

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2022r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>sędzia Piotr Witkowski</b>
------------------------	-------------------------------

po rozpoznaniu w dniu 8 września 2022r. w Suwałkach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy **G. Z.**

przeciwko (...)

o uchylenie kary nagany

na skutek apelacja pozwanego (...)

od wyroku Sądu Rejonowego w Elku IV Wydziału Pracy

z dnia 6 czerwca 2022r. sygn. akt IV P 17/22

1. **Oddala apelację.**

2. **Zasądza od pozwanego (...) na rzecz powoda G. Z. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.**

## UZASADNIENIE

Powód G. Z. wystąpił z pozwem przeciwko pracodawcy – (...), wnosząc o uchylenie nałożonej na niego kary porządkowej nagany oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz powoda kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 23 grudnia 2021 roku był świadkiem przewożenia przez pracownika (...) zatrudnionego w (...) – K. N. (1) wypatroszonej tuszy dzika. Na okoliczność tę sporządził notatkę służbową, o zdarzeniu poinformował również telefonicznie i mailowo (...), a także telefonicznie (...) – K. W.. Przewożony przez pracownika (...) martwy dzik transportowany był w otwartej, niezabezpieczonej przed wyciekami krwi przyczepie samochodowej, przykryty baltonem słomy. Dzik był wypatroszony, pozbawiony skóry w części dolnej brzusznej i pachwin tylnych kończyn, nie posiadał znaku identyfikacyjnego zakładanego na kończynę pozyskanej zwierzyny. Tusza w znaczącej części pokryta była śniegiem, co wskazywało na to, że była transportowana bezpośrednio z miejsca pozyskania i nie była wcześniej przechowywana. Bez wątplenia stwierdzić należało, że miało to miejsce na terenie obszaru objętego ograniczeniami II (strefa „różowa”), tym samym zachodziło podejrzenie, że myśliwy, który pozyskał dzika (a był nim według K. N. (1) – J. K. – (...) i prywatnie mąż M. K., która jest (...) G.) oraz osoba transportująca dzika dopuścili się naruszenia przepisów:

1) Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 stycznia 2021 roku w sprawie wprowadzenia w 2021 roku na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej „Programu mającego na celu wczesne wykrycie zakażeń wirusem wywołującym afrykański pomór świń i poszerzenie wiedzy na temat tej choroby oraz jej zwalczanie”,

2) Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 sierpnia 2021 roku w sprawie środków podejmowanych w związku z wystąpieniem afrykańskiego pomoru świń.

W związku tymczasem z czynnościami przez niego podjętymi w sprawie przewożonej tuszy dzika, powód otrzymał od pracodawcy karę porządkową nagany, z którą się nie zgadza. Nie sposób bowiem uznać, aby jego działanie polegało na naruszeniu jakiegoś obowiązku, czy też na naruszeniu tajemnicy przedsiębiorstwa, które mogłoby narazić (...)na szkodę, co zarzucił mu pracodawca. Wręcz przeciwnie, działania jego służyły dobru ogólnemu, tj. przeciwdziałaniu naruszania prawa w zakresie zwalczania wirusa ASF.

Powód wywodził, że nałożona na niego kara porządkowa jest kolejnym świadomym oraz zaplanowanym elementem długotrwałego i uporczywego nękania, zastraszania oraz szykanowania go i ma na celu doprowadzenie do zwolnienia go z pracy w (...) w odwecie za ujawnianie nieprawidłowości i wygraną sprawę o przywrócenie do pracy. Podnosił, że działanie, za które otrzymał karę nie naruszało żadnych przepisów, a wręcz przeciwnie było tymi przepisami wymuszone. Wskazywał również, że zawiadomienie o nałożeniu kary przygotowane zostało zanim stawił się po to żeby zostać wysłuchanym i doręczono mu, gdy odmówił złożenia wyjaśnień w obecności osób trzecich. Co więcej, zawiadomienie to poza ogólnikowymi stwierdzeniami nie wskazuje jakie przepisy i jakie zasady organizacji pracy rzekomo naruszył swoim działaniem, nie wyjaśnia również, co należy rozumieć przez „tajemnicę przedsiębiorstwa”, którą rzekomo naruszył oraz na czym miałyby polegać „narażenie pracodawcy na szkodę” w następstwie ujawnienia okoliczności świadczących o nieprzestrzeganiu zasad bioasekuracji przez wskazanych pracowników (...). W jego ocenie wymierzając mu karę nagany pracodawca dopuścił się naruszenia następujących przepisów prawa:

1) art. 109 § 1 i 2 w zw. z art. 108 § 1 pkt 2 w zw. z art. 111 i art. 8 w zw. z art. 11<sup>1</sup> k.p. poprzez uniemożliwienie mu złożenia wyjaśnień w sprawie, albowiem w związku z udziałem w wysłuchaniu osoby nieuprawnionej powód odmówił składania wyjaśnień,

2) art. 94 pkt 9 i 9b k.p. wobec braku zastosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny działań, które podjął powód oraz niespełnienia warunku zachowania poufności w odniesieniu do dokumentów z wysłuchania powoda i stawianych mu zarzutów, a także jego ukarania,

3) art. 6 ust. 1 lit. a, art. 7 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 1, 2, 11 i 12 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE polegającego na przeprowadzeniu czynności zmierzających do ukarania powoda karą porządkową w obecności osób trzecich wbrew jego woli mimo, że uzyskanie takiej zgody było warunkiem sine qua non oraz postawienie powodowi zarzutów w obecności osoby trzeciej, co zdaniem powoda pozbawiło go ochrony danych osobowych i naraziło na rozpowszechnianie treści postawionych mu zarzutów, z którymi się nie zgadza pośród innych osób trzecich

oraz:

4) - Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 stycznia 2021 roku w sprawie wprowadzenia w 2021 roku na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej „Programu mającego na celu wczesne wykrycie zakażeń wirusem wywołującym afrykański pomór świń i poszerzenie wiedzy na temat tej choroby oraz jej zwalczanie”,

- Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 30 stycznia 2020 roku w sprawie zasad bioasekuracji, jakie powinny być przestrzegane podczas polowania lub odstrzału sanitarnego oraz przy wykonywaniu czynności związanych z zagospodarowaniem zwierzęcia łownego z gatunku dzik,

- Ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczania chorób zakaźnych zwierząt,
- Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 sierpnia 2021 roku w sprawie środków podejmowanych w związku z wystąpieniem afrykańskiego pomoru świń

polegającego na pominięciu zapisów prawnych tych aktów przy ocenie postępowania powoda.

