były w ocenie Sądu jasne, spójne i logiczne a przy tym korespondowały również z zeznaniami powódki. Świadek potwierdził zasadniczo, że w dniu 26 kwietnia 2017r. powódka zostawiła stanowisko pracy pod dozorem pracownika z sąsiedniego stoiska, sama zaś udała się do toalety a następnie po zakup pieczywa. Nie uszło przy tym uwadze Sądu, że w tym dniu A. C. przebywał na terenie (...), w związku z czym miał niewątpliwie bezpośrednią wiedzę o przebiegu zdarzenia z tego dnia. Jednocześnie świadek przyznał, że u pozwanej do dnia 20 czerwca 2017 r. nie obowiązywały żadne sformalizowane zasady dotyczące przerw w czasie pracy czy spożywania posiłków. Wprawdzie A. C. jest osobą bliską dla powódki, nie mniej jednak, w ocenie Sądu, ten fakt nie mógł automatycznie prowadzić do odmowy wiarygodności złożonym przez niego zeznaniom, tym bardziej, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego były one rzeczowe, spójne i logicznie uzasadnione.

Także zeznania świadka B. K. dotyczące obowiązujących u pozwanej zasad opuszczania stanowiska pracy przez pracownika celem udania się przez niego na przerwę, do toalety czy po zakup artykułów spożywczych były spójne z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie w tym zwłaszcza z zeznaniami powódki. Sąd zważył jednak, że świadek nie uczestniczyła w zdarzeniu w dniu 26 kwietnia 2017r., bowiem jak zeznała, w tym dniu pracowała wyłącznie do godz. 13.00, w związku z czym niewątpliwie nie mogła mieć bezpośredniej wiedzy co do jego przebiegu w tym co do tego w jakich okolicznościach powódka opuściła stanowisko pracy i w jaki sposób je zabezpieczyła, jak również co do tego jak przebiegała w tym dniu rozmowa powódki z R. R..

Zeznaniom świadka R. R. Sąd dał natomiast wiarę jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, uwzględniając w tym zakresie fakt, że jego zeznania były częściowo niespójne w tym zwłaszcza w odniesieniu do obowiązujących zasad, na podstawie których pracownicy, w tym powódka korzystali z przerw w czasie pracy. Z jednej strony świadek twierdził bowiem, że w firmie nie ma ustalonych zasad wyjścia pracownika do toalety i taką okoliczność należy za każdym razem zgłaszać przełożonemu, z drugiej zaś utrzymywał, że powódka nie musiała zgłaszać faktu wyjścia do toalety. Jednocześnie przy tym podał on, że pracownik, który chciał wyjść do toalety zgłaszał to sprzedawcy obok, żeby ten przypilnował stanowiska, jak

również, że nie musiał on w inny sposób zabezpieczyć stanowiska. Co równie istotne ww. świadek podał, że pracownik nie mógł opuścić stanowiska aby udać się na papierosa i żeby zrobić zakupy, co z kolei pozostawało w sprzeczności z zeznaniami świadka B. K., z których wynika, że pracownicy pozwanej mają możliwość opuszczenia stanowiska, gdy idą na papierosa, do toalety lub po coś do jedzenia, przy czym wystarczy o tym poinformować pozwaną, gdy jest obecna na stanowisku lub inną koleżankę a gdy pracownik jest sam osobę z innego stanowiska. Z powyższych przyczyn Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadka jedynie w zakresie w jakim jego zeznania korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z zeznaniami powódki.

Podobnie Sąd ocenił zeznania pozwanej, przy czym w tym zakresie nie uszło również uwagi Sądu, iż pozwana nie była obecna w miejscu pracy powódki w dniu zdarzenia z dnia 26 kwietnia 2017r., a informacje o zdarzeniu miała od świadka R. R., którego zeznania Sąd uznał za wiarygodne jedynie w części.

Zeznania powódki Sąd obdarzył natomiast wiarygodnością w całości w tym zwłaszcza co do przebiegu zdarzenia z dnia 26 kwietnia 2017r. oraz obowiązujących u pozwanej na ten dzień zasad opuszczania stanowiska pracy przez pracownika celem skorzystania z przerwy, toalety czy też zrobienia zakupów, albowiem zeznania powódki były spójne, logiczne, wewnątrznie uporządkowane a przy tym również znajdowały potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Na rozprawie w dniu 28 listopada 2017r. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powódki o przeprowadzenie wizji lokalnej stanowiska pracy powódki, albowiem okoliczności dotyczące ustalenia lokalizacji stanowiska pracy, a także możliwości jego zabezpieczenia, zostały dostatecznie wyjaśnione zeznaniami świadków.

