

*Sygn. akt X P 667/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 kwietnia 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Protokolant:** Monika Biegańska

**po rozpoznaniu w dniu** 9 kwietnia 2014r. we Wrocławiu

**przy udziale -**

**sprawy z powództwa A. Z.**

**przeciwko** (...) spółka z o.o. z siedzibą we W.

**o** uchylenie kary porządkowej nagany

**I. uchyla karę porządkową nagany z dnia 18 czerwca 2013 r;**

**II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;**

**III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Powódka A. Z.** wniosła powództwo przeciwko D. O. sp.zo.o. we W. o uchylenie kary porządkowej nagany oraz zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przypisanych.

**W uzasadnieniu** pozwu powódka wskazała, że pismem z dnia 18 czerwca 2013 r. została zawiadomiona o nałożeniu kary porządkowej nagany, która została jej wręczona w dniu 19 czerwca 2013 r. przez K. F.. Powódka wskazała, że w treści nałożenia kary brak jest wskazania precyzyjnego okresu dopuszczenia się naruszenia. Ponadto przyjęcie terminu wskazanego w stwierdzeniu „ mimo wyraźnego polecenia przełożonej nadal od 6 maja 2013 r. nie rejestrowała Pani wejść i wyjść” prowadzi do naruszenia 2 tygodniowego okresu przewidzianego na nałożenie kary nagany.

Powódka podniosła także, że pominięto obowiązek jej wysłuchania. Pismo o nałożeniu kary porządkowej sporządzone i podpisane przez J. H. (1) zostało jej wręczone w dniu 19 czerwca 2013 r. Powódka w tym dniu była umówiona na spotkanie biznesowe z bezpośrednią przełożoną podczas którego zostało jej wręczone zawiadomienie o nałożeniu kary nagany, po czym została omówiony projekt. Powódka wskazała, że bezpośrednia przełożona uniemożliwiła jej przedstawienie swoich racji. W ocenie powódki nałożenie kary nagany ograniczyło się wyłącznie do poinformowania o jej nałożeniu. W ocenie powódki także wskazana w uzasadnieniu nałożenia kary są nieprawdziwie. Powódka podkreśliła, że pracuje w zadaniowym systemie czasu pracy i jest wieloletnim pracownikiem pozwanej.

Powódka wskazała, że od początku zatrudnienia została wyposażona w kartę magnetyczną, która służy jej jako klucz magnetyczny i umożliwia dostęp do poszczególnych budynków i pomieszczeń. Wszyscy pracownicy są wyposażeni w karty, przy czym w zależności od pracowników są wyposażone w różne funkcje. Według wiedzy powódki dotychczas

do rejestracji czasu pracy byli zobowiązani wyłącznie pracownicy fabryki, którzy pracują najczęściej według stawek godzinowych. Powódka i inni pracownicy jej działu używali swoich kart jedynie do otwierania drzwi. Powódka ma zadaniowy czas pracy i nigdy nie była zobligowana do rejestracji wejść i wyjść, tym bardziej że nie stanowiło to podstawy naliczania wynagrodzenia. (...) pracy i zakres zadań powódki wyznaczonych jej przez pracodawcę dotychczas nigdy nie zliczał powódki z godzin przepracowanych w biurze. Powódka korzysta i korzystała regularnie z karty magnetycznej do otwierania drzwi wejściowych i wyjściowych.

Powódka stanowczo zaprzeczyła aby mimo wyraźnego polecenia przełożonej nadal od 06 maja 2013 r. nie rejestrowała wejść i wyjść jak również by obowiązek ten został jej ustnie przypomniany przez przełożoną 8 maja 2013 r. , bowiem w dniach od 6 do 9 maja 2013 r. przebywała w podróży służbowej w Szwecji. W tym czasie powódka nie otrzymała polecenia rejestracji wejść i wyjść w systemie rejestracji, nie została również przekazana żadna informacja o w przedmiocie zainstalowania czytnika (...) czy jego instrukcji obsługi. Według wiedzy powódki ona ani inni członkowie zatrudnieni w dziale S. nie są objęci systemem rejestracji czasu pracy bowiem po przyłożeniu karty magnetycznej do stacji powódce wyświetla się komunikat „ (...) brak, przyznano dostęp”.

Powódka wskazała również, że część działu S. w którym pracuje powódka podlega przełożonym w Szwecji. Powódka wskazała, że nie otrzymała w dniu 06 maja i 08 maja informacji o objęciu systemem rejestracji czasu pracy, pracodawca nie przeprowadził żadnego szkolenie w zakresie systemu, w związku z czym zarówno powódka jak i wszyscy inni pracownicy jej działu nadal używali kart magnetycznych jedynie do otwierania drzwi. Często zdarzało się, że przy wejściu do pracy rano wszyscy pracownicy razem przechodzili. Powódka podkreśliła, że otrzymała pierwszą informację z prośbą rejestrowania wejść i wyjść z budynku pocztą elektroniczną w dniu 29 maja 2013 r. Powódka wskazała, że dopiero dzień 7 czerwca był pierwszym dniem w którym powódka przebywała w biurze we W. i kiedy mogła zastosować się do polecenia, w tym też dniu poszukiwała swojej karty magnetycznej. W dniu 10 czerwca 2013 r. zgłosiła fakt utraty karty, którą uzyskała w dniu 17 czerwca 2013 r. Nadal przy stosowaniu karty pojawiał się komunikat (...) brak. W ocenie powódki ukaranie jej osoby zostało dokonane bez racjonalnego uzasadnienie i godziło w jej dobra osobiste, poczucie własnej wartości. Powódka podkreśliła, że kwestia używania kart magnetycznych nie była poruszana na forum publicznym. Powódka podkreśliła, że nigdy nie zachowywała się w sposób sprzeczny z poleceniami przełożonych, nigdy jej zachowanie nie miało znamion bezprawności i działania na szkodę pracodawcy. Powódka zarzuciła również niewspółmierną surowość kary w stosunku dotychczasowej postawy powódki. W ocenie powódki ukaranie karą nagany miało na celu zastraszenie powódki, poniżenie i wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Dla powódki działanie pracodawcy jest niezrozumiałe i pozbawione podstaw faktycznych, a nałożona kara nagany została dokonana z naruszeniem przepisów k.p.

