

Sygn. akt IV P 341/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 kwietnia 2014r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 27 lipiec 2014 r. **w** Kłodzku

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) (...), (...) i (...) w K.

o uchylenie kary porządkowej nagany

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda M. M. na rzecz strony pozwanej (...) (...), (...) i (...) w K. kwotę 60zł (sześćdziesiąt złotych), tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 341/12

UZASADNIENIE

Powód M. M. domagał się uchylenia kary porządkowej nagany z dnia 30 października 2012 r.

W uzasadnieniu pozwu podał, że w dniu 30 października 2012r. pracodawca udzielił powodowi kary porządkowej – nagany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nieprzestrzeganie ustalonej organizacji w procesie pracy (art. 108 § 1 Kodeksu pracy) polegające na nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz skracaniu czasu pracy w okresie od 19 września 2012r. do 14 października 2012r.

Powód podniósł, iż monitoringiem objęto tylko pomieszczenie kasowe przy wejściu ,wobec czego wszystkie dane odnośnie czasu pracy powoda „przy wyjściu” są gołosłowne. Monitorowane pomieszczenie kasowe jest jednym z pomieszczeń przynależących do stanowiska pracy (D-wejście) i jego opuszczenie nie może

być traktowane jako opuszczenie stanowiska pracy, nawet z uwagi na to , że toalety znajdują się poza trasą na zewnątrz w odległości 50 m, a samo wyjście również nie jest objęte obrazem z kamery.

Powód wskazał, że w momencie nieobecności przy „wejściu” pracownik wykonywał swoje obowiązki na równorzędnym stanowisku przy „wyjściu”. Stanowiska pracy nigdy nie pozostawały bez nadzoru pracowników, pracujących na trasie w danym dniu.

Ze względu na specyficzne warunki pracy w pomieszczeniu kasy (ograniczony metraż i kubatura, brak światła dziennego i stanowiska pracy dla drugiej osoby) zamiany stanowisk pracy pomiędzy pracownikami wyznaczonymi do obsługi Trasy były dokonywane za wiedzą i przyzwoleniem przełożonego.

Pismem z dnia 06-11-2012r. powód wniósł sprzeciw od przedmiotowej kary. Komisja (...) Z. (...) Region D. przy (...) (...), (...) i (...) wniosła o wykreślenie kary porządkowej udzielonej powodowi z jego akt osobowych.

Pracodawca pismem z dnia 20-11-2012r, odebrany w dniu 26-11-2012r., odrzucił sprzeciw powoda i podtrzymał swoją decyzję o ukaraniu go karą porządkową-karą nagany.

Powód zarzucił ponadto naruszenie przez pozwanego pracodawcę przepisów prawa materialnego, to jest wykorzystanie nagrań z monitoringu pomieszczenia kasowego (...) Trasy Turystycznej do celów innych niż określone w Zarządzeniu Nr (...) z dnia 12-09 2012r.

Zdaniem powoda, bezpodstawnym jest zarzut o samowolnym i wielokrotnym opuszczaniu przez niego stanowiska pracy, ponieważ do obowiązków powoda należało także bieżące nadzorowanie wejścia i wyjścia jak również samej trasy zasadniczej, która nie jest objęta monitoringiem.

Strona pozwana (...) (...), (...) i (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że dnia 14 września 2012 r. pracodawca dokonał kontroli stanowisk pracy (...) Trasy Turystycznej.

W dniu 18 09 2012 r. Dyrektor (...) przekazał, że nie ma możliwości zamiany miejsc pracy między pracownikami bez wcześniejszego uzgodnienia tego z przełożonym. Stanowisko to zostało zmaterializowane w notatce służbowej pozwanego z dnia 18.09.2012 r.

W dniach 24 i 25 października 2012 r. dokonano szczegółowej analizy zapisów rejestratora monitoringu. Podczas dokonanych czynności stwierdzono naruszenie porządku pracy i nieprzestrzeganie ustalonego harmonogramu pracy dla (...) Trasy Turystycznej. Wcześniej już podczas rozmowy dnia 18.09.2012 r. uprzedzono pracowników o braku możliwości zamiany miejsc pracy z innym pracownikiem oraz o braku możliwości wcześniejszych wyjść bez powiadomienia przełożonego. W związku ze stwierdzonymi naruszeniami pozwany pracodawca dnia 30 października 2012 r. - po przeprowadzeniu rozmowy i wysłuchaniu wyjaśnień powoda, wymierzył powodowi karę porządkową - karę nagany.