W rozpoznawanej sprawie powódka domagała się uchylenia kary porządkowej nagany udzielonej przez pozwaną pismem z dnia 9 maja 2017r.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa w całości, jako bezzasadnego.

Uwzględniając zakres stanowisk stron, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż żądanie pozwu znajduje oparcie w treści przepisu art. 112 § 2 k.p. zgodnie, z którym pracownik, który wniósł sprzeciw - od wymierzonej kary - może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Powyższy termin powódka zachowała.

Jak wynika bowiem z akt sprawy powódka złożyła pozew w dniu 20 czerwca 2017 r. nadając w tym dniu, w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego, przesyłkę zawierającą żądanie uchylenia kary porządkowej nagany. Pismo o odrzuceniu sprzeciwu powódka odebrała natomiast, jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, w dniu 6 czerwca 2017 r., a zatem składając pozew nie uchybiła terminowi, o którym mowa w art. 112 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 108 k.p. za nieprzestrzeżenie 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 kary porządkowe upomnienia lub nagany.

Jednakże i wówczas warunkiem skuteczności zastosowania kary porządkowej jest dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych.

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

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

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

Zarówno stopień winy, jak i dotychczasowy stosunek pracownika do pracy odnoszą się do podmiotowej (subiektywnej) strony przekroczenia. Zróżnicowanie kary, w zależności od stopnia i postaci winy (umyślna, nieumyślna) jest w sposób naturalny stosowane

w praktyce. Surowszy wymiar kary wobec złośliwego naruszania przez pracownika ustalonych obowiązków porządkowych jest oczywiście uzasadniony. Natomiast kryterium dotychczasowego stosunku pracownika do pracy stanowi o konieczności różnicowania dolegliwości kary z uwzględnieniem okoliczności, czy w ramach dotychczasowego zatrudnienia pracownik wykonywał swoje obowiązki sumiennie i starannie w rozumieniu art. 100 k.p., a więc czy jest to jego pierwsze przekroczenie, czy kolejne, czy był wcześniej karany lub nagradzany.

Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania czyli popełnienie przekroczenia porządkowego, jak też wina pracownika, wyrażająca się subiektywną nagannością jego zachowania, tzn. zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć. Wina, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, oznacza negatywną ocenę stosunku pracownika do faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to subiektywna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracownika. Formuła deliktu porządkowego jest natomiast w art. 108 § 1 k.p. konkretyzowana przez odesłanie do obowiązków określonych w przepisach prawa (przepisy bhp, przepisy przeciwpożarowe, przepisy o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy) i do obowiązków wynikających z ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Uwzględniając powołane przepisy i rozważania wskazać należy w pierwszej kolejności, iż pozwana dochowała wymogów formalnych związanych z nałożeniem na powódkę kary porządkowej nagany. Przed nałożeniem kary nagany powódka miała możliwość ustosunkowania się do zarzutów ze strony pracodawcy i złożenia wyjaśnień – czego zresztą nie kwestionowała i co przyznała w toku przesłuchania. Poza tym o zastosowanej karze powódka została zawiadomiona na piśmie i pouczone o terminie wniesienia sprzeciwu. Nadto wymierzając powódce karę porządkową pozwana nie naruszyła terminów określonych przepisem art. 109 § 1 k.p. bowiem stwierdzone zdarzenie – uznane przez pracodawcę za naruszenie porządku pracy miało miejsce w dniu 26 kwietnia 2017r. zaś kara wymierzona została powódce w dniu 9 maja 2017r.

Przechodząc do analizy merytorycznej prawidłowości nałożenia na powódkę kary porządkowej nagany podkreślenia wymaga, iż jak wynika z treści pisma pozwanej z dnia

9 maja 2017r., podstawą do nałożenia na powódkę kary porządkowej było nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy oraz opuszczenie stanowiska bez usprawiedliwienia co dotyczyło zdarzenia z dnia 26 kwietnia 2017r. i polegało na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy przez powódkę.

Odnosząc się do tak określonej przyczyny wymierzenia powódce kary porządkowej wskazać należy, że nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenie obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie

się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. Muszalski [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 10, Legalis).

