

Sygn. akt IV P 61/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2022 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Witkowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Arkadiusz Żyła

po rozpoznaniu w dniu 24 listopada 2022 r.

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o uchylenie kary nagany

1. uchyla porządkową karę nagany nałożoną na powoda przez pozwanego w dniu 22 listopada 2021 roku;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych (...)) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku, tytułem kosztów procesu;
3. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej, od której powód był zwolniony.

Sygn. akt. P 61/21

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 grudnia 2021r. powód domagał się uchylenia kary nagany nałożonej przez pracodawcę w dniu 22 listopada 2021r. i zasądzenia kosztów procesu,

W uzasadnieniu wskazał, iż kara została nałożona niesłusznie. Przyznał, że nie wypełnił po swojej zmianie w dniu 10 listopada 2021r. „szychtownicy”- dokumentacji zarobkowej podległych górników, ponieważ spieszył się i był po godzinach pracy. Podkreślił, jednakże, iż planistka, z którą współpracuje i przekazuje „szychtownice” przebywała od 11 do 14 listopada na urlopie, a zatem dopiero w dniu 15 listopada mogła wprowadzić dane z „szychtownicy” do systemu kadrowo – płacowego pracowników. Powód podkreślił, iż na zmianie w dniu 15 listopada 2021r. uzupełnił „szychtownicę” z dnia 10 listopada 2021r.

Powód zarzucił, iż wypełnienie dokumentacji po kilku dniach nieobecności nie spowodowało w żadnym stopniu dezorganizacji pracy w kopalni, zwłaszcza, iż miało to miejsce w środku miesiąca, a nie na koniec, gdy kompletność dokumentacji na potrzeby wyliczenia płac ma duże znaczenie dla terminowych wypłat wynagrodzeń. Podkreślił, iż jego współpraca z planistką przebiegała wzorcowo i nie było żadnych zastrzeżeń do jego pracy. Wskazał również, iż wypełnianie „szychtownicy” z poprzedniej zmiany z opóźnieniem zdarza się wielu sztygarom i pracodawca nie karał dotychczas innych pracowników.

Powód wywodził, iż nałożona kara nagany była wynikiem wysunięciem przez niego wobec pracodawcy w dniu 29.10.2021r. i w dniu 8.11.2021r. roszczeń o zapłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Podniósł wszakże, iż wypełnianie dokumentacji przez shtygarów odbywa się wyłącznie na powierzchni, po wyjeździe, w godzinach nadliczbowych. Podkreślił, iż pracodawca nigdy nie zapłacił wynagrodzenia za czynności spełniane przez shtygarów w ramach zakresu obowiązków po godzinach pracy.

Wskazał również, iż zakres obowiązków shtygarów oddziałowych odnosi się wyłącznie do obowiązku prowadzenia na swojej zmianie obowiązującej dokumentacji zarobkowej - „shtyctownicy”, przy czym przez całą zmianę – 7,5 godziny shtygar przebywa pod zmięnią z górnkami, gdzie nie ma możliwości sporządzania dokumentacji. Może spełnić ten obowiązek wyłącznie już po zmianie, po wyjeździe na powierzchnię, w biurze, w godzinach nadliczbowych.

W odpowiedzi na pozew pozwana domagała się oddalenia powództwa. Wskazała, iż powód nie wykonał swoich obowiązków na zmianie i pracodawca miał prawo według swojego wyboru zastosować karę porządkową. Zaznaczyła, iż powód był już karany dwukrotnie w 2021r. za niedopełnienie obowiązku sporządzenia dokumentacji. Zaprzeczyła, aby istniał jakikolwiek związek przyczynowy pomiędzy zgłoszeniem przez powoda wniosku o pracę w godzinach nadliczbowych a nałożeniem kary nagany. Zakwestionowała również roszczenia powoda o pracę w godzinach nadliczbowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód jest zatrudniony od 18 lat u pozwanej na podstawie umowy o pracę, ostatnio na stanowisku shtygara zmianowego oddziału robót przygotowawczych pod ziemię. Jako że jest pracownikiem zatrudniony pod ziemię, obowiązuje go zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (Rozdział II §10) 7,5 godzinny czas pracy. W zakresie obowiązków shtygara zmianowego mieści się prowadzenie na swojej zmianie dokumentacji zarobkowej (pkt 2.1 ppkt. 18 zakresu obowiązków – k. 52).

Wypełnienie przez shtygara dokumentacji zarobkowej możliwe jest wyłącznie po wyjeździe na powierzchnię, po zakończonej zmianie. Shtygar wypełnia dokumentację w biurze, po skorzystaniu z łaźni.