Przyczyna zastosowania kary porządkowej jest prawdziwa i w pełni uzasadniona. Przedmiotowa kara została wymierzona za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, polegającym na samowolnym wielokrotnym opuszczaniu stanowiska pracy oraz skracaniu czasu pracy tj. na naruszeniu swoich podstawowych obowiązków służbowych, wyszczególnionych jak w wymierzonej karze porządkowej.

Powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej. Pismem z dnia 20 listopada 2012 r. po rozpatrzeniu stanowiska zakładowych organizacji związkowych pozwany odrzucił sprzeciw od ukarania karą porządkową.

Z nagrań pozwanego utrwalonych na monitoring w formie cyfrowej wynika, że powód opuścił stanowisko pracy wskazane w harmonogramie pracy dla (...) Trasy Turystycznej tj. miejsce, w którym miał wykonywać pracę. Powód na utrwalonym materiale z monitoringu wychodzi z pomieszczenia kasowego i zamyka podziemną trasę - swoje miejsce pracy. Niemożliwym jest zatem, żeby powód po zamknięciu pomieszczenia kasowego przez wyszczególniony w wymierzonej karze porządkowej czas absencji przebywał tak długo na końcu trasy przy wyjściu, gdyż nie ma takiej potrzeby. Nie jest to zachowanie zgodne z potrzebami pracodawcy ani z zasadnością przebywania tak długo na zamkniętym odcinku trasy przez pracownika w czasie wskazanym w wymierzonej powodowi karze porządkowej.

Powód nie przestrzegał również harmonogramu pracy w swoim miejscu pracy zamieniając się z innymi pracownikami, chociaż w czasie rozmowy w dniu 18.09.2012 r. został poinformowany, że takiej możliwości nie ma - bez poinformowania przełożonego i uzyskania zgody przełożonego.

Bezsporne jest, że obowiązkiem powoda było wykonywanie poleceń służbowych wydanych przełożonego, które zostały dodatkowo przekazane dnia 18.09.2012 r. Obowiązek ten wynika z art. 100 § 1 k.p., jak również z harmonogramu trasy i zakresu czynności powoda.

Tak też wskazał Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 27.07.1990 r. „Tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie „ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy”, o którym mowa w art. 108 § 1 kp i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej”.

Powód był prawidłowo poinformowany o ciężących na nim obowiązkach pracowniczych, jak również otrzymał polecenie stosowania się do ustalonego harmonogramu pracy dla (...) Trasy Turystycznej. Pracownicy podpisywali ustalony harmonogram i w ten sposób przyjmowali go do wiadomości.

Brak przestrzegania ustalonego harmonogramu spowodował m. in. brak wpłaty gotówki w wysokości 2.800,00 zł przez powoda. W notatce służbowej z dnia 19.11.2012 r. sporządzonej przez E. K. (1) stwierdzono, że w dniu 14.09.2012 r. wskutek dokonywanych zamian miejsca pracy w kasie (...) Trasy Turystycznej brakowało pieniędzy. Te fakty m. in. zadecydowały o wydaniu polecenia stosowania się do wprowadzonego harmonogramu pracy dla (...) Trasy Turystycznej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. M. był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na stanowisku specjalisty ds. obsługi turystów. Powód rozwiązał na swój wniosek umowę o pracę z pozwanym na mocy porozumienia stron z dnia 15 listopada 2012 r.

(dowód : zeznania powoda)

Zgodnie z zakresem czynności, uprawnień i obowiązków powoda powód wykonywał pracę na stanowisku pracy w (...) Trasie Turystycznej im. (...) -wejście / wyjście.

Do obowiązków powoda należało m.in.- sprawna obsługa ruchu turystycznego, bieżący nadzór nad turystami wchodzącymi i wychodzącymi z trasy, utrzymywanie powierzchni budynku wejściowego i wyjściowego w należytej czystości, udzielanie informacji o możliwości zakupu biletów, prowadzenie dobowych raportów z kasy fiskalnej, prowadzenie raportu miesięcznego z kasy fiskalnej, systematyczne pogłębianie wiedzy dotyczącej historii stanowiska pracy, udzielanie turystom podstawowych informacji z zakresu wiedzy dotyczącej miejsca pracy, dbałość o bezpieczne poruszanie się turystów po obiekcie, przestrzeganie ustalonych regulaminów i procedur wewnętrznych, bezwzględne przestrzeganie harmonogramu pracy, przestrzeganie ustalonego porządku i dyscypliny pracy.

