

Sygn. akt IV P 8/23

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2023r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący** SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2023r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. T. (1)**

przeciwko (...) **w W.**

o uchylenie kary porządkowej

Powództwo oddala.

Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 8/ 23**

## UZASADNIENIE

Powód K. T. (1) w pozwie z dnia 6 lutego 2023r. wnosił o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej przez pozwanego w dniu 12 stycznia 2023r.

Wnosił powód nadto o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa.

W uzasadnieniu wskazywał, że w dniu 12 stycznia 2023r. został wezwany na rozmowę, której przedmiotem były zdarzenia mające miejsce w dniu 10 stycznia 2023r. W momencie wezwania powód nie miał wiedzy iż jest to wysłuchanie pracownika w rozumieniu kodeksu pracy.

Ze spotkania sporządzony został protokół a pozwany zastosował wobec powoda karę porządkową w piśmie z dnia 12 stycznia 2023r.

Pismem z dnia 17 stycznia 2023r. powód wniósł sprzeciw od tej kary lecz pozwany w piśmie z dnia 24 stycznia 2023r. sprzeciw ten odrzucił.

P. dalej powód, że zatrudniony jest u pozwanego od 12 września 2008r. na stanowisku garniarza. Na tym stanowisku powód odpowiada za;

- przerób gliny

- wykonywanie wyrobów z gliny
- prowadzenie zajęć rękodzielniczych, kursów ceramiki, pokazów garncarstwa.

G. uprawniony jest do realizacji zadań objętych zakresem obowiązków oraz ponosi odpowiedzialność za możliwe do przewidzenia skutki ich realizacji. Do zadań garncarza należy:

- określenie przydatności gliny do wykonywania wyrobów garncarskich
- przygotowanie gliny do produkcji przez wyrabianie jej ręcznie lub mechanicznie w celu osiągnięcia właściwej plastyczności, wilgotności oraz usunięcia widocznych zanieczyszczeń
- odlewanie form gipsowych z przedmiotów wykonanych z wolnej ręki
- wyrabianie przedmiotów użytkowych i zdobniczych oraz zabawek z gliny
- toczenie i modelowanie gliny na kole garncarskim
- zdobienie wyrobów garncarskich
- suszenie i wypał przedmiotów w piecu garncarskim
- czyszczenie i konserwowanie obsługiwanych urządzeń, narzędzi i form gipsowych
- utrzymanie porządku w miejscu pracy
- kwalifikowanie wykonanych wyrobów do sprzedaży i wycena
- prowadzenie zajęć warsztatowych z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi, osobami niepełnosprawnymi
- prowadzenie kursów ceramiki
- pokazy garncarstwa
- pomoc w przygotowaniu i obsłudze przedsięwzięć organizowanych w muzeum
- dyżury w dni wolne od pracy.

Podał dalej powód, że odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych jego obowiązków. Procedurę nałożenia kary, w tym wymogi formalne oraz procedurę odwoławczą regulują wprost przepisy kodeksu pracy. Kara porządkowa pełni funkcję represyjną jak i funkcję prewencyjną. Dokonując analizy przedstawionego w sprawie stanu faktycznego stwierdził powód, że wymiar konkretnej kary porządkowej zastosowanej wobec pracownika nie może być dowolny i powinien uwzględniać podstawowe zasady wynikające z obowiązującego prawa. Kara nagany stanowi najsurowszą z dostępnych kar a zatem winna być stosowana do najcięższych naruszeń obowiązków pracowniczych.

Powód jest wieloletnim pracownikiem podnoszącym kwalifikacje, otrzymującym nagrody i nigdy nie było uwag do jego pracy czy zachowania.