W Kopalni obowiązuje system ewidencji czasu pracy rejestrujący godzinę wejścia na teren kopalni – przy bramie, godzinę zjazdu, godzinę wyjazdu i godzinę opuszczenia terenu Kopalni przez bramę. Dla rozliczenia wynagrodzenia i czasu pracy bierze się pod uwagę wyłącznie czas między godziną zjazdu i wyjazdu na powierzchnię. Shtygarzy, by prawidłowo wypełnić swoje obowiązki pod ziemię przyjeżdżają do pracy średnio co najmniej na pół godziny przed planowaną zmianą i wychodzą z zakładu średnio co najmniej pół godziny po zakończeniu zmiany. Zdarzały się przypadki opóźnień w wypełnianiu dokumentacji zarobkowej, co nie skutkowało poważną dezorganizacją pracy planistek.

(dowód: zeznania świadków A. D., P. L., G. F., D. P., R. F., M. T., M. S., G. S. , - k. 207- 213, M. C. – k. 235-236, A. P. – k. 259, M. G. – k. 260, Z. K. – k. 261, E. G. – k. 259).

Powód z reguły przychodził do pracy na godzinę przed planowaną zmianą i wychodził co najmniej pół godziny po zakończonej zmianie. (ewidencja czasu pracy – k. 311 – 335). W dniu 9 listopada 2021r. powód pracował na zmianie od godz. 18.30 do godziny 2.00). Wszedł na teren Kopalni o godzinie 17.37. Wykonał standardowe obowiązki shtygara na powierzchni, następnie zjechał pod ziemię o godz. 18.28. Wyjechał na powierzchnię o godzinie 02. 15 i o godz. 2. 51 wyszedł z Kopalni. Po wyjeździe powód skorzystał z łaźni i przystąpił do wypełniania dokumentacji. W tym dniu nie wypełnił dokumentacji zarobkowej. Jego zmiana pod ziemię trwała ponad 7,5 godziny. Raport powód wypełnił po godzinach. Gdyby wypełnił dokumentację zarobkową również pracowałby po godzinach. (ewidencja czasu pracy – k. 322).

Problem związany z pracownikami nadzoru ruchu pod ziemię w związku z nałożonymi na nich licznymi obowiązkami wykonywanymi, ze względu na ich specyfikę na powierzchni, sygnalizowany był w piśmie członka zarządu pozwanej z dnia 27 sierpnia 2019r. Zalecono, w związku z nieprawidłowościami, zmianę trybu pracy, tak by zaliczyć już pobyt

360 minut pod ziemią do dniówki w odniesieniu do osób dozoru ruchu pod ziemią i umożliwić im wcześniejszy – przed zakończeniem zmiany, wyjazd na powierzchnię, tak by zapewnić wypełnienie wszystkich nałożonych zadań w normatywnym czasie pracy – na zmianie. (pismo – k. 268). Z powodu braków kadrowych zalecenie nie zostało wprowadzone w życie.

W dniu 10 listopada 2021r., po zakończonej zmianie o godzinie 2:15 powód nie wypełnił dokumentacji zarobkowej. Uzupełnił dokumentację zarobkową z tej zmiany w dniu 15 listopada przed lub po zjeździe. (okoliczność niezaprzeczona przez pozwaną). Dla planistki, dla której powód przygotowywał dokumentację, E. G. najbliższym dniem roboczym był poniedziałek 15 listopada.

W dniu 11.11.2021r. przełożony powoda złożył wniosek o ukaranie powoda za niedopełnienia obowiązku sporządzenia dokumentacji zarobkowej. W dniu 17 listopada 2021r. wysłuchano powoda. Przyznał, że nie wypełnił dokumentacji. (wniosek o protokół wysłuchania – k. 55). W dniu 22 listopada 2021r. nałożono na powoda karę nagany, wskazując, że jako sztygar zmianowy nie uzupełnił dokumentacji zarobkowej podległym pracownikom. (zawiadomienie o ukaraniu – k. 54). W dniu 24 listopada 2021r. powód złożył sprzeciw od nałożonej kary. Wskazał, iż zaniedbanie to nie skutkowało w najmniejszym stopniu dezorganizacją pracy, zwłaszcza, że planistka była nieobecna w pracy. Podkreślił, iż sporządzanie „szychtownic„ z kilkudniowym opóźnieniem zdarza się innym sztygarom i nigdy nie spowodowało zakłócenia pracy w kopalni. (pismo – k. 60).

Pozwany nie uwzględnił sprzeciwu. (pismo – k. 61).

W dniu 21 października 2021r. powód został ukarany karą nagany za niewypełnienie w dniu 14.10.2021r. oddziałowej książki raportowej. Pomimo próby wyjaśnienia zaniedbania, nie uchylono kary. Powód przy wysłuchaniu wyjaśniał, iż książki raportowej nie było fizycznie w biurze. Podkreślił, iż uzupełnił ją na kolejnej zmianie, tego samego dnia.