W odpowiedzi na pozew **pozwany D. O. sp.zo.o. we W.** wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**W uzasadnieniu** odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej zawiera informacje o naruszonych przez powódkę obowiązkach polegających na nieprzestrzeganiu regulaminu Pracy oraz poleceń przełożonych w zakresie rejestrowania wejść i wyjść budynku. Stan nieprzestrzegania obowiązków trwał od 06 maja do dnia ukarania powódki i był zachowaniem ciągłym. Dnia 06 maja 2013 r. po przerwie ponownie załączono system (...). Pozwana wskazała, że w okresie od dnia 06 maja do 04 czerwca powódka posługiwała się kartą tylko przy pobieraniu posiłków, a wchodząc do budynku posługiwała się kluczem wyrobionym na czas remontu budynku. Pozwany wskazał, że K. F. w dniu 29 maja przekazała powódce indywidualne polecenie rejestracji wejść i wyjść do czego powódka nie dostosowała się w dniach 7 i 10 czerwca. Powódka po zgłoszeniu zaginięcia karty i wyrobienia nowej przez ponad 7 dniach nie zgłaszała się po jej odbiór. Pozwana wskazała, że powódka nigdy nie zgłaszała bezpośredniej przełożonej fakt zgubienia karty. W ocenie pozwanej powódka w dniach 10-13 posługiwała się starą kartą, zatem brak rejestracji w tych dniach jest nieusprawiedliwiony. Pozwany podkreślił, że po objęciu stanowiska przez K. F. podjęła decyzję o większym zdyscyplinowaniu pracowników przez przypomnienie im podstawowych obowiązków. Pozwana podkreśliła, że podczas spotkania w dniu 06 marca na którym była obecna powódka przełożona

przypomniała regulację czasu pracy, godzin nadliczbowych i potwierdziła konieczność rejestrowania się pracowników za pomocą kart.

Pozwana podniosła nieprawdziwość twierdzenia powódki, że dopiero w dniu 29 maja powódka została po raz pierwszy poinformowana o konieczności rejestracji wejść i wyjść. Pozwana wskazała, że po spotkaniu w marcu nastąpiła poprawa w rejestrowaniu czasu pracy wśród pracowników. W ocenie pozwanej naga została nałożona w sposób zgodny z przepisami, a decyzja o jej wymierzeniu została podjęta przez K. F. po wcześniejszym wysłuchaniu powódki. Pozwana jednocześnie zaprzeczyła relacji spotkania z dnia 19 czerwca przedstawionej przez powódkę wskazując, że powódka miała możliwość wypowiedzenia się, jednak nie wytłumaczyła swojego zachowania. Pozwana jednocześnie podkreśliła, że pisma są zawsze przygotowywane przez dyrektora do spraw personalnych. Okoliczność wcześniejszego przygotowania pisma przez J. H. (1) nie zmienia faktu, że decyzję o ukaraniu podjęła K. F., która posiada upoważnienie jako członek zarządu pozwanej.

Odnosząc się do rodzaju wymierzonej kary pozwany wskazał, że kierował się faktem że naruszenie obowiązków przez powódkę nie miało charakteru jednorazowego a było zachowaniem długotrwałym. Powódka od stycznia 2013 r. wiedziała, że jej obowiązkiem jest rejestracja. Wymierzenie kary nagany miało na celu zdyscyplinowanie powódki i wskazanie, że pracodawca nie będzie tolerował jej niesubordynacji, które to przyniosło zamierzony efekt gdyż powódka od dnia wymierzenia kary zaczęła regularnie rejestrować swoje wejścia i wyjścia.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

A. Z. była zatrudniona u pozwanej od dnia 01 czerwca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku menedżera do spraw zakupów w zadaniowym systemie czasu pracy bez rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Miejscem wykonywania pracy była siedziba pozwanej oraz inne miejsca w zależności od powierzonych zadań. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10 000,00 zł brutto.

Z dniem 22 kwietnia 2010 r. wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu do kwoty 11 500,00 zł, a następnie z dniem 01 stycznia 2013 r. do kwoty 12 200,00 zł.

Zgodnie z regulaminem pracy powódkę obowiązywała 8 godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40 godzinna tygodniowa norma w pięcioletnim czasie pracy.

**Dowód** umowa o pracę k. nr 3, aneks do umowy o pracę k. nr 15, 18 – akta osobowe.

Stanowisko powódki mieściło się w strukturze G. S., w której wyróżniano komórki sourcing development i sourcing project. Do obowiązków powódki należało zarządzanie kontaktami z dostawcami przez ich rozwijanie i podtrzymywanie, tworzenie i egzekwowanie polityki dostaw przez między innymi negocjowanie warunków dostaw, negocjacje cen dostaw. Ponadto powódka zajmowała się obsługą projektów. Powódce z końcem maja 2013 r. powierzono dodatkową funkcję K. A. Managera kluczowego opiekuna dla portfolio F..