W zakresie wymogów formalnych podał, że zgodnie z art. 108§1kp 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 zastosować karę upomnienia albo karę nagany. Kara ta może być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika, przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Podkreślił powód, że instytucja

uprzedniego wysłuchania pracownika ma istotne znaczenie z punktu widzenia zachowania wymogów formalnych nałożenia kary porządkowej i jest to wymóg kategoryczny, którego zaniechanie należy ocenić jako ograniczenie praw pracownika. Wysłuchanie powinno nastąpić tuż przed ewentualnym nałożeniem kary lub wcześniej a pracownik musi mieć świadomość, iż dokonuje wyjaśnień w sprawie zamierzonego nałożenia na niego kary porządkowej. Zgodnie nadto z art. 110 kp o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze. Jeżeli w piśmie tym pracodawca wyróżnia sentencję i uzasadnienie wyjaśniające przyczyny jej nałożenia to za równoznaczne z określeniem „rodzaju” naruszenia obowiązków pracowniczych uważane może być tylko takie ujęte w uzasadnieniu zachowanie, które w sposób jednoznaczny wskazane jest jako przedmiot zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanka zastosowania kary.

Podkreślił powód, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej kary to musi być wiadomo jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. Przepisy prawa pracy ustanawiają zatem trzy etapy postępowania. Pierwszym jest wysłuchanie pracownika, drugim – podjęcie decyzji o zastosowaniu kary i trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Dalej wskazał powód na konieczność zaistnienia przesłanki zastosowania kary tj. winy po stronie pracownika, która to może być umyślna lub nieumyślna.

W dalszej części uzasadnienia powód zakwestionował zachowanie pozwanego, który w dniu 12 stycznia 2023r. wzywając powoda na rozmowę nie poinformował go o zamiarze nałożenia kary a więc tym samym uniemożliwił powodowi złożenie wyjaśnień. Powód w trakcie tej luźnej rozmowy odpowiadał na zadawane mu pytania a tego samego dnia otrzymał pismo zawiadamiające o nałożeniu kary porządkowej.

Nie sposób tym samym przyjąć że powód mógł, korzystając z kodeksowych uprawnień, ustosunkować się do stawianych zarzutów w sytuacji gdy nie miał wiedzy o charakterze prowadzonej rozmowy a także o zarzutach mogących stanowić podstawę do wymierzenia kary porządkowej.

O tym, że rozmowa z dnia 12 stycznia 2023r. nie spełniała wymogów wysłuchania, świadczy też – zdaniem powoda – porównanie sporządzonych przez pozwanego treści dokumentów tj. protokołu wysłuchania pracownika i zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej.

Zawiadomienie o nałożeniu kary dotyczy bowiem zdarzeń, które nie były przedmiotem rozmowy pomiędzy M. R. (1) a powodem w dniu 12 stycznia 2023r. W dokumencie tym odniesiono się do rozmowy, wskazano czego dotyczyła i że takowa miała miejsce. Jednocześnie, w dokumencie wskazano wyjaśnienia dotyczące zamówień na rzecz klienta pozwanego oraz odniesiono się zdawkowo do sprawy grzejników. Trudno zatem uznać, że rzeczywistym celem pozwanego było wyjaśnienie okoliczności mających istotne znaczenie w procesie podejmowania decyzji o ukaraniu pracownika karą porządkową.

Powyższe, zdaniem powoda, świadczy o tym, że pozwany nie dopełnił wymogów formalnych wysłuchania pracownika tj. nie umożliwił powodowi ustosunkowanie się do zarzutów i zdarzeń, których ocena przez pracodawcę miała stanowić podstawę do nałożenia kary porządkowej. Wydaje się zatem, że pozwany podjął decyzję o ukaraniu powoda już przed jego wysłuchaniem a samo wysłuchanie tj. rozmowa miała na celu jedynie pozorne spełnienie wymogów formalnych. Nałożenie zatem na powoda kary porządkowej było nieprawidłowe i niezgodne z przepisami kodeksu pracy.