Zgodnie z organizacją pracy pracownicy zatrudnieni na (...) Trasie Turystycznej świadczą pracę według harmonogramu pracy, z wyraźnie wskazanym miejscem wykonywania pracy. Trasa (...) jest w ten sposób zbudowana, że na tej trasie są wyznaczone pracownikom dwa stanowiska odrębne pracy: pierwsze - trasa od strony wejścia (tzw. dół) - i w harmonogramie pracy to stanowisko jest oznakowane literą "D", drugie - to wyjście z trasy turystycznej - oznakowane w harmonogramie literą "G" (góra). W związku z tym pracownik przed podjęciem pracy ma jasno sprecyzowane miejsce, w którym jest zobowiązany przebywać. Ponieważ przy wejściu, czyli oznakowanym literą D jest umieszczona kasa w celu dokonywania opłat za bilety uprawniające do wejścia, pracownik odpowiadając za wartości pieniężne przechowywane w kasie nie może opuszczać tego stanowiska, w szczególności bez wiedzy przełożonego.

(dowód : zakres czynności i obowiązków powoda k 7-8, zeznania świadków J. S., E. K. (2), L. K., harmonogramy pracy k 34-37)

Dla pracownika znającego doskonale trasę - tak jak w przypadku powoda, gdyż jest on najdłużej stażem obsługującym tę trasę, przejście trasy od wejścia do wyjścia zajmuje maksymalnie 10 minut.

(dowód : zeznania świadków J. S., E. K. (2), L. K., wizja lokalna na trasie Turystycznej)

Zgodnie z Zarządzeniem Nr (...) Dyrektora (...) (...), (...) i (...) z dnia 12.09.2012 roku

w sprawie monitoringu przy użyciu kamer pomieszczeń służbowych, w których dokonywany jest obrót pieniężny wprowadzono monitoring na stanowiskach pracy, w tym w

pomieszczeniu kasowym przy wejściu do (...) Trasy Turystycznej im. (...), o czym powiadomiono powoda odrębnym pismem z dnia 12 09 2012 r.

(dowód : informacja o wprowadzeniu monitoringu w miejscu pracy k 9 , powołane Zarządzenie nr (...) Dyrektora (...) (...), (...) i (...) z dnia 12.09.2012 roku w sprawie monitoringu przy użyciu kamer pomieszczeń służbowych, w których dokonywany jest obrót pieniężny k 10)

Pismem z dnia 14 09 2012 r. wezwano powoda do udzielenia pisemnych wyjaśnień co do stwierdzonego samowolnego dokonywania zamian miejsca wykonywania pracy z pawilonu wyjściowego na pomieszczenie kasowe (...) Trasy Turystycznej i nie zastosowania się do harmonogramu pracy.

W pisemnej odpowiedzi z dnia 17 09 2012 r. powód wyjaśniał, że pawilon wyjściowy i pomieszczenie kasowe (...) Trasy Turystycznej są równorzędnymi miejscami świadczenia pracy i nie można stawiać powodowi zarzutu samowoli.

W rozmowie przeprowadzonej przez dyrektora strony pozwanej m.in. z powodem w dniu 18 09 2012 r. wydano powodowi zakaz zamiany miejsca pracy (wejście/wyjście) bez uzgodnienia z przełożonym.

(dowód : pismo do powoda z dnia 14 09 2012 r. k 20, pismo powoda z dnia 17 09 2012 r. k 19, notatka służbowa k 31)

Po analizie zapisu z kamery monitoringu ustalono, że powód samowolnie opuszczał stanowisko i wyznaczone miejsce pracy w pomieszczeniu kasowym w dniach : 19.09.2012 r. - 22 min., 22 09.2012 r., - 20 min, 23.09.2012 r. - 12 min., 27.09.2012 r.- 25 min., 28.09.2012 r. - 25 min., 1 10 2012 r. - 2,48 godz., 05.10.2012 - 4,09 godz., 09.10.2012 r. - 3,33 godz., 10 10 2012 r. – 3,39 godz., 13.10.2012 r. - 2,33 godz., 14.10.2012 r.- 2,25 godz.

