

Sygn. akt IV Pa 29/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Jacek Witkowski (spr.)

Sędziowie : SO Elżbieta Wojtczuk

SO Katarzyna Antoniak

Protokolant : st.sekr.sądowy Marzena Mazurek

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko McDonald's (...) Spółce z o.o. w W.

o uchylenie kary nagany

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia (...)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego McDonald's (...) Spółki z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 60 (sześćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sygn. akt IV Pa 29/14

UZASADNIENIE

W pozwie z (...), skierowanym przeciwko pozwanemu (...) (...) Sp. z o.o. w W. pełnomocnik powódki K. S. domagał się uchylenia kary nagany nałożonej na powódkę pismem z 18 listopada 2013r.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W toku procesu strony popierały swoje stanowiska.

Wyrokiem z (...)Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie I. uchylił karę nagany; w punkcie II. zasądził od pozwanego McDonald's (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki K. S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Orzeczenie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach:

K. S. jest zatrudniona w (...) (...) Sp. z o.o. w W. w restauracji w I. Nowych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 lipca 2008r., a od 1 kwietnia 2012r. na stanowisku instruktora. 18 listopada 2013r. K. S. pracowała na kuchni robiąc kanapki. Zwrócona do niej tyłem stała inna pracownica P. I.. Około godziny 8.00 przez restaurację przechodziła kierownik M. K. i usłyszała, że „piszczalo” urządzenie (...), w którym znajdował się placek ziemniaczany. Ten pisk oznaczał utratę terminu przydatności do spożycia tego produktu .. (...) takim przypadku zadaniem pracownika pracującego na kuchni było wyjęcie produktu i wyrzucenie go. Tymczasem K. S. zamiast wyłączyć timer monitorujący czas przydatności do użycia placka ziemniaczanego i wyrzucić produkt na straty, ponownie uruchomiła timer i nie wyrzuciła przeterminowanego produktu. M. K. zapytała pracownicę, co zrobiła i dlaczego nie wyrzuciła przeterminowanego produktu, na co ta odpowiedziała „nie wiem, być może”. K. S. przeprosiła przełożoną za swoje zachowanie tłumacząc, że „to było nieświadome”. Podczas końcowej części tej rozmowy obecna była kierownik zmiany M. J.. Z tego zdarzenia M. K. sporządziła notatkę służbową, którą podpisała K. S. i M. J.. 22 listopada 2013r. K. S. otrzymała od M. J. w obecności kierownika zmiany K. B. karę porządkową nagany za to, że: „w dniu 18 listopada 2013r. pracując na kuchni nie przestrzegała Pani procedur związanych z bezpieczeństwem żywności. Kierownik restauracji, przechodząc przez kuchnię zauważył, że czas monitorujący przydatności placka do użycia, sygnalizował koniec jego przydatności. Pani K. zamiast wyłączyć timer i wyrzucić przeterminowany placek ziemniaczany na straty, wcisnęła timer przydatności i nie wyrzuciła przeterminowanego produktu, dopuszczając go do dalszej sprzedaży, co jest elementarnym naruszeniem zasad bezpieczeństwa żywności”. 29 listopada 2013r. K. S. złożyła sprzeciw od udzielonej kary porządkowej, który pismem z 16 grudnia 2013r. został odrzucony przez pracodawcę.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jest uzasadnione, bowiem przedmiotowa kara została zastosowana z naruszeniem art. 111 kp. Swym zachowaniem powódka naruszyła podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci nakazu przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 kp). Pozwany nie wziął jednak pod uwagę, że powódka jest pracownikiem z pięcioletnim stażem pracy i do tej pory nigdy nie była karana karami porządkowymi.

Zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie powódce można przypisać jedynie działanie z winy nieumyślnej w postaci niedbalstwa. Brak jest bowiem racjonalnych przyczyn do przyjęcia, iż powódka miała zamiar lub godziła się na naruszenie tego obowiązku pracowniczego. Świadczy o tym jej argument podany przełożonej, iż zrobiła to „nieświadomie”, a fakt ten został potwierdzony przez obecne przy tym M. J. i P. I..