Odnosząc się do zarzuconych w zawiadomieniu o ukaraniu zachowań podał powód, że z treści tego pisma nie sposób stwierdzić w jaki sposób powód naruszył ustaloną organizację i porządek w procesie pracy. Pozwany nie

wskazał bowiem jakim działaniem, kiedy, w jakim pomieszczeniu powód doprowadził do nadmiernego ogrzewania pomieszczeń. Nie sposób także stwierdzić czy do takiego nadmiernego ogrzewania rzeczywiście doszło, kto je stwierdził oraz jaka była temperatura w tych pomieszczeniach. Nie można tym samym stwierdzić o jakie zdarzenie chodzi, kiedy ono miało miejsce i kto ewentualnie jest odpowiedzialny za nadmierne ogrzewanie pomieszczenia. Tym samym nie sposób uznać, że to powód naruszył obowiązki w zakresie porządku pracy w sposób subiektywnie naganny a więc okoliczności te nie mogą stanowić uzasadnienia dla nałożenia jakiegokolwiek kary porządkowej, w szczególności nagany.

Powód zakwestionował też zarzut dotyczący zachowania powoda względem M. R. (1).

Jego zdaniem, pozwany powołuje się na zdarzenia, które nie miały miejsca. Przyznał, że w dniu 10 stycznia 2023r. doszło między nim a M. R. do ostrej wymiany zdań, częściowo sprowokowanych bezpodstawnymi zarzutami ze strony M. R.. W żaden jednak sposób rozmowa ta, nawet przy uwzględnieniu emocji które jej towarzyszyły, nie może świadczyć o nieprzestrzeganiu zasad współżycia społecznego przez powoda a tym bardziej nie miała ona żadnego znaczenia dla organizacji czy też dezorganizacji pracy. Wobec powyższego uznać należy, że pozwany opierając się bądź to na fałszywym oskarżeniu bądź nadając nadmierne znaczenia rozmowie między M. R. a powodem, wprowadza zupełnie błędne wnioski w zakresie rzekomego naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego skutkującego dezorganizacją pracy, nie wykazując przy tym na czym ta dezorganizacja miałaby polegać. Powyższy zarzut nie może zatem stanowić uzasadnienia dla nałożenia kary na powoda.

Odnosząc się do zarzutu dotyczącego nie utrzymywania porządku w miejscu pracy podał powód, iż kwestia ta nie była przedmiotem rozmowy z dnia 12 stycznia 2023r. tym samym powód nie miał możliwości wcześniejszego odniesienia się do zarzutów pracodawcy a pracodawca nie wypełnił obowiązku wysłuchania pracownika.

Poza tym, wskazana przyczyna jest ogólna, pozbawiona jakichkolwiek szczegółów umożliwiających powodowi odniesienie się do jej zasadności. Powyższe powoduje jednocześnie, że nie jest możliwe przeprowadzenie przez sąd analizy prawdziwości oraz prawidłowości nałożenia kary nagany, przy uwzględnieniu treści art. 111kp. Uznać zatem należy, że pozwany nie mógł skutecznie nałożyć na powoda kary porządkowej powołując się jedynie na nieutrzymywanie porządku w miejscu pracy. W ocenie powoda we wskazanym okresie nie miała miejsca sytuacja, która mogłaby stanowić uzasadnienie dla nałożenia jakiegokolwiek kary porządkowej na powoda.

Powód zaznaczył jednocześnie, iż jego praca garncarza polega głównie na przygotowaniu odpowiednich materiałów, formowaniu przedmiotów, wypalaniu ich oraz ozdabianiu. Te specyfikę pracy pracodawca winien brać pod uwagę formułując taki zarzut.

W podsumowaniu podniósł powód, że pozwany nie dochował warunków formalnych w procedurze nakładania kary porządkowej tj. nie przeprowadził wysłuchania o którym mowa w art. 109§2kp, w sposób który umożliwiłby powodowi przedstawienie swojej wersji wydarzeń. Ponadto, pozwany w zawiadomieniu o nałożeniu kary powołał się na zdarzenia, które bądź nie miały miejsca bądź przedstawił je w sposób uniemożliwiający odniesienie się do nich przez powoda, bądź też nadał zwykłym zdarzeniom nieadekwatnego znaczenia, wyciągając z nich nieuzasadnione i błędne wnioski.