Po ujawnieniu opuszczeń stanowiska pracy przez powoda przeprowadzono rozmowę z powodem w dniu 29 10 2012 r. , podczas której powód wyjaśnił, że gdy był nieobecny „na dole” w tym czasie przebywał „na górze” przy wyjściu.

(dowód : zeznania świadków J. S., E. K. (2), L. K., notatka służbowa k 31, zestawienie dat i godzin nieobecności powoda na stanowisku pracy k 6)

Pismem z dnia 2012-10-30 zawierającym zawiadomienie pracownika o ukaraniu kara porządkową zawiadomiono powoda, że na podstawie art. 108 par. 1 Kodeksu pracy, udzielono mu karę nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające w szczególności samowolnym, wielokrotnym opuszczeniu stanowiska pracy oraz skracaniu czasu pracy. Powyższe praktyki stwierdzono na podstawie analizy zapisu monitoringu zainstalowanego w pomieszczeniu kasowym (...) Kasy Turystycznej im. (...). Kontrolą objęto okres od 19 września 2012 roku do 14 października 2012 roku. Opuszczenie stanowiska pracy nastąpiło w dniach: 19.09.2012 r. - 22 min., 22.09.2012 r., - 20 min, 23.09.2012 r. - 12 min., 27.09.2012 r.- 25 min., 28.09.2012 r. - 25 min., 1 10 2012 r. - 2,48 godz., 05.10.2012 - 4,09 godz., 09.10.2012 r. - 3,33 godz., 10 10 2012 r. – 3,39 godz., 13.10.2012 r. - 2,33 godz., 14.10.2012 r.- 2,25 godz.

W wyniku takiego postępowania powód nie przestrzegał ustalonego harmonogramu pracy. Wcześniejsze wyjścia jak również skracanie godzin pracy nie były zgłaszane bezpośrednio przełożonemu .

(dowód : pismo zawiadamiające o ukaraniu k 18)

Pismem z dnia 5 11 2012 r. powód wniósł sprzeciw od ukarania karą nagany. Powód oświadczył , że od chwili objęcia obowiązków pracownika obsługi turystów na (...) Trasie Turystycznej nie miały miejsca zarzucane mu wykroczenia.

Czas pracy założony w harmonogramie jest przez powoda przestrzegany . Według sprzeciwu powoda wykorzystanie zapisu monitoringu do kontroli czasu pracy powoda jest sprzeczne z treścią informacji z dnia 11 09.2012r. o wprowadzeniu monitoringu w miejscu pracy, skoro celem wprowadzenia monitoringu jest zabezpieczenie wartości pieniężnych na stanowiskach pracy oraz ochrona przed działaniami zewnętrznymi mogącymi spowodować szkodę dla zakładu pracy. Zarejestrowane informacje nie mogą być wykorzystywane do celów innych niż wymienione wyżej.

Powód wskazał, że monitoring obejmuje wyłącznie pomieszczenie kasy, czyli niewielki obszar przypisanych powodowi obowiązków i nie może służyć do jednoznacznego stwierdzenia opuszczenia stanowiska pracy.

Powód zdecydowanie i stanowczo zaprzeczył, aby opuszczał stanowisko pracy. Zgodnie z zakresem czynności stanowiskiem pracy powoda jest (...) Trasa Turystyczna-wejście/wyjście a jednym z obowiązków jest między innymi dbałość o bezpieczne poruszanie się turystów po obiekcie- czyli przegląd trasy. W sprzeciwie powód podniósł, iż Kierownik J. S. zaakceptował przemieszczanie się po Trasie.

(dowód : sprzeciw powoda od ukarania naganą k 15)

Komisja (...) Z. (...) Region D. przy (...) Centrum (...) w K. pismem z dnia 16 11 2012 r. powiadomiła stronę pozwaną, że Zarząd Komisji Międzyzakładowej (...) Z. (...) - Region D. wnosi o uznanie kary wymierzonej powodowi za niebyłą oraz o wykreślenie wzmianki o nałożonej karze porządkowej z akt osobowych pracownika z uwagi na jej bezzasadność.