Pozwane (...) wniosło o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego pozwanego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pracodawca wskazał, że powód będący pracownikiem (...) z niewiadomych przyczyn przekazał szczegółowe informacje, które powziął podczas wykonywania obowiązków służbowych (...) – podmiotowi, który w żaden sposób związany nie jest i nigdy nie był z działalnością (...), tym samym nie dochował ich w tajemnicy działając na szkodę pracodawcy. Co więcej, treść pisma zredagowanego przez ww. (...) obejmująca wzmiankowe informacje przesłana została na skrzynki mailowe m.in. Ministerstwa Klimatu i Środowiska, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, (...) pozostałych (...) oraz wielu innych instytucji również niezwiązanych z pracą (...), jak np. (...). Faktem jest więc to, że po złożeniu przez powoda w dniu 31 stycznia 2022 roku pisemnych wyjaśnień w tej sprawie nałożył na niego karę porządkową nagany szeroko argumentując swoje stanowisko.

Jak wskazano w odpowiedzi na pozew, powód bezpodstawnie oraz bezprawnie przekazał kompletnie nieznanemu pracodawcy podmiotowi trzeciemu – (...) informacje, które pozyskał w trakcie przeprowadzanych przez siebie czynności służbowych w stosunku do pracowników (...). Dokonał nieuprawnionego rozpowszechnienia ww. informacji wśród bliżej nieokreślonej liczby członków (...) wbrew jakiegokolwiek wiedzy i woli pracodawcy. Co więcej, z treści otrzymanego przez pracodawcę pisma wynika także, że zostało ono przekazane przez powoda również innym instytucjom/podmiotom. Pracodawca nie wie gdzie, komu oraz w jakim celu informacja mogła być jeszcze przekazana. Tym samym, nieograniczony krąg osób i instytucji wszedł w posiadanie informacji, które miały zostać zweryfikowane przez pracodawcę.

Zmuszony był nałożyć na powoda karę porządkową nagany. Pracownik przekroczył wszelkie normy dotyczące zachowania minimalnej chociażby lojalności względem pracodawcy, troski o jego dobre imię i wizerunek oraz rażąco nadużył jego zaufanie rozpowszechniając niesprawdzone, niezwyfikowane, pozyskane w trakcie wykonywania obowiązków służbowych informacje (które winien zachować w tajemnicy) o pracownikach (...) podmiotom kompletnie oderwanym od działalności pracodawcy naruszając tym samym jego dobre imię i wizerunek, a zatem narażając go na szkodę. Podstawy nałożenia na powoda kary porządkowej zostały mu szczegółowo, detalistycznie opisane w uzasadnieniu zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej z dnia 31 grudnia 2022 roku. Pracodawca wskazał, iż do podstawowych obowiązków powoda w ramach nawiązanego stosunku pracy należy m. in. przestrzeganie podstawowych obowiązujących w zakładzie regulaminów, dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Pomimo znajomości powyższych zasad postępowania powód dopuścił się naruszenia ww. obowiązków, a zwłaszcza obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pozwany podkreślił przy tym, iż bynajmniej nie ukarał powoda za działania prewencyjne, za reakcję na ewentualne podejrzenie wystąpienia nieprawidłowości w pozyskiwaniu czy też przewożeniu zwierzyny leśnej przez pracownika (...). Powód ukarany został za nieprzestrzeganie tajemnicy, do której przestrzegania zobowiązany był w toku wykonywanych czynności służbowych, za rozpowszechnianie poufnych danych przedsiębiorstwa oraz informacji pozyskanych w toku czynności służbowych podmiotom/osobom niezwiązanym z działalnością (...) które to dane rozpowszechniane są dalej niezliczonej liczbie osób, co narusza nie tylko Regulamin Pracy oraz Regulamin Organizacyjny (...), ale i dobre imię oraz wizerunek pracodawcy, a także naraża go na szkodę.

Wymierzając karę porządkową nagany zachował wszelkie unormowania regulujące przedmiotową kwestię zawarte w Kodeksie pracy. Pracownik odmówił złożenia ustnych wyjaśnień pracodawcy pomimo stworzenia mu ku temu odpowiednich warunków, pouczono go o wszelkich przysługujących mu uprawnieniach związanych z nakładaną na niego karą porządkową, uczyniono również zadość wymogowi dotyczącemu konsultacji sprzeciwu pracownika z organizacjami związkowymi. Wyżej wymienionych czynności dokonano zgodnie z terminami przewidzianymi ustawą.

W toku procesu stanowiska stron pozostały niezmiennie. Powód domagał się uchylenia kary porządkowej nagany wywodząc, iż przekazując informację (...), którego sam jest członkiem działał jako sygnalista i nie naruszył tajemnicy przedsiębiorstwa, albowiem nie rozpowszechniał informacji w sposób publiczny – do szerszego kręgu odbiorców, a jedynie przekazał ją (...), które skierowało swoje wnioski do właściwych instytucji i organów. Wywodził przy tym, iż pracodawca dopuścił się względem niego działań odwetowych, naruszając tym samym przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Przedkładając pismo (...) z dnia 27 marca 2022 roku wraz z załącznikami dowodził, że na podstawie wskazanej wyżej Dyrektywy miał prawo dokonać zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, co w konsekwencji uprawnia go do skorzystania z ochrony prawnej przewidzianej dla sygnalistów.

Stanowisko spójne ze stanowiskiem powoda przedstawiło również (...)wywodząc, iż sygnalista G. Z. miał prawo do zgłoszenia publicznego stwierdzonych nieprawidłowości, a obowiązujące przepisy prawa, w tym zwłaszcza przepisy Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii gwarantują mu ochronę przed środkami odwetowymi. W skierowanym do Sądu piśmie wskazane wyżej (...) podkreślało, że sygnaliści odgrywają kluczową rolę w obronie interesu publicznego, a ujawniając nielegalne działania często narażają na szwank swoją karierę i środki do życia.

Strona pozwana konsekwentnie zaś podtrzymywała, iż nieuprawnionymi są twierdzenia powoda, jakoby pracodawca dopuścił się wobec niego bliżej nieokreślonych działań odwetowych podkreślając, iż podstawy ukarania powoda zostały opisane detalistycznie w zawiadomieniu o nałożeniu na niego kary porządkowej i nie mają kompletnie związku z działalnością powoda w charakterze sygnalisty.