Pozwany pracodawca – (...) w W. – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości. Wniósł też o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zakwestionował prezentowane przez powoda w pozwie stanowisko. Podniósł, iż w jego ocenie powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Podał, że zachowanie powoda podczas pracy u pozwanego niejednokrotnie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego na co zwracali uwagę inni pracownicy muzeum. Naganne zachowanie powoda z dnia 12 stycznia 2023r. wymagało pilnej i stanowczej reakcji ze strony pracodawcy. Nie był to bowiem pierwszy przypadek niesubordynacji powoda podczas pracy u pozwanego.

Pozwany przywołał zdarzenie jakie miało miejsce w dniu 12 kwietnia 2019r., kiedy to powód odnosił się do M. G. (1) – dyrektora muzeum- w sposób wulgarny i agresywny. Żądał podwyżki i zmiany umowy. Ponadto, w dniu 26 października 2022r. podczas rozmowy z R. K. (1) także zachował się agresywnie. Kolejne naganne zachowanie powoda miało miejsce w dniu 10 stycznia 2023r. a agresja słowna została skierowana w stronę M. R. (1). Ponadto, powód nie stosował się do wytycznych pracodawcy dotyczących utrzymywania określonego poziomu temperatury w pomieszczeniach pracowni ceramicznej.

To właśnie te naruszenia ze strony powoda poskutkowały nałożeniem na niego kary porządkowej. Wbrew twierdzeniom powoda pozwany podnosił, iż powód został wysłuchany przed nałożeniem kary na dowód czego w dniu 10 stycznia 2023r. sporządzono protokół z przebiegu rozmowy. Z treści pisma wynika, że powód został wezwany celem złożenia wyjaśnień m.in. na okoliczności związane z nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, rozmów ze współpracownikami w dniu 10 stycznia 2023r. oraz relacji z pozostałymi pracownikami. Powód miał zatem świadomość czego wysłuchanie to ma dotyczyć. Wśród osób, które miały wysłuchać powoda była m.in. M. G. (2), dyrektor muzeum a zatem osoba upoważniona do nakładania kary porządkowej. To, że powód nie potrafił precyzyjnie wytłumaczyć swojego zachowania nie oznacza, że wysłuchania nie było. W ocenie pozwanego powód miał warunki aby stosowne wyjaśnienia złożyć.

Zaprzeczył pozwany aby miał obowiązek informować powoda przed wysłuchaniem, że zamierza na niego nałożyć karę porządkową. To wszak czy pracodawca taka karę na pracownika nałoży czy nie zależy od wyników przesłuchania. Tym samym zamiar nałożenia kary może powstać dopiero po a nie przed wysłuchaniem.

W ocenie nadto pozwanego w piśmie zawiadamiającym o nałożeniu kary porządkowej podane zostały wszystkie naruszenia jakie zarzucono powodowi.

Podnosił dalej pozwany, że zachowanie pracownika polegające na ubliżaniu współpracownikom, używaniu wobec nich wyzwisk itp. nie mieści się w kategorii ani przestrzegania zasad współżycia społecznego ani w kategorii sumiennego i starannego wykonywania pracy, co prowadzi do wniosku, że narusza ono obowiązki pracownicze. Pracodawca z kolei zobowiązany jest dbać o prawidłowe kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego a zatem zobowiązany jest do podejmowania wszelkich działań, które niepożądanym zjawiskom w procesie pracy położyć kres, m.in. poprzez nałożenie kar porządkowych.

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

Powód K. T. (1) począwszy d dnia 12 września 2008r. zatrudniony jest w (...) w W. jako garncarz. Obecnie łączy powoda z pozwanym umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na tym stanowisku powód odpowiada za;

- przerób gliny
- wykonywanie wyrobów z gliny
- prowadzenie zajęć rękodzielniczych, kursów ceramiki, pokazów garncarstwa.