Jednocześnie zarzucono decyzji pracodawcy o wymierzeniu kary porządkowej:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest posłużenie się monitoringiem z pomieszczenia kasowego (...) Trasy Turystycznej do celów innych niż określone w zarządzeniu nr (...) z 12.09.2012r (cytat z zarządzenia § 2 - Umieszczenie kamer monitoringu ma na celu ochronę pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi np. kradzieżami czy wejściem na stanowisko pracy osób nieuprawnionych a w szczególności zabezpieczenie wartości pieniężnych znajdujących się na wymienionych stanowiskach pracy] jest nadużyciem, które sam wprowadził pracodawca,
2. brak jest protokołów kontroli stwierdzający zarzucane powodowi czyny.
3. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez nałożenie kary porządkowej w sytuacji, gdy pracownik nie dopuścił się bezprawnego naruszenia obowiązku porządkowego oraz jego zachowanie nie ma charakteru zawinionego, co skutkuje brakiem podstawy do ukarania,

(dowód : pismo Zarządu Komisji Międzyzakładowej (...) Z. (...) Region D. z dnia 16 11 2012 r. k 14)

Pismem z dnia 20 11 2012 r. strona pozwana powiadomiła powoda o odrzuceniu sprzeciwu od ukarania karą porządkową

(dowód : pismo o odrzuceniu sprzeciwu od ukarania karą porządkową k 13)

Sąd zważył :

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

- 1)karę upomnienia,
- 2)karę nagany.

Według art. 109. § 1 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.

W myśl art. 109 § 2 k.p. kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika niezbicie, że pozwany pracodawca nie naruszył przepisów prawa w zakresie sposobu i formy nałożenia kary porządkowej na powoda, jak też co do podstaw jej zastosowania.

Wbrew argumentacji powoda naruszenie przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na samowolnym opuszczaniu na dłuższy czas stanowiska pracy, jest zarzutem prawdziwym i udowodnionym wiarygodnymi zeznaniami przesłuchanych przez Sąd świadków oraz niepodważalnymi zapisami z kamery monitoringu stanowiska pracy powoda.

Należy podkreślić, że Sąd skrupulatnie analizował podnoszone przez powoda zarzuty przeprowadzając nawet wizję lokalną w miejscu pracy powoda w celu ustalenia, czy wersje przebiegu zdarzeń wskazywane przez powoda są wystarczająco wiarygodne.

W wyniku tych czynności dowodowych okazało się, że powód po opuszczeniu stanowiska pracy, jakim niewątpliwie było pomieszczenie kasowe, wskazywane powodowi jako miejsce pracy w harmonogramach pracy za pomocą litery D – wejście przez długi czas przebywał w nieznanym miejscu, przy czym z całą pewnością nie pojawiał się w polu widzenia kamery monitoringu. Nie zasługują na wiarę wyjaśnienia powoda, że przez tak długi okres czasu wykonywał swoją pracę na trasie turystycznej, czy też obsługiwał turystów w hallu wejścia do trasy. Z zapisu monitoringu wynika, że powód opuszczając pomieszczenie kasowe każdorazowo ubierał odzież wierzchnią oraz zdejmował identyfikator, który nakładał po powrocie do pomieszczenia kasowego.

Z całą mocą należy podkreślić, że już we wrześniu 2012r. przełożeni powoda zwracali pracownikom trasy turystycznej uwagę na to, iż zabronione jest dokonywanie samowolnych zamian stanowisk pracy przez wykonywanie pracy zamiast w pomieszczeniu kasowym przy wejściu np. w pawilon wyjściowy „na górze”. Pismem z dnia 14 09 2012r. kierowanym do powoda wzywano go o wyjaśnienie samowolnej zamiany miejsc wykonywania pracy, po czym powód pismem z dnia 17 09 2012r. przedstawiał pracodawcy swój pogląd, że pawilon wyjściowy i pomieszczenie kasowe są dla niego równorzędnymi miejscami świadczenia pracy. Podczas rozmowy z dyrektorem strony pozwanej wyraźnie i jednoznacznie zabroniono powodowi zamian na stanowiskach pracy.

Pracodawca miał prawo polecać powodowi świadczenie pracy w oznaczonym miejscu i powód winien się do tego polecenia zastosować. Stąd też opuszczanie przez powoda stanowiska pracy „na dole” należy traktować jako ewidentne naruszenie ustalonego porządku i organizacji procesu pracy. Zauważyć należy, że już następnego dnia po rozmowie z dyrektorem pozwanej dochodzi do samowolnych opuszczeń stanowiska pracy przez powoda.

Za gołosłowne należało ocenić argumenty powoda, że zamiany stanowisk pracy oraz opuszczanie przez niego miejsca pracy były dokonywane za wiedzą i przyzwoleniem przełożonym. Świadkowie J. S., E. K. (1) i L. K. zgodnie zeznali, że powód nie miał zgody na opuszczanie miejsca pracy, a nawet nigdy o wyrażenie na to zgody nie ubiegał się.

