

## WYROK

### *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 24 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **D. R.**

przeciwko: (...) **sp. z o.o. w K.**

### **o uchylenie kary nagany**

I. uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda w dniu 07 października 2016 r.

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 137zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 10 listopada 2016 r.** (data stempla pocztowego) powód D. R. wniósł o uchylenie zastosowanej wobec powoda przez stronę pozwaną, (...) Sp. z o.o. w K., kary porządkowej nagany, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 8).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że pozostaje zatrudniony przez stronę pozwaną od 2002 r., ostatnio na stanowisku menadżera hipermarketu w sklepie przy ul. (...) we W.. W dniu 7 października 2016 r. powód został zawiadomiony o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany. Powód złożył sprzeciw, który został odrzucony. W ocenie powoda zastosowanie kary porządkowej jest niezasadne oraz nastąpiło z licznymi błędami formalnymi i naruszeniem prawa. Powód wskazał, że kara porządkowa została powodowi udzielona na spotkaniu dot. podsumowania pracy półrocznej, a powód nie był wcześniej informowany o zamiarze nałożenia kary. Po ukończeniu części spotkania dot. podsumowania pracy powodowi odczytano opis sytuacji/zdarzenia, po czym wręczono powodowi papier celem sporządzenia pisemnych wyjaśnień. Nie rozmawiano z powodem. Po zakończeniu pisania powód został wyproszony z pomieszczenia na mniej niż 10 min., po czym zaproszono go ponownie i wręczono zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej. W ocenie powoda nie dokonano więc czynności wysłuchania pracownika a wymierzenie kary nastąpiło jeszcze przed spotkaniem z powodem, poprzez wcześniejsze przygotowanie treści zawiadomienia a nawet jego podpisanie. Powód wskazał dalej, że przyczyna zastosowania kary porządkowej jest niejasna i niekonkretna, odnosi się do szeregu zachowań, nie wskazuje zaś naruszonego obowiązku pracowniczego i źródła tego obowiązku. Powód podniósł nadto, że pracodawca dopuścił się naruszenia ustawowych terminów do zastosowania kary porządkowej, bowiem odwołał się do sytuacji mających miejsce m.in. w maju i lipcu 2016 r.

Odnosząc się zaś merytorycznie do wskazanych przez pracodawcę w zawiadomieniu o nałożeniu kary porządkowej nieprawidłowości powód wskazał, że w tygodniu 31 przebywał na urlopie wypoczynkowym, był zastępowany przez

innego pracownika i nie był wyłącznie odpowiedzialny za kierowanie sklepem. Ponadto w połowie roku w sklepie, w którym pracował powód, miały miejsce intensywne zmiany kadrowe, które miały ogromny wpływ na wszystkie aspekty funkcjonowania sklepu. Zmiany te były niezależne od powoda. Nie można więc przypisywać powodowi winy za stwierdzone nieprawidłowości albo należy uwzględnić te okoliczności w wymiarze kary, zmieniając ją np. na upomnienie.

**W odpowiedzi na pozew strona pozwana** (...) Sp. z o.o. w K. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 32 – 36).

W uzasadnieniu strona pozwana podała, że dokument zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową został sporządzony dopiero po rozmowie z powodem, zatem zarzut powoda dotyczący uprzedniego przygotowania i podpisania dokumentu jest niezasadny.

Przyczyną nałożenia na powoda kary porządkowej było naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez zaniedbanie obowiązków służbowych w postaci braku kontroli nad przestrzeganiem rutyn i procesów obowiązujących w sklepie, brak nadzoru nad pracą podległych pracowników i brak planów działania w celu poprawy wyników sklepu. Ustalona organizacja i porządek w procesie pracy wynikały z obowiązujących u pracodawcy aktów wewnątrzzakładowych i zakresu obowiązków powoda. Naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez nieprzestrzeganie rutyn i procesów skutkowało niskim poziomem dostępności towaru dla klientów. Wyniki dostępności towaru w dziale zarządzanym przez powoda były poniżej oczekiwań w tygodniach od 1 do 32. Wskazanie szeregu nieprawidłowości miało na celu ukazanie, że opisana sytuacja nie miała charakteru jednorazowego, lecz była zjawiskiem powtarzającym się. Strona pozwana dodała, że okoliczność przebywania na urlopie wypoczynkowym nie zwalnia powoda z obowiązku wywiązywania się z zakresu odpowiedzialności oraz realizacji zadań przynależących do pełnionej roli i zapewnienia prawidłowej organizacji pracy oraz odpowiedniego porządku jej wykonywania przez personel sklepu.

Pozwana wskazała również, że w dniu 5 grudnia 2016 r. odbyło się spotkanie, podczas którego zostało wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę.