Pozwany podnosił, iż powód operując lakonicznymi sformułowaniami nie precyzuje nawet jakie konkretnie postanowienia Dyrektywy miałyby mu zapewnić ochronę w sytuacji przekazania niezweryfikowanych przez niego ani przez pracodawcę uzyskanych w toku wykonywania czynności służbowych informacji bliżej nieokreślonego (...), których bezprawne ujawnienie narusza nie tylko wizerunek oraz dobre imię pracodawcy, ale także dobra osobiste współpracowników powoda. Zdaniem pozwanego zaoferowana w sprawie dokumentacja jasno wskazuje, że ww. informacje zostały dalej rozpowszechnione szerokiemu kręgowi odbiorców przez (...) za pośrednictwem poczty elektronicznej, w tym podmiotom kompletnie niezwiązanym z działalnością (...). Powód nie miał żadnych uzasadnionych podstaw ku temu by oskarżyć pracowników (...) o działanie wbrew przepisom prawa (nielegalne pozyskanie zwierzyny leśnej) oraz rażące naruszenie zasad bioasekuracji w związku z ASF, a zatem już chociażby z tej przyczyny podlega wykluczeniu z kręgu sygnalistów, którym przysługuje ochrona na mocy Dyrektywy. Co więcej, powód nie dochował rozwiązań proceduralnych wskazanych w Dyrektywie, które ewentualnie dawałyby mu podstawę do ubiegania się o jakąkolwiek ochronę na mocy ww. aktu, gdyby w ogóle do jakiegoś naruszenia podlegającego zgłoszeniu doszło.

W ocenie strony pozwanej, samozwańcze uznanie się przez (...)organem właściwym do przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych przewidzianych w Dyrektywie stanowi daleko idące nadużycie i służy jedynie nieudolnemu usprawiedliwieniu bezprawnych działań powoda na szkodę pracodawcy.

Sąd Rejonowy w Elku ustalił, że w dniu 22 grudnia 2021 roku (...) R. – J. K. w oparciu o upoważnienie do wykonania polowania indywidualnego nr (...) (...) G. – D. C. dokonał odstrzału dzika na terenie obwodu nr (...) G.. Po dokonaniu odstrzału dokonał wpisu do książki polowań, a następnie zawiózł dzika do punktu patroszenia dzików należącego do (...) Dzik został przez niego wypatroszony, a wnętrzności spakowane w worek, zostały pobrane próby krwi w kierunku ASF, miejsce patroszenia zostało zdezynfekowane dostępnym środkiem. Po wypatroszeniu dzika J. K.

zapakował tuszę do specjalistycznej kuwety, załadował do samochodu i zabezpieczył folią. Z uwagi na zamknięcie chłodni (było po godzinie 23) postanowił zawieźć dzika do skupu w miejscowości Ż. (położonej najbliżej miejsca jego zamieszkania) następnego dnia. Do tego czasu przechowywał dzika w zamkniętym budynku gospodarczym w specjalistycznej kuwecie. Jako, że w nocy 22 grudnia panowały ujemne temperatury tusza dzika zamarzała.

W dniu 23 grudnia 2021 roku J. K. musiał wcześniej wyjechać do pracy. W związku z powyższym poprosił (...) – K. N. (1) o zabranie tuszy do chłodni w Ż.. Dzik został zabrany i przetransportowany przez K. N. (1) do punktu skupu w Ż. własnym transportem. K. N. (1) zrobił to w ramach koleżeńskej przysługi. J. K. pojechał do pracy i nie widział w jaki sposób dzik był transportowany do miejsca skupu.

K. N. (1) na prośbę J. K. w godzinach popołudniowych udał się do (...) i zabrał tuszę dzika do punktu przetrzymywania tusz w Ż.. Dzik był wypatroszony, K. N. (1) nie był świadkiem jego patroszenia. Tuszę wziął z budynku gospodarczego, gdzie przechowywana była w kuwecie i zabezpieczona folią. Dzika załadował na swój prywatny samochód (...) z przyczepką. Wyciągnął go z kuwety i zabrał razem z folią. Do tuszy załączona była torba foliowa z wnętrznościami i osobna fiolka z krwią do badań w kierunku ASF. Tusza załadowana została na przyczepkę wyścieloną folią, na przyczepce znajdował się też balot słomy, który w trakcie hamowania przechylił się w kierunku dzika dotykając go.

O godzinie 14:25 dnia 23 grudnia 2021 G. Z. podczas pełnienia obowiązków służbowych na stanowisku (...) był świadkiem przewożenia przez (...) – K. N. (1) wypatroszonej tuszy dzika. W jego ocenie zdarzenie to stanowiło rażące naruszenie zasad bioasekuracji w związku z ASF. W związku z czym wyżej wymieniony podjął interwencję w tej sprawie i udał się w ślad za pojazdem o numerach rejestracyjnych (...), którym poruszał się (...).

Pomiędzy G. Z. a K. N. (2) nawiązała się rozmowa. G. Z. wypytywał (...) gdzie i kiedy został pozyskany dzik i dlaczego jest przez niego przewożony. Po rozmowie G. Z. wykonał kilka zdjęć, po czym odjechał. K. N. (1) rozładował dzika, przeniósł do chłodni, zabezpieczył w worku foliowym, patrochy i odpady umieścił w przeznaczony do tego zamrażarce. Część siana, która miała kontakt z dzikiem zabezpieczona została w worku foliowym i wrzucona do zamrażarki.

O godzinie 14:43 G. Z. zawiadomił telefonicznie (...) przebywającego wówczas na urlopie o zdarzeniu dotyczącym przewożenia przez (...) K. N. (1) wypatroszonej tuszy dzika. W odpowiedzi na powyższe zgłoszenie (...) poinformował G. Z., że w najbliższym dniu roboczym, tj. 27 grudnia 2021 roku (dzień 24 grudnia 2021 roku był dla pracowników (...) G. dniem wolnym od pracy) przeprowadzi czynności sprawdzające.

Jeszcze tego samego dnia o godzinie 23:01 G. Z. za pośrednictwem wiadomości tekstowej SMS poinformował (...) G. o przesłaniu informacji służbowej drogą mailową. Treść powyższej informacji odpowiadała informacji przekazanej wcześniej przez G. Z. drogą telefoniczną. Zarówno do wiadomości SMS, jak i wiadomości mailowej załączona została sporządzona przez G. Z. dokumentacja fotograficzna z przeprowadzonych czynności służbowych. Ponadto, w przesłanej wiadomości mailowej G. Z. poinformował (...), że w najbliższym dniu roboczym złoży notatkę służbową dokumentującą podjęte czynności. W odpowiedzi na powyższe (...) przesłał G. Z. wiadomość tekstową SMS, w której podziękował za informacje i wskazał, iż jako że w rozmowie telefonicznej nie wskazano, aby zdarzenie miało znamiona czynu zabronionego, czynności sprawdzające przeprowadzone zostaną w najbliższym dniu roboczym.