W niniejszej sprawie brak jednak podstaw do uznania, aby powódka swoim zachowaniem naruszyła w dniu 26 kwietnia 2017r. ustaloną organizację i porządek pracy.

W szczególności podkreślenia w tym zakresie wymaga, iż u pozwanej nie obowiązywały ściśle określone reguły i zasady dotyczące technicznej sfery prowadzonej przez nią działalności w zakresie zasad na jakich pracownicy korzystali z przerw w czasie pracy i mogli opuszczać stanowisko pracy.

W konsekwencji powyższego w przyjętej praktyce pracownicy zatrudniani przez pozwaną, w tym powódka, nie mając ustalonych godzin przerw w czasie pracy, korzystali

z przerw stosownie do swoich potrzeb. Przy tym, jeżeli pozwana przebywała na terenie hali pracownicy informowali ją, że udają się na przerwę, do toalety, celem zakupu jedzenia albo na papierosa, natomiast w sytuacji, gdy pracownicy przebywali sami na zmianie udając się na przerwę lub do toalety zwracali się jedynie, zgodnie z ustalonym zwyczajem, do osoby przebywającej na jednym z sąsiednich stoisk z prośbą o jego przypilnowanie podczas ich nieobecności. Opuszczając stoisko pracownicy pozwanej nie musieli przy tym w żaden inny sposób zabezpieczyć stoiska, co zresztą w praktyce było – w ocenie Sądu – niemożliwe skoro praca wykonywana była na otwartych stoiskach (straganach), przez co nie istniała możliwość ich zamknięcia i zabezpieczenia, np. za pomocą rolet zabezpieczających.

Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie dopiero zarządzeniem z dnia 20 czerwca 2017r. pozwana wprowadziła zasady obowiązujące pracowników w zakresie korzystania przez nich z przerw i m.in. wyznaczyła czas przerwy na godz. między 12.30 a 12.45.

Mimo, że w przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (zawartych w art. 207-237 k.p.), a także w przepisach odnoszących się do regulaminów pracy ustawodawca nie wymienił obowiązku pracodawcy ustalenia przerw w pracy, to jest niewątpliwe, że organizowanie pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,

o którym stanowi art. 207 § 2 pkt 1 i 2 k.p., wymaga od niego wyznaczenia przerw w pracy przeznaczonych na odpoczynek, na spożycie posiłku, przerw dla potrzeb higienicznych oraz zasad korzystania z nich.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd doszedł do przekonania, że powódce nie można postawić zarzutu naruszenia ustalonego porządku pracy poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy, bowiem powódka w dniu zdarzenia, tj. w dniu

26 kwietnia 2017r. dostosowała się do obowiązujących w tym zakresie u pozwanej zasad. Powódka bowiem, jak wynika z poczynionych ustaleń, będąc wówczas sama w pracy, zwróciła się do osoby pracującej na jednym z sąsiednich stanowisk, z prośbą

o przypilnowanie stoisk należących do pozwanej a następnie po otrzymaniu zapewnienia

o tym, że stoisko zostanie przypilnowane, udała się do toalety, zaś w drodze powrotnej zatrzymała się jeszcze przy jednym z stoisk i dokonała zakupu artykułów spożywczych – chleba, celem przygotowania sobie posiłku.

Opuszczenie przez nią stanowiska pracy z ww. przyczyn oraz po uprzednim zwróceniu się do osoby wykonującej pracę na innym pobliskim stanowisku było przy tym praktyką dopuszczalną u pozwanej co wynika nie tylko z zeznań powódki, ale i świadka B. K.. Co równie istotne opuszczenie przez pracownika stanowiska z uwagi na potrzeby fizjologiczne (skorzystanie z toalety) stanowi, w ocenie Sądu, w pełni uzasadnioną

i usprawiedliwioną przyczynę opuszczenia przez niego stanowiska pracy i taki też był zasadniczy powód opuszczenia stanowiska przez powódkę w dniu zdarzenia, gdyż powódka jedynie, po drodze, wracając na stanowisko pracy dokonała zakupu chleba. Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, że u pozwanej dopuszczalne było nie tylko opuszczenie stanowiska pracy celem udania się do toalety ale także – jak już znaczone powyżej, w celu zakupu jedzenia albo wyjścia na papierosa. Należy przy tym podkreślić, że

z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych nie wynika, aby opuszczenie stanowiska pracy z ww. przyczyn poprzedzała konieczność zgłoszenia tego pozwanej w przypadku jej nieobecności na hali.