Powódka świadczyła pracę w budynku stanowiącym siedzibę działu sourcingu. Specyfiką pracy powódki były częste spotkania poza biurem, zagraniczne podróże służbowe i delegacje służbowe po Europie w celu spotkań z partnerami biznesowymi. Powódka spędzała średnio 60% czasu w biurze, a 40% na delegacjach i spotkaniach biznesowych.

**Dowód** przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD), zeznania świadków Ł. K. (1), G. B. , R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P. k. 134 (płyta CD).

W okresie października- listopada 2012 r. dział G. S. został przeniesiony do nowego budynku położonego we W. przy ul. (...). W okresie marca do kwietnia 2013 r. w budynku przeprowadzono remont. Na czas remontu w budynku drzwi w budynkach były otwarte i zawieszono system otwierania drzwi za pomocą kart magnetycznych,

**okoliczność bezsporna.**

Od 07 stycznia 2013 r. bezpośrednio przełożoną działu mandżerów do spraw zakupów, w tym powódki, została K. F.. Do stycznia 2013 r. powódka miała przełożonych pracujących w siedzibie położonej w Szwecji.

**Dowód** przesłuchanie w imieniu pozwanej K. F. k. 144 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z..

]

Pozwana wprowadzała zmiany organizacyjne mające na celu ujednoczenie systemu czasu dla pracowników oddziału w Polsce i w Szwecji. Wszyscy pracownicy zatrudniani w dziale G. S. od stycznia 2013 r. mieli ukształtowany podstawowy system czasu pracy obejmujący 8,5 godzin dziennie, w tym pół godziny niepłatnej przerwy. Powódka w okresie od stycznia 2013 r. była jednym z pracowników na zajmowanym stanowisku posiadającym zadaniowy system czasu pracy.

**Dowód** zeznania świadków Ł. K. (1), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P., częściowo D. T. k. 134 (płyta CD) przesłuchanie w charakterze strony A. Z., przesłuchanie w imieniu pozwanej K. F. k. 144 (płyta CD).

Pracownicy działu G. S. po objęciu stanowiska przez K. F. zgłosili fakt nadmiernego obciążenia obowiązkami.

W dniu 06 marca 2013 r. odbyło się spotkanie pracowników działu G. S. z przełożoną K. F. i dyrektorem personalnym J. H. (1) podczas którego omawiano konieczność stosowania się do regulaminu pracy obowiązujący pracowników, regulację Kodeksu Pracy, problematykę czasu pracy i pracy w godzinach nadliczbowych. Ponadto na spotkaniu wskazano na konieczność przestrzegania dyscypliny czasu pracy oraz wskazano na zmiany mające na celu uściślenie godzin pracy poszczególnych pracowników. Podczas spotkania J. H. (1) na wniosek pracowników zaproponowano możliwość przeprowadzenia szkolenia z zakresu regulacji pracy w godzinach nadliczbowych. Na spotkaniu omówiono kwestię zgłaszania pracy w godzinach nadliczbowych. Na spotkaniu nie omawiano zagadnień dotyczących systemu rejestracji czasu pracy pracowników działu przy wykorzystaniu kart magnetycznych. W późniejszym okresie nie przeprowadzono szkolenia z godzin nadliczbowych.

**Dowód** zeznania świadków R. M., Ł. K. (1) k. 111 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

Po spotkaniu w marcu pracownicy działu sourcing, w tym powódka zgłaszali bezpośrednio przełożonej pracę w godzinach nadliczbowych. Tylko jeden z pracowników działu miał zgodę przełożonej na pracę w godzinach nadliczbowych.

**Dowód** zeznania świadków G. B., M. P. k. 111 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

Wszyscy pracownicy pozwanej, w tym powódka od początku zatrudnienia są wyposażeni w karty magnetyczne, które są plastikowymi, białymi kartami bez widocznego znaku pozwalające na identyfikację właściciela. Karty nie stanowią podstawy naliczania wynagrodzenia.

**Dowód** zeznania świadków przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD), zeznania świadków Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P., częściowo J. H. (1) k. 134 (płyta CD).

Pracownicy działu G. S. traktowali karty jako narzędzie służące do otwierania drzwi i przemieszczania się po budynkach pozwanej oraz jako potwierdzenie pobrania posiłku na stołówce pracowniczej. Pracownicy nie byli informowani, że karty służą do rejestracji czasu pracy. Podczas przykładania kart na terminalu pojawiała się na wyświetlaczu informacja (...) brak (rejestracja czasu pracy brak). Powszechną praktyką przy wchodzeniu lub wychodzeniu z budynków pozwanej przez pracowników było użycie karty tylko przez pierwszego pracownika i nie używanie jej przez pozostałych przechodzących pracowników. Pracownicy także pożyczali sobie karty, a gdy ich zapomnieli to dzwonili do domofonu przy wejściu do budynku aby się do niego dostać.

**Dowód** zeznania świadków W. M., Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P. k. 134 (płyta CD), K. B. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD), wydruk zdjęcia k. 39.

(...) rejestracji czasu pracy za pomocą kart magnetycznych funkcjonował w fabryce pozwanej dla jej pracowników produkcyjnych, gdzie znajdował się dodatkowy port do którego przykładano karty magnetyczne.