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

Powód D. R. pozostawał zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 27 sierpnia 2002 r. na czas nieokreślony od dnia 1 września 2002 r. Powód został zatrudniony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Hipermarketu T. w Z. w pełnym wymiarze czasu pracy. W toku współpracy strony wielokrotnie zmieniały, na mocy porozumienia stron bądź wypowiedzenia zmieniającego, miejsce wykonywania pracy przez powoda, a także stanowisko pracy. Od dnia 1 lutego 2015 r. powód zajmował stanowisko Menadżera Hipermarketu przy ul. (...) we W..

Do zakresu odpowiedzialności powoda na powyższym stanowisku należało m.in. przestrzeganie rutyn i procesów na stanowisku pracy; dbanie, aby w sklepie były przestrzegane wszystkie przepisy i rutyny; zarządzanie operacjami w sklepie w celu osiągnięcia zysku; maksymalizacja sprzedaży poprzez zapewnianie dostępności, prawidłowej ekspozycji i jakości produktów.

Przełożonym powoda był Dyrektor Regionalny.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 18 881,70 zł brutto.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę z dn. 27.08.2002 r. na czas nieokreślony;
- porozumienie stron z dn. 23.01.2015 r.;

- opis stanowiska menadżer hipermarketu;
- zakres odpowiedzialności z dn. 11.07.2014 r.

Zaświadczenie z dn. 11.01.2017 r. (k. 31)

W dniu 7 października 2016 r. powód otrzymał od strony pozwanej Zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej. Zawiadomienie zostało powodowi wręczone w trakcie spotkania, w którym udział brali P. J. oraz A. M. (...) Kierownik ds. Personalnych). Wręczenie zawiadomienia zostało poprzedzone zapoznaniem powoda z opisem sytuacji oraz spisaniem przez powoda wyjaśnień w formie Protokołu przyjęcia ustnych wyjaśnień w procesie nakładania kary porządkowej.

W Zawiadomieniu o zastosowaniu kary porządkowej strona pozwana powołała się na nieprzestrzeganie przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Pracodawca wskazał, że analiza raportów dostępności oraz stanu zapasu wskazuje na szereg nieprawidłowości dotyczących zarządzania przez powoda wskazanymi obszarami. Jako najistotniejsze wskaźniki pracodawca podał: brak oczekiwanej dostępności w sklepie powoda w ostatnich trzech okresach (wyniki w topie najniższych w obszarze zachód i w Polsce; wyniki P3 – 91,9%, P4 – 89,7%, P5 – 91,9%), brak progresu i poprawy wyników dostępności w trzech ostatnich tygodniach 29, 30, 31 (wyniki w topie najniższych w obszarze zachód: tydzień 29 – 91,2%, tydzień 30 – 92,1%, tydzień 31 – 91,5%), braki z zapasem powyżej oczekiwanego celu (cel: 50 %, realizacja: tydzień 31 – 63 %, bieżący tydzień – powyżej 60 %). Pracodawca dodał, że przedstawione wyniki wskazują na brak wdrożenia przez powoda planu działań dla ich poprawy. Wskazał także, że w związku z zaniedbaniami przez powoda podstawowych obowiązków służbowych, tj. brakiem kontroli nad przestrzeganiem rutyn i procesów obowiązujących w Sklepie, w którym powód pełni obowiązki menadżera sklepu, brakiem nadzoru nad pracą podległych pracowników oraz brakiem planów działania w celu poprawy wyników, nakłada na powoda karę nagany.

Powód wniósł sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej pismem z dnia 13 października 2016 r. Powód podniósł m.in., że w zawiadomieniu pracodawca nie wskazał konkretnego rodzaju naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, jak również daty kiedy to naruszenie miało miejsce, a także że nieprawidłowe jest postępowanie pracodawcy dotyczące terminów wymierzania kary (bowiem okresy P3, P4, częściowo okres P5, tydzień 29 i 30 nie mieszczą się w ustawowym terminie 2 tygodni od powzięcia wiedzy o naruszeniu obowiązku pracowniczego oraz 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia).

Pracodawca odrzucił sprzeciw powoda pismem z dnia 25 października 2016 r.

**Dowód:** Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej z dn. 07.10.2016 r.;
- protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień w procesie nakładania kary porządkowej z dn. 07.10.2016 r.;
- opis sytuacji/zdarzenia z dn. 07.10.2016 r.

Sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej z dn. 13.10.2016 r. (k. 19 – 21)

Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu z dn. 25.10.2016 r. (k. 22)

W dniu 5 grudnia 2016 r. strona pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 marca 2017 r. Jako przyczyny wypowiedzenia pracodawca wskazał takie zdarzenia, jak: 1) nierówny poziom efektywności pracy powoda, co potwierdzają negatywne światła z wizyt w sklepie, przeprowadzonych przez Menadżera Regionu oraz Dyrektora Zarządzającego Sprzedażą Detaliczną w Polsce; 2) brak należytej staranności przy wykonywaniu i kontrolowaniu pracy podległych pracowników; 3) negatywny wynik wizyt kontrolnych (...) Kierownika ds. bezpieczeństwa i zapobiegania stratom; 4) negatywny wynik wizyty kontrolnej procesu towarowania, przeprowadzonej przez Menadżera Regionu oraz Kierownika ds.

wdrażania zmian; 5) niezadowolający poziom efektywności pracy w obszarze dotcom, na co wskazuje brak oczekiwanej dostępności; 6) niezadowolający poziom efektywności pracy w obszarze obsługi klienta, na co wskazuje wynik ankiety klientowskiej (...); 7) niezadowolający poziom realizacji zadań po spotkaniu z Menadżerem Regionu oraz Regionalnym Kierownikiem Personalnym.

Powód odwołał się od oświadczenia pracodawcy do sądu pracy.

**Dowód:** Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 05.12.2016 r. (k. 60 – 64)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się uchylenia zastosowanej w dniu 7 października 2016 r. kary porządkowej. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). 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 (art. 112 § 2 k.p.).

Powód dochował opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 13 października 2016 r.) w terminie siedmiodniowym, liczącym od zawiadomienia powoda (w dniu 7 października 2016 r.) o ukaraniu, sprzeciw do pracodawcy. Powód zmieścił się także w czternastodniowym terminie na wytoczenie powództwa, liczącym od dnia zawiadomienia powoda o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, tj. od dnia 28 października 2016 r.

Przechodząc zaś do merytorycznej oceny roszczenia powoda słowem wstępu wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumienności), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red.], Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

W doktrynie prawa pracy wskazuje się ponadto, że odpowiedzialność porządkowa ma inny cel niż mobilizacja do bardziej dokładnej lub wydajniejszej pracy. Jako częsty błąd pracodawców w doktrynie wskazywane jest stosowanie kar porządkowych w przypadkach niewskazanych w rozdziale VI działu IV k.p., np. w razie innych niż porządkowe uchybień przy wykonywaniu pracy, zbyt niskiej wydajności lub niewywiązywania się przez pracownika z zadań wyznaczonych przez przełożonego. Niektórzy pracodawcy zaś stosują kary porządkowe nie tyle w razie naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących organizacji i porządku pracy, ile raczej sposobu świadczenia pracy (zob. Sobczyk [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 3, Legalis).

Ponadto, jak słusznie zauważa J. W. najwięcej trudności w praktyce sprawia sposób rozumienia zwrotu "nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy". Sugeruje to przede wszystkim naruszenie postanowień regulaminu pracy, ale nie można tylko ograniczać się do tego dokumentu. Chociaż mamy do czynienia ze zwrotem nieostrym, to jednak jego zakres jest ograniczony do obowiązków o charakterze porządkowym. Formuła ta nie obejmuje więc całokształtu obowiązków pracowniczych, np. związanych z zakazem konkurencji czy z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (zob. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, Legalis).

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90) (Muszalski [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 10, Legalis).

Podkreślić należy także, że odpowiedzialność porządkowa nie może zastępować takich instytucji jak np. wypowiedzenie zmieniające, czy też wypowiedzenie definitywne. Jak słusznie zważył w wyroku z dnia 26 lipca 1979

r. (sygn. akt I PR 64/79, Legalis) Sąd Najwyższy, w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy wypowiedzenie warunków płacy wprawdzie nie jest karą porządkową, ale może być środkiem dyscyplinującym.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy w ocenie Sądu zaniechania, których dopuścił się powód, i wobec których strona pozwana zastosowała względem powoda karę porządkową, zdecydowanie nie mieszczą się w katalogu naruszenia obowiązków porządkowych. W zawiadomieniu o zastosowaniu kary porządkowej strona pozwana powołała się bowiem na szereg nieprawidłowości, dotyczących zarządzania przez powoda obszarami takimi jak dostępność towarów w sklepie czy zarządzanie zapasem. Pracodawca przytoczył ponadto procentowe wyniki w danych obszarach osiągane przez zarządzany przez powoda sklep w danych okresach, zwanych przez pozwaną spółkę periodami oraz tygodniami. Ponadto strona pozwana zarzuciła powodowi zaniedbanie podstawowych obowiązków służbowych, takich jak kontrola nad przestrzeganiem rutyn i procesów obowiązujących w sklepie, nadzór nad pracą podległych pracowników, planowanie działań w celu poprawy wyników.