Dzień 24 grudnia 2021 roku był dla pracowników (...) dniem wolnym od pracy w zamian za święto 25 grudnia 2021 roku (pierwszy dzień Świąt Bożego Narodzenia) przypadające w sobotę, tj. w dniu wolnym od pracy na mocy Zarządzenia nr (...) (...)z dnia 15 kwietnia 2021 roku.

Dnia 27 grudnia 2021 roku G. Z. przedłożył (...) D. C. sporządzoną z własnej inicjatywy notatkę służbową, w której stwierdził, iż przywieziony przez K. N. (1) do chłodni martwy dzik transportowany był na otwartej, niezabezpieczonej przed wyciekami krwi przyczepie samochodowej, przykryty balotem słomy. Zwierzę było wypatroszone, pozbawione skóry w części dolnej brzusznej i pachwin tylnych kończyn, nie posiadało znaku identyfikacyjnego zakładanego na kończynę. W znaczącej części tusza była pokryta śniegiem, co wskazuje, że transportowano ją bezpośrednio z miejsca pozyskania i wcześniej nie była przechowywana. Zdarzenie to miało miejsce na terenie obszaru objętego

ograniczeniami II (strefy „różowej”), a tym samym zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownicy (...) - myśliwy i transportujący tuszę naruszyli przepisy:

1) Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 27 stycznia 2021 roku w sprawie wprowadzenia w 2021 r. na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej „Programu mającego na celu wczesne wykrycie zakażeń wirusem wywołującym afrykański pomór świń i poszerzenie wiedzy na temat tej choroby oraz jej zwalczanie”, zgodnie z którymi myśliwi, pracownicy parków narodowych, służb leśnych i członkowie doraźnych zgrupowań zadaniowych zobowiązani są przestrzegać zasad bioasekuracji określonych w Rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 30 stycznia 2020 roku w sprawie zasad bioasekuracji, jakie powinny być przestrzegane podczas polowania lub odstrzału sanitarnego oraz przy wykonywaniu czynności związanych z zagospodarowaniem zwierzęcia łownego z gatunku dzik, zgłaszać powiatowym lekarzom weterynarii padłe dziki, wykonywać odstrzały sanitarne dzików zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 45 lub 46 ustawy z dnia 11 marca 2004 roku o ochronie zdrowia zwierząt oraz zwalczaniu chorób zakaźnych zwierząt

oraz

2) Rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 sierpnia 2021 roku w sprawie środków podejmowanych w związku z wystąpieniem afrykańskiego pomoru świń, które w § 12 stanowi, że:

„ § 12.1. Wprowadza się zakaz, o którym mowa w art. 45 Rozporządzenia wykonawczego Komisji Europejskiej 2021/605 z dnia 7 kwietnia 2021 r. ustanawiającego szczególne środki zwalczania afrykańskiego pomoru świń.

2. Każdy dzik odstrzelony na obszarach objętych ograniczeniami I, obszarach objętych ograniczeniami II i obszarach objętych ograniczeniami III jest niezwłocznie dostarczany wraz ze wszystkimi częściami ciała, w tym z narządami wewnętrznymi do położonego na tym samym obszarze:

1) punktu skupu dziczyzny lub zakładu obróbki dziczyzny lub

2) innego zakładu nadzorowanego przez organ Inspekcji Weterynaryjnej, w którym mogą być przechowywane tusze lub skóry dzików.

3. Tusze, wszystkie części ciała oraz skóry dzików odstrzelonych na obszarach objętych ograniczeniami I, obszarach objętych ograniczeniami II i obszarach objętych ograniczeniami III mogą opuścić punkty i zakłady, o których mowa w ust. 2 wyłącznie po uzyskaniu ujemnego wyniku badania laboratoryjnego w kierunku afrykańskiego pomoru świń.

4. W punktach i zakładach, o których mowa w ust. 2 tusze, części ciała i skóry dzików przechowuje się w sposób zapobiegający bezpośredniemu kontaktowi nieprzebadanych tusz, części ciała i skór dzików z surowcami lub innymi przedmiotami, które mogą spowodować rozprzestrzenianie się wirusa afrykańskiego pomoru świń.”

W sporządzonej przez siebie notatce służbowej G. Z. wskazał również, że zachodzić może w tym przypadku podejrzenie, iż dzik został pozyskany nielegalnie.

Informację o zaistniałym dnia 23 grudnia 2021 roku zdarzeniu i powziętych w związku z nim podejrzeniach G. Z. przekazał (...), którego jest członkiem.

Jak ustalił Sąd Rejonowy (...) utworzone zostało w celu udzielania pomocy organizacyjnej, doradczej, finansowej i innej członkom (...) oraz innym osobom i podmiotom w sektorze zagospodarowania i ochrony zasobów naturalnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz łagodzenia sprzecznych interesów ww. sektora i integrowania jego elementów składowych w duchu dialogu społecznego. W zakresie gospodarowania i ochrony zasobów naturalnych Polski celem (...) jest podejmowanie działań na rzecz dialogu, rozwoju wiedzy i dobrych praktyk w zagospodarowaniu i ochronie polskich zasobów naturalnych, podejmowanie działań na rzecz zachowania bioróżnorodności oraz procesów naturalnych środowiska leśnego, w tym podnoszenia świadomości ekologiczno-leśnej człowieka oraz prowadzenia działań na rzecz współczesnych wyzwań i możliwości takich, jak eko-polis – lasy w mieście, strefy

wrażliwe ekologicznie i zrównoważonego rozwoju siedzib ludzkich. W obszarze związanym z (...) stawia sobie za cele przygotowywanie projektów rozwiązań systemowych i prawnych związanych z rozwojem leśnictwa polskiego oraz propagowanie społecznej odpowiedzialności za polskie lasy, podejmowanie działań mających na celu ujawnienie i eliminowanie niepożądanych praktyk stosowanych w procesie zarządzania i nadzoru nad lasami publicznymi oraz obszarami chronionymi, tymi podnoszonymi przez media, promowanie działań wzmacniających wizerunek Polski jako gospodarza znaczących zasobów naturalnych w Europie, prowadzenie działań, także szkoleń, mających na celu zatrzymanie procesu negatywnej selekcji i odpływu wykwalifikowanych kadr pracowniczych z sektora zagospodarowania i ochrony zasobów naturalnych Rzeczypospolitej Polskiej podnoszących poziom kwalifikacji zawodowych kadry kierowniczej oraz służących tworzeniu nowych miejsc pracy na terenach wiejskich, a także prowadzenie wszelkich dopuszczonych prawem działań mających na celu zwalczanie bulwersujących opinię publiczną zjawisk: nepotyzmu, dyskryminacji, poniżania oraz mobbingu pracowników zatrudnionych w podmiotach nadzorowanych przez administrację publiczną