**Dowód** zeznania świadka W. M. k. 111 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

Pozwana nie przeprowadzała pracownikom szkolenia z systemu rejestracji czasu pracy i obsługi kart magnetycznych. Pracownicy do maja 2013 r. nie byli informowani o ewidencji czasu pracy oraz o tym, że mogą mieć wgląd do ewidencji czasu pracy.

**Dowód** zeznania świadków W. M., Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P., J. H. (1) - k. 134 (płyta CD), K. B. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

W dniu 6 i 8 maja 2013 r. K. F. podczas spotkania poinformowała pracowników o tym aby stosować karty magnetyczne przy wejściu i wyjściu. Podczas spotkania powódka nie był obecna gdyż przebywała w podróży służbowej do Szwecji. Bezpośrednia przełożona po tych spotkaniach nie rozmawiała bezpośrednio z powódką i nie kontaktowała się z nią na temat używania karty przy wejściu i wyjściu.

**Dowód** zeznania świadków G. B. , R. M. k. 111 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD), polecenie wyjazdu służbowego k. 32

W maju K. F. wysłała pracownikom indywidualne wiadomości email przypominające o używaniu kart magnetycznych przy wejściu i wyjściu. Bezpośrednia przełożona pozwanej poinformowała powódkę w dniu 29 maja 2013 r. za pomocą wiadomości email, iż w budynku od początku maja jest zainstalowany na nowo system (...) przy wejściu głównym i poprosiła powódkę o odbijanie kartą wejścia i wyjścia.

**Dowód** wydruk email k. 31, zeznania świadków zeznania świadków W. M., Ł. K. (1), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P. k. 134 (płyta CD), K. B. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD), przesłuchanie w imieniu pozwanej K. F. k. 144 (płyta CD),

wydruk zdjęcia k. 39.

Dzień 30 maja 2013 r. stanowił dzień wolny od pracy, w dniu 31 maja i 14 czerwca 2013 r. powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego. Dni od 3- 6 czerwca stanowiły dni podróży służbowych powódki do W..

**Dowód** polecenie wyjazdu służbowego k. 34, przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

W dniu 10 czerwca 2013 r. powódka zgłosiła pracownikowi administracji fakt zaginięcia karty i poprosiła o przygotowanie nowej karty. W dniu 13 czerwca 2013 r. powódka wysłała zapytanie o to kiedy będzie gotowa karta, uzyskała odpowiedź że będzie gotowa w dniu 13 maja 2013 r. po godzinie 12.

**Dowód** wydruk email k.36,81, przesłuchanie świadka D. T. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z. k. 144 (płyta CD).

Powódka otrzymała nową kartę w dniu 17 czerwca 2013 r., nową kartę odebrała wcześniej w dniu 13 czerwca 2013 r. na prośbę powódki z recepcji współpracownica A. P. gdzie została zostawiona przez D. T. i przekazała ją powódce.

**Dowód** zeznania świadków A. P., częściowo D. T. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

W dniu 24 czerwca 2013 r. pracownik kadr prosił powódkę o odebranie karty. Powódka poinformowała, że ma kartę.

**Dowód** wydruk mail k. 86-87, przesłuchanie w charakterze strony A. Z. k. 144 (płyta CD).

W dniu 18 czerwca 2013 r. bezpośrednia przełożona powódki uzgodniła z powódką spotkanie następnego dnia 19 czerwca 2013 r. informując że będzie dotyczyło omówienia merytorycznego projektu. Bezpośrednia przełożona nie poinformowała, że spotkanie będzie dotyczyło także kwestii nałożenia na powódkę kary porządkowej.

**Dowód** przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z., przesłuchanie w imieniu pozwanej K. F. k. 144 (płyta CD), wydruk email k. 83-85.

W dniu 18 czerwca 2013 r. dyrektor do spraw personalnych J. H. (1) przygotowała na prośbę K. F. zawiadomienie o nałożeniu kary nagany, które własnoręcznie podpisała, po uprzednim przesłaniu projektu i zweryfikowaniu przez K. F.. Jednocześnie J. H. (1) poinformowała K. F. o tym jaka jest procedura nałożenia kary nagany i zaproponowała jej swoją obecność przy wręczaniu kary. K. F. poinformowała, że nałoży karę bez udziału osób trzecich. Po sporządzeniu zawiadomienia o nałożeniu kary nagany J. H. (1) nie kontaktowała się z K. F..

**Dowód** zeznania świadków J. H. (1) K. 134 (płyta CD), przesłuchanie w imieniu pozwanej K. F. k. 144 (płyta CD).

W dniu 19 czerwca 2013 r., podczas spotkania w biurze pozwanej na którym miał zostać omówiony projekt, K. F. wręczyła powódce zawiadomienie o nałożeniu kary nagany podpisane przez J. H. (1). W zawiadomieniu o nałożeniu kary wskazano, że powódka dopuściła się złamania Regulaminu Pracy i nie wykonywała polecenia przełożonej dotyczącej rejestrowania wejść i wyjść w systemie rejestracji.

„Regulamin w paragrafie 11 zobowiązuje pracownika do osobistego rejestrowania czasu przyścia i wyjścia w systemie rejestracji. Obowiązek ten został Pani przypomniany przez przełożoną ustnie 8 maja 2013 a następnie pisemnie 27 maja 2013 r. Mimo wyraźnego polecenia przełożonej nadal od 6 maja 2013 r. nie rejestrowała Pani wejść”.