Do zadań garncarza należy:

- określenie przydatności gliny do wykonywania wyrobów garncarskich
- przygotowanie gliny do produkcji przez wyrabianie jej ręcznie lub mechanicznie w celu osiągnięcia właściwej plastyczności, wilgotności oraz usunięcia widocznych zanieczyszczeń
- odlewanie form gipsowych z przedmiotów wykonanych z wolnej ręki

- wyrabianie przedmiotów użytkowych i zdobniczych oraz zabawek z gliny
- toczenie i modelowanie gliny na kole garncarskim
- zdobienie wyrobów garncarskich
- suszenie i wypał przedmiotów w piecu garncarskim
- czyszczenie i konserwowanie obsługiwanych urządzeń, narzędzi i form gipsowych
- utrzymanie porządku w miejscu pracy
- kwalifikowanie wykonanych wyrobów do sprzedaży i wycena
- prowadzenie zajęć warsztatowych z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi, osobami niepełnosprawnymi
- prowadzenie kursów ceramiki
- pokazy garncarstwa
- pomoc w przygotowaniu i obsłudze przedsięwzięć organizowanych w muzeum
- dyżury w dni wolne od pracy.

/dowód: zakres czynności powoda- akta osobowe powoda/

Od dnia 1 września 2016r. dyrektorem muzeum została M. G. (2), która zatrudniona już była wcześniej w muzeum jako pracownik ds. pozyskiwania środków unijnych a wcześniej jako kierownik działu oświatowego i administracyjno-gospodarczego. Poprzednim dyrektorem muzeum była J. J. a zastępcą M. K. (1).

Umiejętności powoda jako garncarza zawsze przez jego przełożonych były oceniane wysoko. Przyznawane były z tego tytułu nagrody pieniężne i podziękowania. Inaczej oceniane było zachowanie powoda w zakładzie pracy wobec współpracowników. Do dyrektora lub do kierowników pracownicy zgłaszali skargi na zachowanie powoda, który to miał być wobec nich złośliwy, agresywny i wulgarny. Takie skargi M. G. (2) zgłaszała m.in. A. K. (1) – współpracująca w pracowni ceramiki z powodem - na którą to powód miał krzyżeć, którą miał obrażać i wobec której miał być złośliwy.

Skargi na powoda słyszała także M. S. zatrudniona jako specjalista ds. edukacyjnych i od 2016r. sprawująca opiekę nad pracownikami poprzez zapewnianie im materiałów, sprzętu itp. Od pracowników słyszała, że powód zwraca się do nich obraźliwie, wulgarnie. Często osoby te mówiąc o tym płakały. Ona sama także doświadczyła od powoda niewłaściwych zachowań. Wypowiadał się o niej negatywnie, kwestionował polecenia.

Przez okres 2 lat, do 28 sierpnia 2022r. bezpośrednim przełożonym powoda był R. K. (1) – kierownik administracyjny. Oceniał on powoda jako zdolnego lecz leniwego pracownika. W jego ocenie powód wobec osób, których nie lubił był złośliwy i pozostawał z nimi w konflikcie. Był też powód, jego zdaniem, bałaganiarzem i często zwracana mu była w tym zakresie uwaga. Wobec niego samego powód także zachował się niewłaściwie a miało to miejsce w 2021r. Był wtedy powód agresywny, groził mu.

Miały też miejsce sytuacje kiedy to pracownicy, z uwagi na zachowanie wobec nich powoda decydowały się rozwiązać swoje umowy o pracę i jedynie prośby i nalegania przełożonych spowodowały, iż tak się nie stało.

Od około 3 lat w pracowni ceramicznej razem z powodem pracuje M. R. (1). Jest ona jako ceramik. W dniu 10 stycznia 2023r. po przyjściu rano do pracy zastała powoda przy umywalce wokół której rozlana była woda. Powód zarzucił jej wówczas, że to ona zatkała zlew a na zapytanie dotyczące gliny zatykającej zamek w jej szafce powiedział, że ma

mu dać spokój, że „lata stale na skargę do dyrektora”. Używał przy tym powód niecenzuralnych słów, zarzucał, że za pieniądze M. R. skarży na niego do dyrektora.

Ta wymiana zdań spowodowała, że M. R. (1) mocno się zdenerwowała. Była roztrzęsiona więc wyszła z pracowni i udała się do sekretariatu dyrektora. Tam w rozmowie z M. S. i M. G. zrelacjonowała przebieg rozmowy z powodem, płakała. Tego dnia miała poddać się zabiegowi w szpitalu i oświadczyła swoim przełożonym, że po powrocie ze szpitala do pracy nie wraca a to z uwagi na powoda, z którym nie da się współpracować.