Pismem z dnia 27 grudnia 2021 roku Prezes Zarządu (...) zwróciła się do Ministra Klimatu i Środowiska, Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz pełniącego obowiązki Dyrektora (...) o objęcie przewidzianą prawem ochroną sygnalisty – (...) – G. Z. oraz wszczęcie postępowania wyjaśniającego w sprawie przewożenia przez pracownika (...) wypatroszonej tuszy dzika w dniu 23 grudnia 2021 roku. Pismo przesłano do wiadomości: Prezesa Najwyższej Izby Kontroli, Wiceprezesa Rady Ministrów, Prezesa Zarządu (...), Dyrektora (...) w G., Dyrektora (...) w R., Dyrektora (...) w K., Dyrektora (...) w K., Dyrektora (...) w K., Dyrektora (...) w L., Dyrektora (...) w Ł., Dyrektora (...) w O., Dyrektora (...) w P., Dyrektora (...) w S., Dyrektora (...) w S., Dyrektora (...) w T., Dyrektora (...) w W., Dyrektora (...) w W., Dyrektora (...) w Z., Dyrektora (...) w P. oraz Dyrektora (...) w B..

W związku z notatką służbową złożoną przez (...) G. Z., w dniu 27 grudnia 2021 roku (...) w dniu wszczął postępowanie wyjaśniające.

W dniu 28 grudnia 2021 roku (...) K. N. (1) złożył pisemne wyjaśnienia w sprawie wskazując, iż podczas wykonywania obowiązków służbowych zabrał z (...) tuszę dzika w celu dostarczenia jej do punktu przechowywania tusz dzików w Ż.. Tusza znajdowała się w zamkniętym budynku gospodarczym. Była ona zabezpieczona folią przed wyciekami krwi i pozbawiona wnętrzości, które znajdowały się w osobnym szczelnym worku foliowym. Do tuszy dołączona była fiolka z krwią przeznaczoną do badań w kierunku ASF. Dzik załadował na przyczepkę samochodową, która zgodnie z wytycznymi Głównego Inspektora Weterynarii była wyłożona (uszczelniona folią). Na przyczepce znajdował się również balot siana oddzielony od dzika folią. Drogę od (...) do punktu przechowywania dzików w Ż. pokonywał przez teren leśny. W czasie przejazdu z ośnieżonych gałęzi drzew nasypała się na przyczepkę niewielka ilość śniegu. Podczas hamowania pod punktem przechowywania dzików w Ż. bela przechyliła się w kierunku tuszy dzika opierając się o nią. Chwilę po przyjeździe pod punkt przechowywania dzików przyjechał (...) G. Z., który zaczął dopytywać, skąd pochodzi tusza i kto ją pozyskał. Poinformowano wyżej wymienionego, że tusza dzika pozyskana została przez J. K.. Szczegółowych informacji na ten temat nie udzielono z uwagi na brak dostępu do aplikacji e-polowanie spowodowany brakiem zasięgu sieci komórkowej.

(...) tłumaczył, że z uwagi na panującą ujemną temperaturę powietrza tusza była zamrożona i nie wyciekała z niej krew. Po rozładunku tuszy dzika do chłodni została ona oznaczona znakiem (...), worek z patrochami został złożony w zamrażarce przeznaczonej do przechowywania patrochów i został oznaczony tym samym znakiem. Folię z przyczepki spakował do foliowego worka i złożył w zamrażarce obok patrochów. Część balotu siana mająca kontakt z tuszą dzika została zebrana, umieszczona w worku foliowym i złożona razem z pozostałymi elementami przeznaczonymi do utylizacji. Przyczepka, jak i pozostała część balotu siana zostały zdezynfekowane środkiem dezynfekującym (...). (...) wskazał, że zdezynfekował również obuwie, a środki ochrony osobistej złożył w zamrażarce z przeznaczeniem do utylizacji. Fiolka z pobraną krwią wraz ze wszystkimi niezbędnymi dokumentami zostały przez (...) dostarczone do (...) Inspektoratu Weterynarii w G. celem wykonania badań w kierunku ASF. (...) podkreślił, że wszystkie czynności związane z transportem tuszy dzika oraz przyjęciem do punktu przechowywania tusz w Ż. wykonał zachowując wszelkie zasady bioasekuracji wymienione w Rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 10 sierpnia 2021 roku w sprawie środków podejmowanych w związku z wystąpieniem afrykańskiego pomoru świń i nie naruszył

jakichkolwiek przepisów prawnych w tym zakresie, stąd też zarzuty przedstawione przez (...) G. Z. są całkowicie nieuzasadnione.

W dniu 28 grudnia 2021 roku pisemne wyjaśnienia w sprawie złożył również J. K. – myśliwy, który upolował dzika. Wyżej wymieniony wskazał, iż:

1. dzik został pozyskany w oparciu o upoważnienie do wykonywania polowania na terenie obwodu łowieckiego nr (...) G. o numerze (...) wydane przez (...)G. z terminem ważności od 01.12 do 31.12.2021 r.;
2. w dniu polowania dokonał wpisu wyjścia na polowanie w elektronicznej książce e-polowanie funkcjonującej w (...) G.;
3. po dokonaniu odstrzału dzika dokonał wpisania go do książki e-polowanie, co jednocześnie oznacza wypełnienie obowiązku natychmiastowego uzupełnienia posiadanego upoważnienia do wykonywania polowania przed podjęciem czynności transportowych;
4. po dokonaniu załadunku do specjalistycznej kuwety przewiózł dzika do G. w miejsce wyznaczone do patroszenia, dokonał patroszenia oraz pobrania próby krwi w kierunku ASF, wszystkie patrochy wraz narogami włożył do foliowego worka zgodnie z wytycznymi PIW, miejsce patroszenia zdezynfekował dostępnym środkiem (...);
5. w związku z tym, że chłodnie były zamknięte oraz z uwagi na brak możliwości skontaktowania się z leśniczym do spraw łowieckich czy też osobą zajmującą się obsługą chłodni, postanowił zabrać zabezpieczoną w kuwecie tuszę dzika i dostarczyć ją do punktu skupu w Ż. w dniu następnym;
6. tusza dzika wraz z patrochami oraz próbką krwi została zabezpieczona folią w specjalistycznej kuwecie w budynku gospodarczym bez możliwości dostępu osób postronnych, jak i zwierząt domowych, z uwagi na niskie temperatury w dniu 22 grudnia 2021 roku tusza zamarzła;
7. w związku z koniecznością wcześniejszego wyjazdu do pracy w dniu 23 grudnia 2021 roku poprosił (...) K. N. (1) o zabranie dzika do punktu skupu w Ż..