Powódka nie została wysłuchana przed nałożeniem kary. Po otrzymaniu pisma bezpośrednia przełożona powódki przeszła do merytorycznej umówionej części spotkania dotyczące projektu.

Ze spotkania nie sporządzono żadnej notatki służbowej. W spotkaniu nie uczestniczyła żadna osoba trzecia. K. F. nie zrelacjonowała nakładającej karę porządkową J. H. (1) przebiegu rozmowy z powódką przed wręczeniem jej zawiadomienia o nałożeniu kary nagany na piśmie.

**Dowód** przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z. k. 144 (płyta CD), zawiadomienie o nałożeniu nagany k. 14.

W dniu 19 czerwca 2013 r. powódka złożyła sprzeciw od nałożonej kary nagany, który skierowała do J. H. (1). W sprzeciwie powódka wskazała, że naruszenie kary nastąpiło z przepisów. Powódka wskazała w uzasadnieniu sprzeciwu, że przypomnienie ustne o konieczności rejestracji czasu pracy przez przełożoną nie nastąpiło dnia 8 maja (ani też w innym terminie) ze względu na pobyt służbowy w Szwecji w dniach 6-9 maja 2013 r. W tym terminie nie prowadziła rozmów telefonicznych z przełożoną. Obowiązek został przypomniany pocztą mailową w dniu 29 maja 2013 r. Powódka od dnia tej informacji stosowała się do polecenia. Powódka wskazała, że po powrocie z urlopu 31 maja i z podróży służbowej odbytej w dniach 3-6 czerwca 2013 r. w dniu 07 czerwca prowadziła poszukiwania karty, po ich bezskuteczności w dniu 10 czerwca 2013 r. zgłosiła fakt zagubienia karty i konieczność wyrobienia nowej.

**Dowód** sprzeciw powódki od kary porządkowej k. 15-16.

Pismem z dnia 02 lipca 2013 r. nakładający karę porządkową J. H. (1) odrzuciła sprzeciw powódki od nałożonej kary nagany informując, że zostały spełnione przesłanki zasadności nałożenia kary.

**Dowód** odrzucenie sprzeciwu k. 18.

Po nałożeniu kary nagany na powódkę pracownicy działu sourcingu zaczęli zwracać uwagę na przykładania kary magnetycznej przy wejściu i wyjściu.

**Dowód** Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P. k. 111 (płyta CD), A. P. k. 134 (płyta CD), K. B. k. 134 (płyta CD).

Między powódką, a bezpośrednią przełożoną istniał konflikt personalny.

**Dowód** zeznania świadka K. B. k. 134 (płyta CD), przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z. k. 144 (płyta CD).

**W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

Żądanie pozwu znajduje swoje podstawy prawne w treści art. 112 § 2 k.p., zgodnie z którym, pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Podstawą dla żądania przez pracownika uchylenia kary porządkowej jest naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa przy jej stosowaniu.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną.

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 karę upomnienia lub karę nagany. Za jedno przekroczenie pracownik może być ukarany tylko jedną z w/w kar. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.).

O zastosowanej karze, co wynika z treści art. 110 k.p., 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.

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 (por. art. 9 k.k.). 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".

Na wstępie należy ustosunkować się do zarzutów formalnych zgłaszanych przez powódkę mianowicie braku wysłuchania powódki oraz braku wskazania konkretnej daty naruszenia. Ponadto powódka zaznaczyła, że określenie „nadal od 6 maja” i przyjęcie jego jako data początkowa skutkuje naruszeniem 2 tygodniowego okresie przewidzianego na nałożoną karę.

Na podstawie zebranego materiału dowodowego w szczególności w postaci przesłuchania powódki A. Z., świadków J. H. (1) oraz K. F. oraz korespondencji mailowej z dnia 18 czerwca 2013 r. Sąd przeanalizował podjęte przez pracodawcę czynności zmierzające do realizacji obowiązku wysłuchania pracownika.

Na początku należy zauważyć, że nałożenie kary porządkowej i jej formalne wręczenie nastąpiło przez dwie różne osoby w oddzielnych terminach. Mianowicie samo nałożenie kary nastąpiło w dniu 18 czerwca 2013 r. przez dyrektora personalnego J. H. (1). Pozwana podnosi, że to K. F. nałożyła karę porządkową gdyż to ona podjęła decyzję, nadzorowała proces redakcji pisma dotyczącego nałożenia kary i wręczyła ją powódce. W ocenie Sądu powyższe nie może się ostać gdyż to J. H. (1) złożyła oświadczenie woli na piśmie o nałożeniu kary nagany na powódkę, mając do tego pełne umocowanie, tym samym bez znaczenia miał udział K. F. gdyż to nie jej osoba złożyła przedmiotowe oświadczenie, a jedynie je wręczyła.

Powyższe znajduje potwierdzenie w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 marca 1999 r., I PKN 605/98, opubl. OSNP 2000/8/307 wskazujące, że zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

W tym miejscu podkreślić należy podkreślić, na co wskazuje w Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 45/98, opubl. OSNP 1999/8/273, iż jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczy do nakładania kar porządkowych. Przepis art. 109 k.p. nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary. Konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary. Osoba uprawniona do nakładania kar porządkowych może natomiast upoważnić inną osobę do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary. Nie stanowi to naruszenia art. 109 § 2 k.p., a co najwyżej można takie zachowanie poddawać ocenie z punktu widzenia racjonalnej organizacji pracy.