Wymaganie powoda, aby strona pozwana sporządzała odrębny protokół kontroli stanowiska pracy jest pozbawione podstaw.

Nie znalazły jakiegokolwiek potwierdzenia podnoszone przez powoda zarzuty jakoby w trosce i bezpieczeństwo zwiedzających poddawał on kontroli trasę turystyczną z uwagi na awarie oświetlenia i kanalizacji. Zdarzenia tego rodzaju nie zostały odnotowane w zeszycie awarii dołączonym do materiału dowodowego przez stronę pozwaną. Nie ma w tym zeszycie zapisów dokonywanych przez powoda w dniach i godzinach jego nieobecności na stanowisku pracy.

Regulamin użytkowania (...) Trasy Turystycznej nie przesądzał o miejscu pracy powoda, gdyż miejsce to określał harmonogram pracy z wyraźnym wskazaniem gdzie powód ma wykonywać powierzone mu obowiązki.

Wbrew twierdzeniom powoda pracodawca nie miał obowiązku wprowadzania zeszytów wyjść służbowych, skoro nie istniała potrzeba ani zgoda na tego typu wyjścia pracowników z pomieszczenia kasowego.

Niepodważalnym dowodem opuszczenia przez powoda miejsca pracy są zapisy z kamery monitoringu. Zainstalowanie kamery monitoringu w pomieszczeniu służbowym oraz wykorzystanie zapisów z tej kamery nie jest sprzeczne z prawem.

Powód całkowicie bezpodstawnie podnosi, że nie można na podstawie zapisu z kamery wykazywać jego nieobecności w pracy bowiem § 2 zarządzenia (...) z dnia 12 09 2012r. wskazywał, że umieszczenie kamer monitoringu miało na celu ochronę pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi np. kradzieżami, czy wejściem na stanowisko pracy osób nieuprawnionych, w tym w szczególności zabezpieczenie wartości pieniężnych.

Strona pozwana pisemnie wyjaśniała powodowi, że jest uprawniona do sprawdzania należytego wypełniania przez pracowników obowiązków służbowych za pomocą kamery monitoringu, nawet bez uzyskania zgody pracowników na nagrywanie przebiegu ich pracy. Jest przyjęte, że taki sposób kontroli pracowników nie narusza przepisów prawa

Kodeks pracy stanowi, że pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 Kodeksu pracy). Takiemu obowiązkowi pracodawcy odpowiada, leżący po stronie pracownika, obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, zasad współzycia społecznego, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Pracownik ma również obowiązek dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (art. 100 Kodeksu pracy).

Należy zatem przyjąć, że pracodawca, będąc organizatorem czasu pracy pracownika, a także podmiotem, na którym spoczywa ryzyko prowadzonej działalności i który ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za szkodę wyrządzoną przez pracowników przy wykonywaniu obowiązków służbowych (art. 120 Kodeksu pracy), ma prawo do sprawowania kontroli nad wypełnianiem przez pracowników obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie wskazuje jednak pracodawcy sposobów dokonywania takiej kontroli, tym samym pozostawiając mu wybór takich środków kontroli, jakie w konkretnej sytuacji uzna za właściwe.

Korzystanie przez pracodawcę z monitoringu za pomocą kamer w celu kontrolowania wykonywania pracy przez pracowników, chronienia pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi, np. kradzieżami czy wejściem na teren zakładu pracy osób nieuprawnionych, a także zabezpieczenia się przed ewentualnymi działaniami pracowników, które mogą wyrządzić szkodę pracodawcy lub osobom trzecim, jest całkowicie dopuszczalne,