Reasumując, wyżej wymieniony stwierdził, że polowanie odbyło się zgodnie z przepisami ustawy Prawo łowieckie, jak i przepisami Rozporządzenia Ministra Środowiska w sprawie szczególnych warunków wykonywania polowania i znakowania tusz.

W informacji z dnia 30 grudnia 2021 roku leśniczy ds. łowieckich (...) G. M. H. potwierdził, iż polowanie indywidualne, na którym myśliwy J. K. pozyskał dzika dnia 22 grudnia 2021 roku odbyło się w oparciu o odstrzał nr (...) wystawiony dnia 1.12.2021 r. i ważny do dnia 31.12.2021 r. podpisany przez (...). Myśliwy zapisał się na polowanie dnia 22.12.2021 i polowanie to zakończył dnia 22.12.2021 r. odnotowując pozyskanie dzika w rewirze Ż. o godzinie 22:16.

Pismem z dnia 31 grudnia 2021 roku (...) G. dokonał pisemnego zgłoszenia podejrzenia naruszenia zasad bioasekuracji w kierunku zwalczania ASF podczas wykonywania polowania w dniu 22 grudnia 2021 roku i późniejszego transportu dzika do punktu przechowywania tusz w Ż. w dniu 23 grudnia 2021 roku (...) Inspektoratowi Weterynarii w G. opisując szczegółowo zaistniałą sytuację oraz zwracając się z prośbą o zajęcie stanowiska i podjęcie ewentualnych kroków w sprawie. Do zgłoszenia załączono kopię notatki służbowej G. Z. z dnia 27 grudnia 2021 roku wraz z dokumentacją fotograficzną.

Jednocześnie, pismem z dnia 31 grudnia 2021 roku (...) G. zwrócił się do (...) G. - G. Z. do złożenia wyjaśnień kiedy oraz na jakiej podstawie przekazał (...) informacje dotyczące przebiegu zdarzenia z dnia 23 grudnia 2021 roku w ramach wykonywanych czynności służbowych opisanych w notatce służbowej z dnia 27 grudnia 2021 roku w toku prowadzonego w (...) postępowania wyjaśniającego oraz na jakiej podstawie udostępnił portalowi internetowemu (...) treść pisma z dnia 4 listopada 2021 roku znak (...) dotyczącego przywrócenia do pracy w (...), informacje dotyczące

powodów zwolnienia z pracy oraz wyroku sądu w sprawie przywrócenia do pracy, które opublikowane zostały na łamach ww. portalu w dniu 23 grudnia 2021 roku, i czy autoryzował treści ww. artykułu.

W odpowiedzi na powyższe, w piśmie z dnia 31 grudnia 2021 roku przedłożonym (...) G., G. Z. wyjaśnił, iż do (...)zwrócił się z prośbą o zgłoszenie właściwym organom naruszenia prawa UE w dniu 27 grudnia 2021 roku, a uczynił to w interesie publicznym, mając na uwadze fakt, że Polska jest liderem pod względem liczby przypadków ASF w Unii Europejskiej a straty hodowców z branży mięsnej liczone są w miliardach złotych. Podkreślił przy tym, iż sygnaliści odgrywają kluczową rolę w obronie interesu publicznego. Ujawniając nielegalne działania często narażają na cyt. „szwank” swoją reputację, karierę i środki do życia, stąd też nowe przepisy – dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii tworzą europejską przestrzeń, w której osoby zgłaszające przypadki naruszenia mogą bezpiecznie mówić o naruszeniach zagrażających interesowi publicznemu, nie obawiając się odwetu za swoją odwagę.

Odnosnie udostępnienia informacji portalowi (...), G. Z. wskazał, iż nie posiada wiedzy w jaki sposób portal wszedł w posiadanie informacji wskazanych w treści pisma (...) i nie autoryzował treści artykułu, który się ukazał.

Powyższe wyjaśnienia G. Z. przesłał do wiadomości Ministra Klimatu i Środowiska.

W odpowiedzi na zgłoszenie podejrzenia naruszenia zasad bioasekuracji z dnia 31 grudnia 2021 roku, pismem z dnia 21 stycznia 2022 roku (...) Lekarz Weterynarii w G. poinformował (...), iż w jego ocenie postępowanie myśliwego oraz (...) nie nosi znamion rażącego naruszenia zasad bioasekuracji, niemniej jednak przetransportowanie tuszy dzika do miejsca zamieszkania myśliwego, a następnie transport do chłodni przyczepką samochodową (...) mogły stwarzać zagrożenie sanitarne z powodu niedostatecznego zabezpieczenia tego środka transportu, tj. skutecznego uszczelnienia.

G. Z. pozostawał nieobecny w pracy w dniach od 4 do 5 stycznia 2022 roku, a następnie od 10 stycznia 2022 roku do 28 stycznia 2022 roku i dalej w dniu 1 lutego 2022 roku i w okresach: od 3 lutego do 3 marca 2022 roku, od 7 marca do 24 marca 2022 roku i od 29 marca do 31 marca 2022 roku.

Dnia 31 stycznia 2022 roku o godzinie 9:00 w siedzibie (...) odbyło się wysłuchanie G. Z. w związku ze stwierdzonym przez pracodawcę udostępnieniem(...) szczegółowych informacji objętych sporządzoną przez (...)notatką służbową, przekazanych uprzednio pracodawcy, a dotyczących zdarzenia z dnia 23 grudnia 2021 roku w przedmiocie podejrzenia nieprzestrzegania przez dwóch pracowników (...) zasad bioasekuracji przy przewożeniu tuszy dzika. Na spotkaniu obecni byli G. Z. oraz (...) G. D. C., a także specjalista (...) K. P.. Po zadaniu pytań przez (...) G., G. Z. oświadczył, że nie będzie składał żadnych ustnych wyjaśnień, a wszelkie pytania, do których ma się odnieść należy przesłać do niego mailowo. Oświadczył także, że wyjaśnienia, które złożył pracodawcy w tej sprawie w piśmie z dnia 31 grudnia 2021 roku są prawdziwe i że podtrzymuje swoje stanowisko w nim zawarte. Po tym oświadczeniu G. Z. został wyproszony z gabinetu (...), a następnie po przanalizowaniu przedstawionych odpowiedzi ponownie poproszono go do gabinetu (...), gdzie zawiadomiony został o nałożeniu kary nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Pismem z dnia 31 stycznia 2022 roku (...) G. zawiadomił G. Z., iż na podstawie art. 108 Kodeksu pracy, w związku z nieprzestrzeganiem przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na naruszeniu obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę poprzez przekazanie bez zgody i wiedzy pracodawcy w dniu 27 grudnia 2021 roku (...) – podmiotowi, który nie pełni żadnej funkcji zwierzchniej nad (...) G. i z którym (...) G. nie współpracuje na żadnej płaszczyźnie w ramach realizowanych zadań ustawowych – szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonego w dniu 23 grudnia 2021 roku podejrzenia nieprzestrzegania zasad bioasekuracji przez dwóch pracowników (...) w której to sprawie prowadzone są u pracodawcy w dalszym ciągu czynności wyjaśniające skutek zgłoszenia w ramach realizowanych obowiązków służbowych, po uprzednim wysłuchaniu w dniu 31 stycznia 2022 roku nakłada na pracownika karę nagany.