Należy zauważyć, że J. H. (1) nie kontaktowała się z K. F. po jej spotkaniu z powódką w dniu 19 czerwca 2013 r. tym samym w żaden sposób nie miała możliwości ewentualnego zweryfikowania decyzji. W tym miejscu należy wyjaśnić, iż uprzedniość wysłuchania wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następne nałożenie kary porządkowej. Pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Pracodawca jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (vide uzasadnienie wyroku Sadu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, opubl. OSNP 2000/17/644, Prok.i Pr.-wkł. 2000/2/30, OSP 2001/6/98, OSNP-wkł. (...), Pr.Pracy 2000/2/3338001).

Nawet gdyby przyjąć, że w dniu 19 czerwca 2013 r. doszło do wysłuchania powódki, to osoba przeprowadzająca rozmowę K. F. w żaden sposób nie przekazała treści i wniosków z wysłuchania osobie uprawnionej do nałożenia kary – J. H. (1), na co wskazują wyraźnie zeznania świadka J. H. (1). Podczas spotkania bezpośrednia przełożona mając gotowe pismo o nałożeniu kary wręczyła je powódce. Tym samym nie można mówić o jakimkolwiek zapoznaniu się ze stanowiskiem powódki przez osobę nakładającą karę gdyż nie doszło to przekazania informacji między powyższymi osobami, a zatem wyłączało to możliwość zapoznania się z wyjaśnieniami powódki i ewentualną następczą zmianą



decyzją przez osobę uprawnioną. Tak więc przy takim przyjęciu opisu zdarzenia nie miała miejsca uprzedniość wysłuchania. Trudno w tej sytuacji mówić o wypełnieniu przez stronę pozwaną wymogu wysłuchania zgodnie z intencją ustawodawcy nadaną tej instytucji w procesie nakładania kar porządkowych wobec pracowników.

Zauważyć należy, że to pracodawcy zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. ciąży ciężar dowodu. W takiej sytuacji pracodawca jest obowiązany udowodnić, że wysłuchał pracownika. W tym zakresie pracownik ma możliwość posługiwania się wszelkimi dostępnymi środkami dowodowymi. W interesie pracodawcy jest sporządzenie stosownej notatki potwierdzającej przeprowadzenie wysłuchania podpisanej przez pracownika. W niniejszej sprawie jak wynika z zeznań świadków J. H. (1) i K. F. mimo propozycji obecności innej osoby podjęto decyzję o spotkaniu bez udziału osób trzecich. Co więcej sama J. H. (1) w swoich zeznaniach wskazała, że przekazała K. F. podstawowe informacje o nałożeniu kary nagany., trudno przyjąć więc, że strona pozwana sprostowała ciężarowi dowodu wykazania iż do wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej rzeczywiście doszło.

Na podstawie treści zeznań powódki Sąd doszedł do wniosku że nie miało miejsce wysłuchanie, a w dniu 19 czerwca 2013 r. wyłącznie doszło do wręczenia oświadczenia i poinformowania o nałożeniu kary nagany A. Z..

Dodatkowo zauważyć należy, co wynika z zeznań K. F., przesłuchania powódki i wydruków korespondencji email z dnia 18 czerwca 2013 r., iż powódka nie była informowana że spotkanie będzie dotyczyło nałożenia kary wręcz przeciwnie spotkanie miało dotyczyć merytorycznego omówienia jednego z projektów nadzorowanych przez powódkę. W ocenie Sądu nie można dokonywać wręczenia kary porządkowej przy okazji innego spotkania zważywszy na wagę takich działań.

Mając na uwadze powyższe Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca zastosowała karę porządkową z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.) naruszając tym samym wymóg formalny tej procedury. Zarzut powódki, że pozwany nie precyzyjnie wskazał datę zdarzenia w którym powódka dopuściła się przewinienia „nadal od 06 maja” i tym samym doszło do przedawnienia należało uznać za nietrafny. Niewątpliwie rodzaj zachowania należało zakwalifikować jako ciągłe, zatem jego termin należy liczyć od wystąpienia ostatniego zachowania. W ocenie Sądu datą od którego należało liczyć zarzucany okres zaniechania można mówić o dnia przesłania przez przełożoną wiadomości email do powódki 29 maja 2013 r. w której poinformowała powódkę o konieczności „odbijania się” kartą magnetyczną przy wejściu i wyjściu do budynku.

Mimo usterek formalnych jakich dopuścił się pozwany przy nałożeniu kary porządkowej; co już samo z siebie daje podstawę do uwzględnienia powództwa; należało ustosunkować się do podanej powódce przyczyny będącej podstawą zastosowania kary porządkowej – kary nagany.

Jak wynika z treści pisma pracodawcy, podstawą do nałożenia na powódkę kary porządkowej, była dopuszczenie się złamania Regulaminu Pracy i niewykonywanie polecenia przełożonej dotyczącej rejestrowania wejść i wyjść w systemie rejestracji. W uzasadnieniu nałożenia kary pozwana wskazała, że obowiązek został przypomniany powódce przez przełożoną ustnie 8 maja 2013 r., a następnie pisemnie 27 maja 2013 r. i mimo wyraźnego polecenia przełożonej nadal od 6 maja 2013 r. nie rejestrowała wejść.