W ocenie Sądu w sytuacji, gdy powódka popełniła przewinienie z winy nieumyślnej należało zastosować wobec niej karę najłagodniejszą, tj. upomnienia, a nie nagany. Bardzo istotne znaczenie ma też reakcja powódki po ujawnieniu przez przełożoną nieprawidłowości w jej zachowaniu. Świadczy o tym M. J. i P. I. zgodnie zeznały, iż powódka przeprosiła przełożoną za swoje zachowanie. Wobec takiej podstawy powódki zbędne było wymierzenie najsurowszej kary nagany, skoro powódka doskonale zdawała sobie sprawę z naganności swego postępowania.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd oparł na podstawie art. 112 § 1 kp.

Od wyroku tego apelację złożyła strona pozwana zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanego zarzucił błąd w ustaleniach faktycznych polegający na wyprowadzeniu z materiału dowodowego błędnych wniosków w zakresie skutków przewinienia dokonanego przez K. S., a tym samym wagi tego przewinienia, co w konsekwencji doprowadziło do naruszenia prawa materialnego, tj. art. 111 kp, podczas gdy racjonalna ocena wniosków, które Sąd powinien był ze zgromadzonego materiału dowodowego wyprowadzić uprawnia do następujących konstatacji:

1. nie wyrzucenie przez K. S. przeterminowanego produktu na straty, zgodnie z obowiązującymi w (...) procedurami, naruszało podstawowe zasady bezpieczeństwa żywności i żywienia i godziło wprost w najwyżej w hierarchii wszelakich dóbr postawione dobro tj. zdrowie i życie ludzkie, pośrednio zaś godziło w renomę firmy (...)’s (...) Sp. z o.o., która przestrzeganie zasad bezpieczeństwa żywności i żywienia stawia na pierwszym planie i między innymi na tych zasadach zbudowała swoją renomę;
2. nie mamy do czynienia z przekroczeniem mniejszej wagi przez powódkę, zwłaszcza że zajmowane przez powódkę stanowisko instruktora, z którym to stanowiskiem wiążą się podwyższone oczekiwania pracodawcy, zobowiązywało powódkę do szczególnej staranności;
3. skoro, jak ustalił Sąd, K. S. zdawała sobie sprawę z naganności swego postępowania, to tym bardziej zasługiwała na karę nagany i bez znaczenia jest to, że następnie przeprosiła za swój czyn; przeprosiny nie są bowiem w stanie uchylić zagrożenia, które powódka swoim zaniechaniem sprokurowała;
4. powyższe uprawniało pracodawcę, który miał na uwadze przesłanki z art. 111 kp, zastosowanie względem K. S. kary nagany, która była karą odpowiednią i współmierną.

W uzasadnieniu pełnomocnik wskazał, że w niniejszej sprawie nie mamy do czynienia z przekroczeniem mniejszego stopnia, przewinienie, jakiego dopuściła się powódka uzasadniało nawet, w ocenie pozwanego, dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę z powódką, dokonane naruszenie godziło w renomę firmy (...)’s (...) Spółka z o.o., kara zastosowana względem powódki była współmierna, zajmowanie przez powódkę stanowiska instruktora rodzi podwyższone oczekiwania pracodawcy wobec powódki. Pełnomocnik wskazał też, że powódka została przeszkolona w zakresie zasad dotyczących bezpieczeństwa żywności i żywienia. W formularzu weryfikacyjnym Jakość (...) Czystość z dnia 26 maja 2011r. powódka prawidłowo udzieliła odpowiedzi, iż po upływie czasu przydatności produkty smażone na grillu oraz we fryturze należy wyrzucić na straty. Wobec powyższego zachowanie powódki jest zawinione (k. 86-91).

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o oddalenie apelacji jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu pełnomocnik wskazał, że apelacja stanowi jedynie dowolną polemikę z prawidłowym wyrokiem Sądu, treść zarzutu w zakresie błędu w ustaleniach faktycznych jest niezrozumiała i jest zarzutem naruszenia prawa procesowego z art. 233 § 1 kpc. Dalej pełnomocnik wskazał, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił przewinienie jako wypadek mniejszej wagi. Podnosił, że powódka nigdy nie była karana, nie było zastrzeżeń do jej pracy, jest zatrudniona u pozwanej od 1 lipca 2008r. Brak podstaw do przypisania powódce winy umyślnej (k. 100-101).