Monitoring pracowników oznacza czynności podjęte w celu gromadzenia informacji o pracownikach poprzez poddanie ich obserwacji bezpośredniej lub za pośrednictwem środków elektronicznych. Pracodawca ma prawo kontrolować przebieg pracy pracownika, by mieć realną możliwość oceny jej efektywności, a pracownik w godzinach pracy zobowiązany jest ją świadczyć i pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Czynności kontrolne podejmowane przez pracodawcę są dodatkowo uzasadnione tym, iż pracodawca podejmując ryzyko zatrudnieniowe ponosi odpowiedzialność za działania pracowników – lub ich zaniechania – wobec osób trzecich (por. art 120 k.p. i nast.). Instalowanie kamer na terenie zakładu pracy ma na celu nie tylko chronienie pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi (kradzież, wejście na teren zakładu pracy osób nieuprawnionych), wielu pracodawców stosuje bowiem tę formę monitoringu w celu zabezpieczenia się przed rzeczywistymi, czy częściej ewentualnymi działaniami pracowników, które wyrządzają (mogą wyrządzić) im szkodę. Pracodawcy instalują kamery w miejscu pracy także w celu zmotywowania pracowników do wydajniejszej pracy i działanie to zastępuje inne formy działań mających na celu zwiększenie wydajności pracy.

Monitoring za pomocą kamer, stosowany w każdym ze wskazanych w powyższych celów, uznać należy za, do zasady, dopuszczalny, z tym zastrzeżeniem, iż kamery te nie mogą być instalowane w tych pomieszczeniach, w których prawo do prywatności pracownika powinno być przestrzegane w zwiększonym zakresie, to znaczy w toaletach i szatniach. Monitoring wizyjny pracowników stanowi przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu art. 7 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.) Natomiast, zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych jest dopuszczalne w sytuacji, gdy jest

to niezbędne do wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych, czyli pracodawców, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Treść tych przepisów uzasadnia stwierdzenie, że zainstalowanie monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy nie wymaga uzyskania od pracowników zgody na sprawowanie kontroli w takiej formie.

Jednakże pracodawca, będąc zobligowany przepisami Kodeksu pracy do szanowania godności oraz dóbr osobistych pracowników, powinien ich poinformować, że miejsca pracy mogą być monitorowane. Zasady stosowanego w zakładzie pracy monitoringu za pomocą kamer mogą wynikać np. z regulaminu pracy lub wewnętrznego zarządzenia pracodawcy i powinny być udostępnione do wiadomości wszystkim pracownikom w zwyczajowo przyjęty sposób, np. poprzez zamieszczenie stosownej informacji na tablicy ogłoszeń.

Pozwany pracodawca nie naruszył prawa monitorując pracowników w pomieszczeniu kasowym.

Powód podnosił w sprzeciwie od kary nagany, że przestrzegał czasu pracy – co okazało się nieprawdą – a nadto wskazywał niejednokrotnie, że jego stanowiskiem pracy jest cała (...) Trasa Turystyczna, na której jest zobowiązany do dbałości o bezpieczne poruszanie się turystów i dokonywania przeglądu trasy.

Jak wspomniano, Sąd dokonał oględzin całej trasy turystycznej, w wyniku których ocenił, że nie zaistniała potrzeba takiej dbałości o poruszanie się turystów lub przegląd trasy, która uzasadniałaby nieobecności powoda w pomieszczeniu kasowym przez okres kilku godzin.

Nadto odrzucić należy argumentację powoda, że jego stanowiskiem pracy była cała trasa turystyczna, skoro w harmonogramach pracy jednoznacznie określano godziny i miejsce świadczenia pracy – co obrazują harmonogramy pracy zawarte na kartach 16-17, w których jednoznacznie literą „D” wskazuje się miejsce świadczenia pracy powoda jako pomieszczenie kasowe na dole trasy turystycznej. W tej sytuacji należało uznać, że zastosowanie przez pracodawcę kary porządkowej było całkowicie zasadne.

Strona pozwana nie naruszała też trybu postępowania co do ukarania pracownika; umożliwiła powodowi składanie wyjaśnień, przeprowadziła konsultację z reprezentującą powoda organizacją związkową przed odrzuceniem sprzeciwu, a kara została zastosowana bez naruszenia terminu z art. 109 § 2 k.p. Wprawdzie zarzuty co do opuszczania przez powoda stanowiska pracy dotyczą okresu od 19 02 2012r., to pracodawca uzyskał informację o postępowaniu powoda dopiero z końcem października 2012r. , po dokonaniu przeglądu zapisów rejestratora z kamery boks kasowego w (...) Trasie Turystycznej, co miało miejsce 24 i 25 10 2012r. Pismo o ukaraniu powód otrzymał 31 10 2012r., co oznacza że termin do zastosowania kary porządkowej został zachowany.

Zeznania świadków J. S., E. K. (1) i L. K. zasługują na wiarę jako zgodne i znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. i § 12 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. 2002, Nr 163, poz. 1348 ze zm.) .