Tego samego dnia swoje uwagi na temat zachowania powoda zgłosiły dyrektorowi także M. S. i A. C.. Tego bowiem dnia rano obie udały się do pracowni ceramicznej aby sprawdzić stan drewnianych ramp, które przechowywane były w piwnicy pracowni. W pomieszczeniu gdzie stały rampy było gorąco, grzejniki ustawione były na najwyższy stopień. Wcześniej grzejniki te ustawiane były przez J. K., który ustawił temperaturę na niższą.

W dniu 12 stycznia 2023r. powód poproszony został do gabinetu dyrektora na rozmowę. Poproszono go aby wyjaśnił przebieg rozmów jakie odbył w dniu 10 stycznia 2023r. z M. R. oraz z M. S. i A. C..

W rozmowie z powodem udział brały: M. G. (2), M. K. (1) i D. P. (1).

Powód odnosząc się do rozmowy z M. S. i A. C. stwierdził jedynie, że taka była a kaloryfery nadal są przykręcone.

Nawiązując zaś do rozmowy z M. R. stwierdził, że to M. R. go zaatakowała zarzucając, że powód robi jej na złość. Atmosfera rozmowy była napięta a szczegółów jej powód nie pamiętał.

W trakcie tej rozmowy powód pytany był też o realizację zleceń, które jeszcze nie zostały złożone a dotyczyło to zlecenia Jednostki Wojskowej.

Po rozmowie z powodem pozwany pracodawca zdecydował o nałożeniu na niego kary porządkowej nagany. W piśmie z dnia 12 stycznia 2023r. zawiadamiającym o jej nałożeniu podano, że powodem jej nałożenia jest nieprzestrzeganie przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, które miało miejsce w dniu 10 stycznia 2023r. Wskazano, że naruszenie tego obowiązku polegało na;

- nie stosowaniu się do wytycznych związanych z rozwiązaniami mającymi na celu obniżenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej, z którymi powód został zapoznany w dniu 29 listopada 2022r tj. na nadmiernym ogrzewaniu pomieszczeń, w których ma być utrzymywana temperatura 19 ° C
- nieprzestrzeganiu zasad współzycia społecznego poprzez wprowadzanie nerwowej atmosfery dezorganizującej pracę przez robienie złośliwości tj. włożenie gliny do zamka szafki oraz używanie obraźliwych zwrotów wobec współpracownika M. R. m.in. ‘włazisz mi w d..., podlizujesz się’.

Od nałożonej kary powód złożył sprzeciw, który to został przez pracodawcę odrzucony.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o; zeznania świadków; M. K. k. 87v- 88, D. P. k. 88- 88v, M. S. k. 89v- 90v, M. R. k. 90v- 91, R. K. k. 91v- 92, A. K. k. 92, I. G. . 92, J. K. k. 92v- 93, zeznania stron K. T. k. 95v- 98, M. G. k. 98 – 99v, akta osobowe powoda.

Przechodząc do oceny żądania powoda Sąd pragnie zaznaczyć, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd nie podzielił bowiem argumentacji powoda dotyczącej zarówno zachowania warunków formalnych jak i zasadności nałożonej kary.

Rację ma oczywiście powód twierdząc, że obowiązkiem pracodawcy jest aby przed nałożeniem na pracownika kary porządkowej wysłuchał pracownika na okoliczności będące przedmiotem oceny pracodawcy a które to mogą być powodem nałożenia tej kary. Sąd jest jednak zdania, że pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika przed przystąpieniem do wysłuchania o tym, że zamierza nałożyć karę porządkową. Wysłuchanie to ma bowiem na

celu wyłącznie umożliwienie pracownikowi wyjaśnienia swojego zachowania lub zaniechania i to w sposób swobodny. Te wyjaśnienia dopiero – w połączeniu z dotychczasową wiedzą pracodawcy o zdarzeniu – otwierają pracodawcy drogę do podjęcia decyzji o nałożeniu kary lub też o zaniechaniu jej nałożenia.