W dniu 19 lutego 2021r. powód został ukarany karą upomnienia za niewypełnienia książki raportowej w dniu 12.02.2021r. Powód wyjaśnił, iż z powodu awarii kotła pilnie musiał udać się do swojego domu, po zakończonej zmianie. (zawiadomienie o karach i protokoły wysłuchania – w aktach osobowych).

W piśmie z dnia 23 listopada 2021r. powód po raz kolejny wnosił o uchylenie nałożonych w lutym i październiku kar. Powołał się na niekonsekwencję pracodawcy, w związku z brakami w uzupełnieniu raportowej książki oddziałowej w dniach 18 – 19 sierpnia 2021r. Nie zostali pociągnięci do odpowiedzialności pracownicy, którzy nie dopełnili swoich obowiązków. Ostatni wpis w książce za okres od 20 czerwca 2021r. obejmuje dzień 17.08.2021r., a kolejna książka dotyczy już okresu od 20 sierpnia 2019r. Pominięto dwa dni 18 i 19 sierpnia we wpisach.

(dowód: oddziałowe książki raportowe (...) 1 od 20.08.2021r. i książka za okres od 14.06.2021r. do ...)

W książce raportowej za okres od 11.03. 2022r. do 02.05.2022r. w dniu 15 marca 2021r. jest spis ze zmiany o godz. 0:30 przy czym omyłkowo zaznaczono datę 14.03. Poprzedni wpis dotyczy zmiany zaczynającej się o godzinie 18.30 w dniu 14 maja 2021r.

W dniu 29 października 2021r. powód zgłosił wniosek o zatrudnienie go w godzinach nadliczbowych zgodnie z ewidencją czasu pracy (obowiązki administracyjno – biurowe po zakończonej zmianie). W dniu 8 listopada 2021r. powód złożył wniosek o wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. (pismo – k.12)

Obecnie toczy się między stronami postępowanie przed sądem o zasądzenia wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.

Przed tut. Sądem zawisła sprawa z powództwa powoda o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy z dnia 27 września 2022r.

Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z uzupełniających zeznań świadków wskazanych w piśmie z dnia 4 listopada 2022r. Zgodnie z art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy

istotne znaczenie. Bez znaczenia dla oceny zasadności powództwa pozostają przyczyny nie wdrożenia polecenia zmiany organizacji pracy, tak by zapewnić kadrze dozorującej wypełnienie obowiązków administracyjno – biurowych w normatywnym czasie pracy. Dowód z zeznań świadka służy potwierdzeniu okoliczności naprowadzonych przez stronę, a nie ustalaniu okoliczności, o których strona nie ma wiedzy. Pozwana, o ile w jej ocenie miało to znaczenia, mogła w piśmie lub na rozprawie wskazać przyczyny braku wprowadzenia zalecanych zasad organizacji pracy w związku z problemem wykonywania pracy standardowo w godzinach nadliczbowych przez określone grupy zawodowe w Kopalni. Ta sama uwaga dotyczy przyczyn braku wpisów w książce raportowej. Najwyraźniej pracodawca nie wyjaśnił przyczyn braku wpisów za 18 i 19 sierpnia 2021r. w książce raportowej. Okoliczności te mogłyby okazać się niesporne. Pełnomocnik na rozprawie jedynie wspominał, iż braki kadrowe w zakresie obsady kadry dozorującej ruch są przyczyną niemożności wprowadzenia zmian w organizacji pracy. Sztymar zmianowy jest zobligowany do obecności razem z podwładnymi pracownikami podczas całej zmiany, co wymagałoby wprowadzenia rotacji na jednej zmianie a w konsekwencji zatrudnienia większej ilości osób. Okoliczności te są bezsporne i nie wymagają dowodu.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powód wyczerpał tryb odwołania od nałożonej kary. W terminie pozwana, uprzednio zawiadamiając organizację związkową odrzuciła sprzeciw. Formalnie zachowano tryb i terminy składania sprzeciwu zgodnie z art. 112 k.p.

Sąd jednakże uchylił karę nagany, albowiem pracodawca nadużył prawa nakładając na powoda karę nagany w dniu 23 listopada 2021r. za nieterminowe wypełnienie dokumentacji zarobkowej.

Zgodnie z art. 8 k.p. nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadom współżycia społecznego. Takie działanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Formalnie pozwana miała prawo ukarać powoda, ale okoliczności sprawy uzasadniają celowość zastosowania klauzuli nadużycia praw.