W kontekście przedmiotowej sprawy należy zwrócić uwagę na tło zdarzeń mianowicie, iż to od momentu kiedy pracownicy działu sourcingu zgłosili obciążenie pracą nowa bezpośrednia przełożona postanowiła przywrócić się czasowi pracy pracowników aby rozwiązać kwestię godzin nadliczbowych, co było poruszane na spotkaniu w dniu 06 marca 2013 r. Z przedmiotowego spotkania istnieją dwie wersje jego przebiegu. Zważywszy na treść zeznań świadków R. M., Ł. K. (1) oraz na przesłuchanie A. Z. Sąd doszedł do wniosku, że podczas spotkania nie przekazywano informacji o konieczności używania kart magnetycznych. Ponadto pozwana w żaden sposób nie udowodniła twierdzeń aby nastąpiło po tym okresie poprawa stosowania kart magnetycznych wśród pracowników. Co więcej materiał dowodowy w postaci zeznań świadków W. M., Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P., A. P., K. B. i przesłuchanie w charakterze strony powódki A. Z. jednoznacznie wskazuje, że pracownicy mieli duże wątpliwości co do tego do czego służy karta magnetyczna. Z ich zeznań wynika, że karty magnetyczne były traktowane wyłącznie jako klucz służący do przemieszczania się po budynku, wejścia i wyjścia z niego czy jako pobranie posiłku. Ponadto podczas używania karty

na wyświetlaczu pojawiał się komunikat (...) brak wskazujące brak dostępu do systemu. Co więcej powszechną praktyką było używanie jednej karty gdy poruszano się większą grupą, pożyczanie karty. W ocenie pracowników system rejestracji czasu pracy obowiązywała w fabryce pozwanej gdzie była oddzielny specjalny czytnik. Z zeznań świadków wynika także brak wyraźnej informacji pozwanej o wprowadzeniu systemu rejestracji czasu pracy za pomocą kart magnetycznych, brak szkolenia w tym zakresie oraz informacji o wglądzie do ewidencję czasu pracy. Pracownicy w swoich zeznaniach wskazywali także, iż w okresie marca do kwietnia z uwagi na remont nie stosowali kart magnetycznych gdyż po budynkach można było się poruszać bez klucza. Tym samym należy stwierdzić, że pracownicy nie przywiązywali wagi do użycia kart. Co więcej powyższe zeznania wskazują, że dopiero na spotkaniu w dniu 6 i 8 maja 2013 r. K. F. poinformowała pracowników o tym aby stosować karty magnetyczne przy wejściu i wyjściu. Ponadto w późniejszym okresie bezpośrednia przełożona wysłała do pracowników indywidualne email przypominający o stosowaniu kart. Zaznaczyć należy, co wynika z dowodu w postaci polecenia i przesłuchania A. Z., powódka nie była obecna na powyższych spotkaniach gdyż w okresie od 06 do 09 maja przebywała w Szwecji na delegacji służbowej, a bezpośrednia przełożona nie przekazywała jej żadnych informacji z przedmiotowego spotkania. Idąc dalej, w oparciu o przesłuchanie powódki i wydruk z korespondencji email, należy stwierdzić, że powódka dopiero w dniu 29 maja 2013 r. otrzymała jasny komunikat od bezpośredniej przełożonej o tym aby używała kartę magnetyczną przy wejściu i wyjściu. To właśnie od tego momentu należy mówić o nałożeniu takiego obowiązku na powódkę. Należy zauważyć, że po tym dniu powódka stosowała się do polecenia, z wyłączeniem okresu dni wolnych od pracy, urlopu wypoczynkowego i podróży służbowych mających miejsce w dniach 30 maja, 31 maja, 3- 6 czerwca 2013 r.

Ponadto należy mieć na uwadze dodatkową okoliczność, która wynika z dowodu z zeznań świadka D. T., A. P. przesłuchania powódki i korespondencji email, mianowicie że powódka w dniu 10 czerwca 2013 r. zgłosiła fakt zagubienia karty i konieczność wyrobienia nowej. Nową kartę odebrała A. P. w dniu 13 czerwca i przekazała powódce, z kolei powódka korzystała z urlopu wypoczynkowego w dniu 14 czerwca 2013 r. (piątek).

W oparciu o powyższe Sąd doszedł do przekonania, że przy badaniu okresu stosowania się powódki do polecenia można brać pod uwagę czas od dnia 29 maja 2013 r. z wyłączeniem od dnia 31 maja do 16 czerwca 2013 r. Dodatkowo należy mieć na uwadze dodatkowy aspekt w postaci charakteru pracy powódki mianowicie konieczność częstych wyjazdów służbowych za granicę oraz spotkań biznesowych poza biurem oraz fakt że powódka jako jedyna miała zadaniowy system czasu pracy. Podkreślić należy, że zadaniowy czas pracy, który wyznaczony jest wymiarem zadań, z tym że ilość czasu poświęcona na wykonanie zadań nie powinien przekraczać 8 godzinna dobowej normy czasu pracy i przeciętnie 40 godzinnej tygodniowej normy w pięciodobowym czasie pracy. Ponadto zauważyć należy, że nie stanowił on podstawy naliczania wynagrodzenia, na co wskazuje treść Regulaminu Pracy i zeznania świadka J. H. (1).

Tym samym w oparciu o powyższe Sąd doszedł do przekonania, że powódka zajmująca stanowisko menadżera do spraw produktów nie miała pełnej świadomości co do stosowaniu systemu rejestracji czasu pracy i zastosowania karty magnetycznej, a wiedzę tą uzyskała dopiero w dniu 29 maja 2013 r. Przy czym także pozostali pracownicy działu G. S. nie wiedzieli o stosowaniu systemu (...) o czym dowiedzieli się dopiero na spotkaniu 6 i 8 maja 2013 r. oraz przez wiadomości email wysłane przez bezpośrednią przełożoną w maju.