Na rozprawie apelacyjnej powódka dodatkowo zeznała, że placki ziemniaczane są na śniadanie, placek został zamówiony przez klienta. Placek wkładany jest do urządzenia (...) (podgrzewacz), aby zachować odpowiednią temperaturę. Placek taki jest przydatny do spożycia przez 10 minut przebywania w podgrzewaczu. Klient nie otrulby się plackiem, przetrzymywanym w podgrzewaczu dłużej niż 10 minut. Powódka była zajęta robieniem kanapek, dlatego nie wyrzuciła od razu placka. Nie ma możliwości wyjąć placka z podgrzewacza przed upływem 10 minut. Placek wkładany jest do kanapki. Kiedy kierowniczką pytała ją, co zrobiła, powódka nie wiedziała, o co chodzi.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Spór sprowadzał się do tego, jaką wagę nadać przewinieniu powódki pod kontem naruszenia dyscypliny pracy w rozumieniu kodeksu pracy.

Bezsporne jest, że powódka naruszyła procedurę McDonald’s uruchamiając po raz kolejny timer, co spowodowało, że przeterminowany placek ziemniaczany został przeznaczony do dalszej sprzedaży. To stało się podstawą do ukarania powódki.

Słusznie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że należy mieć na względzie art. 111 kp, że pracodawca przy stosowaniu kary bierze pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek pracy.

W ocenie Sądu Okręgowego trafnie Sąd Rejonowy przyjął, że pozwany pracodawca stosując karę nagany wobec powódki, nie uwzględnił wszystkich okoliczności dotyczących powódki, tj. stażu pracy, nienagannego przebiegu pracy, a nawet awansu na instruktora. To świadczy o tym, że była pracownikiem, który właściwie wywiązywał się ze swoich obowiązków pracowniczych. Okoliczności zdarzenia z 18 listopada 2013r. inaczej są opisywane przez powódkę, a inaczej przez stronę pozwaną. Powódka twierdzi, że miała za dużo obowiązków na daną chwilę: była sama w kuchni na porannej zmianie, co jakiś czas timery wydawały dźwięki, na co trzeba było szybko reagować, powódka przygotowywała kanapki i nie zareagowała prawidłowo na dźwięk timera informującego o przeterminowaniu placka ziemniaczanego i zamiast go wyrzucić, przycisnęła ponownie timer. Z całokształtu materiału dowodowego wynika, że powódka uczyniła to nieświadomie, bowiem na pytanie kierowniczkę, o to, co zrobiła, nie wiedziała, o co chodzi. Zdaniem Sądu Okręgowego stopień zawinienia nie jest na tyle znaczący, aby stosować karę nagany, która ma poważne konsekwencje dla dalszej przyszłości pracownika u danego pracodawcy. McDonald's powinien stosować nie tylko wewnętrzne rygorystyczne procedury, ale też przepisy kodeksu pracy. W kodeksie pracy mówi się o całokształcie zachowania pracownika, a nie tylko o formalnym nie zachowaniu procedury. Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca mógł poprzestać na ustnym zwróceniu uwagi powódce o jej niewłaściwym postępowaniu. Dopiero przy kolejnym przypadku można stosować ostrzejszą karę porządkową w formie pisemnej. Ze sprawy wynika, że powódka nienagannie wykonywała swoje czynności, zdarzenie z 18 listopada 2013r. ma charakter jednostkowy. Pracodawca nie wykazał, aby powódka do tej pory niedbale wykonywała swoje obowiązki. Zdaniem Sądu Okręgowego podniesione w apelacji zarzuty narażenia na zdrowie i życie ludzkie, naruszenie podstawowych zasad bezpieczeństwa żywności i żywienia, nawet, gdyby placek trafił do klienta, na co nie ma dowodu, są wyolbrzymione. Trudno przyjąć, aby klient rozchorował się po zjedzeniu placka, który przebywał w podgrzewaczu dłużej niż 10 minut. Wizerunek firmy jest ważny, ale przedłużenie podgrzewania placka ziemniaczanego w timerze nie spowoduje zatrucia klienta.

W sytuacji, gdy tylko wewnętrzna procedura pozwanego w zakresie podgrzewania została naruszona, to stosowanie kary nagany jest niewspółmierne do stopnia przewinienia pracownika. Kary wobec pracownika należy miarkować. Ustne upomnienie powinno być wystarczającym przypomnieniem pracownikowi o jego obowiązkach.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 kpc ustalając wysokość wynagrodzenia na mocy § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013r., poz. 490).