Rzeczą bezsporną pozostawało, że w trakcie rozmowy w dniu 10 stycznia 2023r. powód miał pełną swobodę wypowiedzi. Z treści protokołu z tej rozmowy wynika, że był wielokrotnie pytany czy ma jeszcze coś do dodania. Mówili też zresztą o tym świadkowie – przykładowo świadek D. P. wskazywała, że wyjaśnienia powoda były zdawkowe i wymijające a on sam był pytany czy chce coś dodać.

Tak więc należało przyjąć, że zachowany został przez pozwanego wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika przed nałożeniem akry porządkowej.

Odmienne ocenę niż powód Sąd przyjął także jeśli chodzi o zasadność nałożonej na powoda kary choć ta ocenia dotyczy wyłącznie zarzutu o nie stosowaniu się powoda do zachowywania zasad współżycia społecznego wobec współpracowników.

Pozostałe zarzuty postawione powodowi w piśmie z dnia 12 stycznia 2023r., Sąd ocenił jako bezpodstawne.

Jeśli bowiem chodzi o zarzut dotyczący nie zastosowania się do wytycznych związanych z rozwiązaniami mającymi na celu obniżenie zużycia energii elektrycznej i ciepłej, z którymi powód został zapoznany w dniu 29 listopada 2022r tj. na nadmiernym ogrzewaniu pomieszczeń, w których ma być utrzymywana temperatura 19 ° C należy tu wspomnieć, iż w listopadzie 2022r. wszyscy pracownicy pozwanego , w tym powód, zapoznani zostali z przedmiotowymi wytycznymi. Dotyczyły one wymogów jakie nałożone zostały na pracowników a które to miały na celu spowodowanie obniżenia kosztów zużycia energii ciepłej i elektryczności. I tak, zobowiązano pracowników aby utrzymywali w pomieszczeniach, w których pracują stałą temperaturę wynoszącą maksymalnie 19 ° C. Zatrudniony u pozwanego jako pracownik gospodarczy J. K. miał zadanie na bieżąco sprawdzać i w razie potrzeby ustawiać na odpowiednim poziomie poziom temperatury.

Z zeznań M. S. wynikało, że w dniu 10 stycznia 2023r. w pomieszczeniu piwnicy w pracowni ceramicznej temperatura ta była wyższa niż dopuszczalna i było tam gorąco.

Relacja tego świadka nie jest jedna, w ocenie Sądu, wystarczająca – choć zapewne wiarygodna – aby uznać, że to właśnie powód był tą osobą, która powodowała, że grzejniki ustawiane były na wyższy poziom temperatury. Zresztą, co istotne, pozwany opisując zarzut w tym zakresie podał go niezmiernie ogólnikowo. Podał mianowicie, że owe niestosowanie się do wytycznych polegało na nadmiernym ogrzewaniu pomieszczeń. Brak tu jest zarówno dokładnych dat kiedy fakty takie stwierdzono jak też wartości temperatur. Tym samym zarzut ten jest całkowicie nieweryfikowalny. Jest on też gołosłowny bowiem żaden dowód przedstawiony przez pozwanego nie wskazuje na zawinięcie w tym zakresie powoda. Wprawdzie świadek J. K. twierdził w swych zeznaniach, że co kilka dni sprawdzał wszędzie poziom temperatury w pomieszczeniach a w pracowni ceramicznej czasami zdarzało się, że temperatura ta była wyższa niż dopuszczalna, to jednak takie ogólne twierdzenia nie mogą w żaden sposób przesądzić winy powoda.

W taki sam sposób Sąd ocenił też zarzut dotyczący nieutrzymywania przez powoda porządku w miejscu pracy. Tu także nie podano o jaki okres lub dzień chodzi. Co więcej, złożone do akt sprawy wydruki zdjęć – jak przyznała pozwana – dotyczą okresu sprzed kilku lat. Tego też okresu dotyczyły zasadniczo zarzuty jakie stawiali powodowi świadkowie, w szczególności R. K. (1) będący przez okres 2 lat przełożonym powoda. W swych zeznaniach podał, że pracował do sierpnia 2022r. a wtedy to powód w tym zakresie poprawił się. Podobnie podawała też dyrektor muzeum M. G.. Twierdziła, że w ostatnim czasie takich zarzutów pod adresem powoda nie było a ona sama jedynie od innych osób „słyszała o jakichś zastrzeżeniach”.