Wadliwy system organizacji pracy u pozwanej wymusza na shtymarach zmianowych wykonywanie standardowo pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie obowiązków biurowo – administracyjnych na powierzchni. Shtymarzy są zatrudnieni pod ziemią i obowiązują ich 7,5 godziny system pracy, ze względu na szkodliwe i uciążliwe warunki pracy. To jest ich normatywny czas pracy wynikający z układu zbiorowego pracy. Nie ma żadnych podstaw prawnych do wysuwania tez o obowiązującym shtymarów 8 godzinnym czasie pracy, przy czym 7,5 godziny – miałyby dotyczyć pracy pod ziemią a 0.5 godziny na powierzchni, pomijając fakt, iż pół godziny nie byłoby dla przeciętnego pracownika wystarczające do wykonania wszystkich zadań przed i po zjeździe.

Dodatkowo, czas pracy dla wypłaty wynagrodzenia liczony jest wyłącznie od zjazdu do wyjazdu, tak jakby pracownik nie świadczył pracy po wyjeździe. Pracodawca konsekwentnie odmawia wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wymaga z drugiej strony, aby pracownik pozostawał do jego dyspozycji i świadczył pracę po czasie pracy, tj. po zmianie. Skoro zmiana kończy się w godzinie wyjazdu.

Pracownicy, w tym powód od lat akceptują taką sytuację. Zyskują jednak świadomość, iż działanie pracodawcy nie jest zgodne z prawem. Już sama organizacja pracy wymuszająca standardowo obowiązek świadczenia pracy ponad normy jest bezprawna. Odmowa zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych i wypłaty wynagrodzenia z tego tytułu jedynie nasila stopień bezprawia w zachowaniu pracodawcy.

W tych okolicznościach czynienie zarzutu powodowi, iż po terminie, tj. po 4 dniach uzupełnił dokumentację zarobkową, co uczynił również po godzinach pracy bez wynagrodzenia nosi cechy nadużycia prawa. Zauważyć wszakże należy, iż pomimo zgłaszanych wniosków o zatrudnienie w godzinach nadliczbowych i o wypłatę stosownego wynagrodzenia, powód wykonuje obowiązki biurowe. W dniu 10 listopada również je wykonał, przy czym

dokumentację zarobkową wypełnił w dniu 15 listopada, co w żadnej mierze nie zakłóciło pracy na Kopalni. P., dla której dokumentacja była sporządzana nie miała jakichkolwiek zastrzeżeń, nie była obecna w pracy w okresie od 11 do 15 listopada. (...) leżałaby zatem na biurku. Podkreślić należy, iż nie był to koniec miesiąca, kiedy to od kompletności dokumentacji zarobkowej może zależeć terminowe wyliczenie i wypłata wynagrodzeń. Podkreślić również należy, iż opóźnienia w wypełnianiu dokumentacji zarobkowej zdarzają się, co nie skutkuje zakłóceniem pracy planistek.

Zważywszy na braki w dokumentacji z raportowej książki oddziałowej w dniach od 18 do 19 sierpnia 2021r., podkreślić należy niekonsekwencję pracodawcy w egzekwowaniu obowiązków, do wypełniania których sztygarzy zmuszani są po godzinach pracy. Uwzględniając wagę danych odnotowywanych w książce raportowej dla bezpieczeństwa pracy oraz fakt, iż nie doszło tu do opóźnienia, ale w ogóle brak jest wpisów, brak przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego nie znajduje racjonalnego usprawiedliwienia. Okoliczność ta jedynie może świadczyć o wysoce prawdopodobnym zjawisku nierównego traktowania pracowników, a nawet o próbie zastraszenia i szykanowania pracowników, którzy podejmują walkę o swoje prawa.

Z urzędu wiadomym Sądowi jest, iż górnicy, podobnie jak i inne grupy zawodowe, występują z pozwami przeciwko pracodawcy o wynagrodzenie za godziny nadliczbowe już po ustaniu stosunku pracy. Nieliczni zdobywają się na odwagę dochodzić swoich praw w czasie trwania stosunku pracy. Nie można udzielać ochrony prawnej działaniom pracodawcy zmierzającym w istocie do zniechęcenia pracowników do egzekwowania swoich praw.

Dodatkowo nadmienić należy, iż poprzednio zastosowane kary dotyczyły opóźnienia w wykonaniu obowiązków biurowo – administracyjnych wykonywanych wyłącznie w godzinach nadliczbowych. Pomimo wyjaśnień nie zostały uchylone. W konsekwencji powód został pozbawiony premii i nagród wypłacanych w 2021 i 2022r.

Konsekwencje zastosowanej kary dotyczą zatem również sytuacji majątkowej powoda, który od lat wykonuje standardowo pracę w godzinach nadliczbowych, bez zachowania odpowiedniego trybu oraz zasad rozliczania. Powód zatem nie tylko nie otrzymał jakiegokolwiek wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, to dodatkowo, pozbawiony został premii.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd uznał, iż karę nagany, ponieważ jej nałożenie stanowiło przejaw nadużycia prawa, należało w świetle art. 112 k.p. i art. 8 k.p. uchylić.

O kosztach Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c., 99 k.p.c. i art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i §9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r.