G. Z. przyjął zawiadomienie o nałożeniu kary, odmawiając jego podpisania.

Następnie, w dniu 1 lutego 2022 roku pracownik wniósł sprzeciw wobec nałożonej na niego kary porządkowej nagany.

Pismem z dnia 3 lutego 2022 roku (...) G. zwrócił się do (...)w (...) z wnioskiem o wyrażenie stanowiska w sprawie nałożenia kary porządkowej na pracownika G. Z. zatrudnionego na stanowisku(...)w (...)G..

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 8 lutego 2022 roku Przewodniczący Związku Zawodowego (...)poinformował (...) G., iż związek nie zgłasza sprzeciwu ani żadnych uwag do kary porządkowej nałożonej przez pracodawcę na pracownika G. Z., albowiem organizacja związkowa nie obejmuje swoim działaniem (...) G., pracownik (...) G. – G. Z. nie jest członkiem(...)i nie zwracał się o obronę swoich praw do związku.

Sprzeciw G. Z. został odrzucony przez pracodawcę, a kara porządkowa utrzymana w mocy, o czym (...) G. poinformował pracownika pismem z dnia 15 lutego 2022 roku.

Następnie Sąd Rejonowy przytoczył Regulamin Organizacyjny (...) G. i zakres obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności inżyniera nadzoru.

Zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym (...) G. stanowiącym Załącznik Nr 1 do Zarządzenia nr (...) (...) G. z dnia 22 marca 2013 roku wszyscy pracownicy (...) zobowiązani są do przestrzegania tajemnicy państwowej i przedsiębiorstwa, jak również zobowiązani są do przestrzegania Regulaminu Pracy (§ 17 Regulaminu Organizacyjnego (...) G.), który potwierdza, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia, a także zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (§ 8 Regulaminu Pracy (...) G. ustalonego w dniu 28 stycznia 2010 roku). Za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy Regulamin Pracy przewiduje możliwość zastosowania wobec pracownika kary upomnienia i kary nagany. Regulamin stanowi jednocześnie, że przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (§ 26 Regulaminu).

G. Z. złożył pracodawcy pisemne oświadczenia o zapoznaniu się z treścią Regulaminu Pracy oraz z zakresem informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa dotyczącą jego stanowiska pracy, jak również oświadczenie, że zapoznał się z zasadami ochrony informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (...) zawartymi w zarządzeniu nr (...) Dyrektora (...) z dnia 6 października 2010 roku oraz oświadczenie, że nie ujawni innej osobie i nie wykorzysta we własnej działalności żadnych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (...).

Zgodnie z zakresem obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności (...) do podstawowych obowiązków pracownika zatrudnionego na tym stanowisku należy między innymi przestrzeganie obowiązujących w zakładzie regulaminów, dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także przestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa, państwowej, służbowej i gospodarczej. W wykonaniu wskazanych wyżej obowiązków pracownik obowiązany jest w szczególności chronić tajemnice państwowe, służbowe i gospodarcze oraz zgłaszać przełożonym uwagi w tym zakresie. (...)nie może bez zezwolenia (...) korespondować samodzielnie w sprawach służbowych z urzędami, osobami prawnymi i fizycznymi, jak również udzielać wywiadów o charakterze służbowym środkom masowego przekazu. Ponosi odpowiedzialność służbową i inną przewidzianą w przepisach szczegółowych za naruszenie obowiązków służbowych. Odpowiada za przestrzeganie tajemnicy przedsiębiorstwa.

G. Z. zapoznał się z treścią powyższego zakresu obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności w dniu 15 listopada 2021 roku i zobowiązał się do jego przestrzegania, potwierdzając odbiór egzemplarza zakresu własnoręcznym podpisem.

Na podstawie upoważnienia nr (...) (...) G. z dnia 2 grudnia 2019 roku G. Z. upoważniony jest do przetwarzania danych osobowych (w systemie informatycznym oraz w formie papierowej) w czasie trwania stosunku pracy z obowiązkiem ochrony danych osobowych w systemie informatycznym i przetwarzanych w postaci papierowej, a w szczególności przeciwdziałania dostępowi osób niepowołanych, przestrzegania zasad określonych w (...) Ochrony (...), przestrzegania zasad określonych w instrukcji postępowania w sytuacji naruszenia ochrony danych osobowych

oraz zachowania w tajemnicy danych osobowych uzyskanych w okresie zatrudnienia w związku z upoważnieniem do przetwarzania danych osobowych, także po ustaniu stosunku pracy. W pisemnym oświadczeniu z dnia 2 grudnia 2019 roku G. Z. potwierdził, że został zapoznany z (...) Ochrony (...) oraz załącznikami, a także poinformowany o ciąży na nim obowiązku przetwarzania i ochrony danych osobowych zgodnie z wymogami wynikającymi z wewnętrznych regulacji z zakresu ochrony danych osobowych obowiązujących w (...) G. i zgodnie z wymogami Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Potwierdził, że w szczególności zobowiązany jest – w stopniu wynikającym z realizacji zadań określonych umową do przeciwdziałania dostępowi osób nieuprawnionych do systemów informatycznych, kartotek, skorowidzów, ksiąg, wykazów i innych zbiorów ewidencyjnych, w których są przetwarzane dane osobowe. Ponadto także, że zobowiązuje się do natychmiastowego powiadomienia swoich przełożonych o każdym zauważonym przez siebie przypadku naruszenia stosowanych w (...) zasad bezpieczeństwa wobec danych osobowych oraz do zachowania w tajemnicy danych osobowych i sposobów ich zabezpieczenia, również po odwołaniu upoważnienia, a także po ustaniu zatrudnienia.

Jako pracownik (...) G. Z. zobowiązał się do zachowania w tajemnicy wszelkich danych, o których posiadał wiedzę korzystając z systemu informatycznego (...).