W ocenie Sądu zarzucane powodowi zaniechania dotyczą nie naruszenia przepisów porządkowych, a jakości świadczonej przez powoda pracy i realizacji obowiązków służbowych, niebędących obowiązkami dotyczącymi organizacji i porządku w procesie pracy. Z treści zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej wyłania się obraz powoda jako pracownika w ocenie pracodawcy niewydajnego oraz niewykonującego założonych planów czy celów na poziomie zadowalającym pracodawcę. Jak była mowa wyżej, kary porządkowe dotyczą naruszenia przepisów porządkowych i przepisów dotyczących organizacji pracy, przy czym nie jest to taka organizacja jak w rozumieniu pełnomocnika strony pozwanej, który argumentował, iż gdyby powód w sposób właściwy wykonywał swoje obowiązki pracownicze, to przełożyłoby się to bezpośrednio na lepszą organizację pracy podległych powodowi pracowników, a tym samym na osiągnięcie przez sklep bardziej satysfakcjonujących wyników. Organizacja i porządek pracy, o których mowa w art. 108 k.p., dotyczą nie merytorycznej, a technicznej sfery działalności pracodawcy, a więc kwestii takich jak m.in. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności pracodawcy, rozpoczynanie i kończenie pracy w ustalonym czasie, utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do reguł porządku i ładu w zakładzie pracy itp.

Zastosowaną przez stronę pozwaną karę porządkową możnaby uznać za zgodną z przepisami prawa wówczas, gdyby nieprawidłowości, których powód dopuścił się w zarządzaniu sklepem, dotyczyły takich okoliczności, jak wyżej wskazane. Tymczasem strona pozwana odniosła się bezpośrednio do wydajności i jakości pracy świadczonej przez powoda.

Z powyższych względów Sąd uznał nałożoną na powoda karę porządkową za karę niezgodną z prawem, co skutkowało ograniczeniem przez Sąd postępowania dowodowego do przeprowadzenia dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia. Oddalając pozostałe, przede wszystkim osobowe, wnioski dowodowe stron, Sąd działał w przekonaniu, że okoliczności, na które mieli zeznawać świadkowie, nie mogły wpłynąć na ocenę Sądu i rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Z samych już bowiem dokumentów, towarzyszących zastosowaniu wobec powoda kary porządkowej wynika niezgodność zachowania pracodawcy z prawem, przejawiająca się naruszeniem przepisu art. 108 k.p. w zakresie, w jakim konstytuuje on powinności, których naruszenie może skutkować nałożeniem kary porządkowej. Okoliczności, czy powód rzeczywiście dopuścił się wskazanych w zawiadomieniu naruszeń i czy przyczynił się do opisanej przez pozwanego sytuacji, niezgodnej z oczekiwaniami pracodawcy, a tym samym czy rzeczywiście świadczył pracę nieefektywnie, były zatem nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd nie uznał za zasadne stanowiska pełnomocnika powoda, który mimo oświadczenia pełnomocnika strony pozwanej o gotowości strony pozwanej do usunięcia kary porządkowej z akt osobowych powoda z momentem zakończenia stosunku pracy, podtrzymywał chęć procedowania argumentując, że ustalenia postępowania dowodowego w niniejszej sprawie będą dla powoda pomocne w postępowaniu dotyczącym odwołania powoda od oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Stanowisko pełnomocnika powoda nie zasługiwało na uwzględnienie z uwagi na fakt, iż uwzględnienie osobowych wniosków dowodowych stron, niemających istotnego znaczenia dla sprawy, prowadziłyby jedynie do bezzasadnego przedłużenia postępowania w niniejszej sprawie. Postępowanie dotyczące dalszych przesłanek ukarania pracownika karą porządkową, a więc kwestii takich jak wina pracownika czy

dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych towarzyszących stosowania kar porządkowych byłoby przez Sąd prowadzone w razie uznania, że zakres ukarania powoda mieścił się w granicach przepisu art. 108 k.p. W ocenie Sądu zaś powód został ukarany karą porządkową za jakość i wydajność pracy, nie zaś za naruszenie powinności określonych w art. 108 k.p., co skutkowało ograniczeniem postępowania dowodowego.

Mając na uwadze powyższe w **pkt I sentencji wyroku** Sąd uchylił karę porządkową nagany, nałożoną na powoda w dniu 7 października 2016 r.

O obowiązku zwrotu kosztów przez stronę pozwaną powodowi Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł tytułem zastępstwa procesowego powoda oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, o czym Sąd orzekł jak w **pkt II sentencji wyroku**.

W **punkcie III sentencji wyroku** nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie Sąd obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.