Przy takim stanie faktycznym nie sposób przyjąć aby po stronie powoda dochodziło do naruszenia obowiązku w zakresie utrzymywania miejsca pracy w porządku i czystości. Ogólnikowe stwierdzenia i zarzuty w tym temacie



podawane przez świadków dotyczą nieokreślonego konkretnie czasu i to czasu odległego a to wyklucza możliwość nałożenia obecnie na powoda kary.

Za uzasadniony i udowodniony z kolei Sąd uznał zarzut, który dotyczył naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego w kontekście jego zachowania się wobec M. R. (1).

Najbardziej istotnym źródłem dowodu w tym zakresie były oczywiście zeznania samej M. R.. Zeznania te Sąd ocenił jako absolutnie wiarygodne i szczerze. Nie uszło uwadze Sądu w jaki sposób świadek zeznania te składała – bardzo przeżywała opisywane zdarzenia, na sali rozpraw była roztrzęsiona i powstrzymywała płacz. Było to takie zachowanie, które w żaden sposób nie mogło być pozorowane. W swych relacjach świadek była szczerą i przekonującą. Otóż zeznała, że powód chociaż jest dobrym specjalistą to od samego początku jej pracy jest wobec niej złośliwy, wulgarny i niesprawiedliwy. Mają miejsce takie jego zachowania, które doprowadzają ją do płaczu. W swoim postępowaniu powód bywa zmienny – raz jest złośliwy raz miły. Świadek przytaczała przykłady zachowań powoda. Bywało, że złośliwie np. odkręcał kran z wrzącą wodą powodując, że świadek oparzyła się. Po tym jak posprzątała pracownię pochlapał ściany twierdząc, że to pracownia a nie muzeum. Była też wcześniej sytuacja, że porównał ją do słonicy gdy przyszła do pracy z torbą z obrazkiem słonia. M. R. (1) opisała też zachowanie powoda w dniu 10 stycznia 2023r. Miał powód w odpowiedzi na pytanie o glinę w zamku szafki świadka powiedzieć jej, że donosi ona do dyrekcji za pieniądze, że skarży na niego. Używał przy tym wulgarnych i obraźliwych określeń.

Ta sytuacja doprowadziła świadka do płaczu. Zdecydowała, że powiadomi o tym przełożonych. Była zdesperowana i chciała rzucić prace.

Powód przeczył, że zachował się wobec swojej koleżanki niewłaściwie. Sąd jednak tym przeczeniem nie dał wiary bowiem relacje pozostałych świadków dotyczące wprawdzie przeszłych zdarzeń uwiarygodniają relację świadka M. R.. Świadcowie podawali, iż już wcześniej takie zachowania powoda miały miejsce i składane były na niego ustne skargi choć generalnie pracownicy bali się to robić.

W takich okolicznościach i przy takim stanie faktycznym Sąd nie miał wątpliwości, że po stronie powoda doszło do naruszenia wobec M. R. zasad współżycia społecznego i to w taki sposób, że naruszenie to uzasadniało nałożenie kary porządkowej nagany.

Sąd pragnie podkreślić, że zakład pracy winien być miejscem, w którym każdy z pracowników ma mieć odpowiednie warunki do pracy. Tymi warunkami są nie tylko odpowiednie narzędzia do pracy jak biurko itp. Są też nimi właściwe relacje między pracownikami opierające się na wzajemnym szacunku i poszanowaniu godności drugiego człowieka. Każde zaburzenie i zagrożenie tym zasadom winno być przez pracodawcę zaważane i eliminowane. Temu służy m.in. instytucja kar porządkowych.

Wobec powyższego orzeczono jak w wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Bożena Makowczenko