Kolejną istotną kwestią jest nałożony na pracodawcę przy stosowaniu kary kryteriów szczególności rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Podkreślić należy, że kara nagany stanowi najsurowszą z dostępnych kar, a zatem winna być stosowana do najcięższych naruszeń obowiązków pracowniczych. Zważywszy na fakt, że powódka była wieloletnim i cenionym pracownikiem, który nigdy wcześniej nie był karany porządkowo oraz fakt co do znacznych wątpliwości naruszonych obowiązków w postaci jasności używania karty magnetycznej przy wejściu i wyjściu, należało dojść do wniosku że nie można mówić o naruszeniu szczególnego rodzaju obowiązków.

Na marginesie należy dodać, że przedmiotowe zagadnienie nie mogło być rozpatrywane bez kontekstu relacji między powódką, a bezpośrednią przełożoną. Zauważyć należy, że od początku stycznia 2013 r. kiedy K. F. została przełożoną powódki sytuacja w pracy powódki uległa zmianie. Niewątpliwie relacje między powódką, a bezpośrednią przełożoną było napięte i nadal pozostają. Co potwierdza eskalacja konfliktu w postaci zawisłych przed tutejszym sądem

sporów wytoczonych przez powódkę przeciwko pozwanej o mobbing (XP 984/13) oraz uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę (XP 287/14).

W kontekście powyższego można stwierdzić, zważywszy na najsurowszy wybór kary nagany przełożonej powódki i charakter ich relacji, złą wolę jaką kierowała się bezpośrednia przełożona powódki nakładając karę nagany. Podkreślić należy, że wymiar konkretnej kary orzeczonej nie może być zupełnie dowolny i powinien uwzględniać podstawowe zasady wynikające z obowiązującego prawa. Tym samym należy stwierdzić, że nałożona kara była niewspółmierna do wątpliwego naruszenia obowiązków przez A. Z..

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów umowy o pracę, informacji o zatrudnieniu, aneksów do umowy, wiadomości email, wydruku z systemu ewidencji czasu pracy oraz wydruku zdjęcia, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Ponadto ustalenia faktyczne zostały poczynione w postaci dowodu z zeznań świadków W. M., Ł. K. (2), G. B., R. M., M. P., A. P., K. B., które są spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają na których podstawie ustalono zastosowanie kart magnetycznych. Jednocześnie Sąd pominął jako mało istotne zeznania świadka N. K.. Sąd odmówił przyznania waloru wiarygodności zeznaniom świadka D. T. wyłącznie w części wskazującej na zadaniowy czas pracy, z uwagi na fakt że świadek wycofał się z zeznań opisującej okoliczności zgubienie karty magnetycznej powódki i jej odebrania. Odnosząc się do zeznań świadka J. H. (1) Sąd uznał je za mało wiarygodne w zakresie opisu nałożenia obowiązku ewidencji czasu pracy i nie stosowania się do poleceń przez powódkę gdyż pozostawały w tej części w rozbieżności co do zeznań pozostałych świadków oraz korespondencji z poczty mailowej.

Sąd przyznał pełen walor wiarygodności zeznaniom powódki jako w pełni korespondujących z osobowym i rzeczowym materiałem dowodowym. Jednocześnie Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom w imieniu pozwanej K. F. w części w której nie pozostawały w zgodności z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności nie sposób uznać za wiarygodne zeznania powyższego świadka w zakresie świadomości pracowników dotyczącej ewidencji czasu pracy oraz rzekomego odebrania wyjaśnień powódki przed wręczeniem kary nagany. Zważywszy na treść zeznań świadka J. H. (1), która wskazała że przekazała K. F. dokument nałożenia kary oraz to że po przekazaniu nie rozmawiała z nią ponownie o karze nagany, a także mając na względzie wiarygodne zeznania powódki Sąd doszedł do przekonania że K. F. ograniczyła się wyłącznie do oznajmienia powódce że zastosowana będzie wobec niej kara porządkowi wręczeni powódce karę nagany bez możliwości wypowiedzenia się. A nawet jeżeli przyjąć, iż do wysłuchania doszło, to nie przekazała swoich spostrzeżeń osobie nakładającej karę (J. H.) tak aby ta mogła ewentualnie zweryfikować swoją decyzję.

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca w sposób nieprawidłowy zastosował nałożenie kary porządkowej nagany na powódkę przez naruszeniem przewidzianej przepisami procedury wysłuchania oraz naruszając zasadę współmierności przewinienia do wagi naruszenia, ponadto wskazane naruszenie nie znalazło pełnego potwierdzenia w rzeczywistości. W następstwie powyższego roszczenie powódki jako w pełni zasadne podlegało uwzględnieniu o czym Sąd orzekł jak w **punkcie I sentencji wyroku**.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w **punkcie II sentencji wyroku** zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu i obciążył nimi pozwaną jako stronę przegrywającą. Na przedmiotowe koszty złożyły się koszty zastępstwa prawnego w wysokości 60 zł ustalone na podstawie § 12 ust. 1 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

Sąd odstąpił od nakładania na stronę pozwaną obowiązku zwrotu dalszych kosztów postępowania w postaci opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy, o **czym orzekł w punkcie III sentencji wyroku**.