Co istotne, Sąd uwzględnił okoliczność, że przed opuszczeniem stanowiska pracy, powódka zabezpieczyła je w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy, tj. poprosiła osobę z sąsiedniego stoiska, żeby przypilnowała stoiska podczas jej nieobecności. Ponadto powódka, jak sama przyznała, zabrała ze sobą gotówkę - utarg dzienny w konsekwencji czego przyjąć należy, w ocenie Sądu, że zabezpieczyła ona stanowisko także w sposób zgodny z interesem pracodawcy. Sąd uwzględnił przy tym okoliczność, że stoisko, na którym pracowała powódka miało charakter otwartego straganu, przez co nie istniała faktyczna możliwość jego zamknięcia i zabezpieczenia np. za pośrednictwem rolet zabezpieczających, czego niewątpliwie pełną świadomość miała pozwana.

Tym samym nie sposób także uznać, aby działanie powódki narażało pozwaną na poniesienie strat majątkowych. To obowiązkiem pracodawcy jest bowiem takie zorganizowanie stanowiska pracy pracownika, aby mógł on skorzystać z potrzebnych przerw w tym przyznanych mu na mocy art. 134 k.p. (w wymiarze 15 minut) a opuszczając stanowisko pracy w tym okresie, aby mógł je prawidłowo zabezpieczyć i aby w okresie korzystania z przerwy mógł go ewentualnie zastąpić inny pracownik np. celem zabezpieczenia ciągłości obsługi klientów, co jednak w niniejszej sprawie nie miało miejsca (nie zostało zabezpieczone przez pozwaną) bowiem powódka w dniu i w czasie zdarzenia była jedynym pracownikiem pozwanej wykonującym pracę na stanowiskach pozwanej.

Na marginesie wskazać również należy, że pozwana nie wykazała w toku niniejszego postępowania, aby w związku z opuszczeniem stanowiska pracy przez powódkę poniosła jakąkolwiek szkodę. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika zaś w szczególności, aby pod nieobecność powódki, pojawiły się na jej stanowisku pracy osoby zainteresowane nabyciem towaru pozwanej.

Tym samym brak było w ocenie Sądu podstaw do uznania, aby powódka swoim działaniem naruszyła ustalony porządek pracy i opuściła stanowisko pracy bez usprawiedliwienia i to tym bardziej, że pozwana nie wyposażyła powódki w telefon służbowy umożliwiający jej kontakt z pracodawcą w czasie jego nieobecności w miejscu pracy powódki.

Z drugiej strony, nawet przy uznaniu, że powódka naruszyła organizację i porządek w czasie pracy – do czego jednak w ocenie Sądu nie ma podstaw, to ukaranie powódki karą porządkową nagany było nieadekwatne do stopnia jej zawinienia skoro powódka zastosowała się w tym zakresie jedynie do pewnych przyjętych zwyczajów i to tym bardziej, gdy uwzględni się fakt, że z okoliczności ustalonych w sprawie wynika, że wszystkie osoby zatrudnione u pozwanej opuszczały swoje stanowiska pracy, pozostawiając je pod dozorem osób z sąsiednich stanowisk, i pomimo tego, pozwana nigdy nie zastosowała wobec nich żadnych środków dyscyplinujących.

Uwzględniając powyższe uznać należało, w ocenie Sądu, że pozwana wymierzając powódce karę porządkową nagany naruszyła przepis art. 108 k.p. w zw. z art. 111 k.p.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i uchylił karę porządkową nagany nałożoną przez pozwaną na powódkę pismem z dnia 9 maja 2017r.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w pkt II wyroku Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c. uwzględniając dalej fakt, że powództwo uwzględnione zostało w całości zaś na koszty poniesione przez powódkę złożyło się wynagrodzenie jej pełnomocnika w stawce 120zł ustalonej zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800)

Zgodnie z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. jedn. Dz. U. z 2010r., Nr 90, poz. 594 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym

sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W niniejszej sprawie powódka, zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r., zwolniona była od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu w wysokości 30zł.

Uwzględniając powyższe okoliczności na podstawie powołanych przepisów Sąd orzekł jak w pkt III sentencji.