Ponadto, jako osoba upoważniona do przetwarzania danych użytkowników – pracowników (...) G. Z. zobowiązany jest do przestrzegania zasad ochrony danych osobowych określonych w (...) Ochrony (...) oraz dokumentach z nimi związanych, zobowiązany jest zapoznać się przed dopuszczeniem do przetwarzania danych osobowych z wyżej wymienionymi dokumentami oraz złożyć stosowne oświadczenie. Obowiązany jest również do zapewnienia poufności danych osobowych, do których uzyskuje dostęp.

Ostatecznie Sąd Rejonowy w Elku wskazał, że w związku ze zgłoszeniem (...) G. z dnia 31 grudnia 2021 roku, w dniu 13 stycznia 2021 roku wszczęte zostało postępowanie administracyjne. W toku postępowania ustalono, że K. N. (1) naruszył zasady sanitarne podczas transportu tuszy odstrzelonego dzika. Decyzją (...) z dnia 14 lutego 2022 roku (...) Lekarz Weterynarii w G. orzekł o wymierzeniu K. N. (1) kary pieniężnej w wysokości (...) zł za niezagospodarowanie w określony sposób dzika odstrzelonego w dniu 22 grudnia 2021 roku. Decyzja jest ostateczna i prawomocna. (...) Inspektor Weterynarii w G. ustalił, iż podczas polowania oraz wykonywania czynności związanych z zagospodarowaniem odstrzelonego dzika przestrzegano zasad bioasekuracji określonych w Rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 30 stycznia 2020 roku w sprawie zasad bioasekuracji, jednakże transportujący tuszę dzika naruszył zasady sanitarne poprzez nieodpowiednie zabezpieczenie tuszy dzika transportując go wraz z belą siana. W ocenie organu sposób transportu tuszy dzika nie stanowił naruszenia zasad bioasekuracji, jednak transportujący podlegał ukaraniu z uwagi na nieprzestrzeganie zasad sanitarno-weterynaryjnych.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał właśnie, że powództwo podlegało uwzględnieniu. Miał mianowicie na uwadze, że powód wyczerpał wewnętrzny tryb odwoławczy (art. 112 § 2 kp) u pracodawcy, a nałożenie kary porządkowej było nieuzasadnione. Wskazał w związku z tym, iż istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego. Art. 108 § 1 k.p. stanowi, że 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 i karę nagany. Ponadto, stosownie do art. 108 § 2 k.p. za 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 – pracodawca może również zastosować względem pracownika karę pieniężną. Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki i powoduje dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), a w przypadku kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych aniżeli wymienione w art. 108 § 1 i 2 k.p. obowiązków porządkowych, zaś kodeksowe zestawienie tych kar ma charakter wyczerpujący, stąd też pracodawca nie może zastosować innych kar aniżeli wskazane powyżej

kara upomnienia, kara nagany i kara pieniężna (w przewidzianych prawem przypadkach), nie może też rozszerzać katalogu kar za pośrednictwem regulacji wewnętrzzakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary służy określenie okoliczności, które brane są pod uwagę przy stosowaniu kary, o których stanowi art. 111 k.p. wskazując, że przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przy czym jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 2 k.p.). W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 roku o sygn. akt I PKN 114/99 (Legalis numer 44558) Sąd Najwyższy wskazał, że „(...) literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu "po uprzednim wysłuchaniu" wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej imperatywnej regulacji prawnej wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu 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.

Pozwany pracodawca stworzył powodowi warunki wysłuchania przed wymierzeniem kary. Po pierwsze, pracodawca reprezentowany przez (...) G. przyjął od pracownika pisemne wyjaśnienia w sprawie, po drugie zaś zaprosił go na spotkanie w dniu 31 stycznia 2022 roku w swoim gabinecie, gdzie umożliwił mu złożenie ustnych wyjaśnień odnośnie okoliczności i motywów swojego zachowania, z której to jednak możliwości powód nie skorzystał.

Kara zastosowana też została z zachowaniem ustawowo określonych terminów, o których mowa w art. 109 § 1 k.p.

Do uchylenia nałożonej przez pracodawcę kary porządkowej nagany doszło jednak nie z przyczyn formalnych (niedochowania warunków niezbędnych dla zastosowania kary) lecz z przyczyn merytorycznych, albowiem oceniając działania powoda Sąd nie podzielił przekonania pozwanego pracodawcy odnośnie naruszenia obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym nałożenie zastosowanej kary.

Oceniając zasadność nałożenia kary porządkowej Sąd miał na uwadze treść art. 111 k.p., zgodnie z którym przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych odnosi się do przedmiotowej (obiektywnej) strony przekroczenia. Przesłanka ta, jako kryterium zróżnicowania stosowania kar, wymaga wyodrębnienia zespołu typowych cech przekroczenia konkretnego obowiązku pracowniczego, które odróżniają to przekroczenie od innych przekroczeń w zakresie tego obowiązku. Do rodzajowych cech przekroczenia zaliczyć można, zdaniem W. M. (Nowy, s. 334), "stopień zagrożenia interesów zakładu, rozmiary wyrządzonej lub grożącej szkody, rozległość i charakter następstw naruszenia obowiązków, negatywny rezonans społeczny".

Z kolei, zarówno stopień winy, jak i dotychczasowy stosunek pracownika do pracy odnoszą się do podmiotowej (subiektywnej) strony przekroczenia (W. Muszalski, K. Walczak (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, Warszawa 2021, Legalis).

Wskazał Sąd Rejonowy, że wina rozumiana jest jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków. Ten subiektywny komponent odpowiedzialności porządkowej może występować, o czym już była mowa, w postaci zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy gdy, przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi (zamiar ewentualny). Natomiast nieumyślność polega na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności. Mówiąc w tym przypadku o stopniach winy, należy wyróżnić niedbalstwo i

lekkomyślność. Niedbalstwo zachodzi zaś, gdy pracownik nie przewiduje możliwości naruszenia obowiązków, choć powinien i może to przewidzieć. Natomiast lekkomyślność odnosi się do przypadków, gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie.

Dyrektywa odnosząca się do dotychczasowej postawy w pracy nawiązuje do oceny pracownika z punktu widzenia wypełniania przez niego obowiązków w okresie poprzedzającym ukaranie. Natomiast dodatkowymi czynnikami uwzględnianymi przy wymierzaniu kary porządkowej mogą być: wiek pracownika, kwalifikacje, wykształcenie.

Użyty w art. 111 k.p. zwrot „w szczególności” wskazuje, że wymienione w powyższym przepisie dyrektywy zastosowania względem pracownika kary porządkowej mają charakter przykładowy, choć z całą pewnością są to najważniejsze aspekty jakie pracodawca winien mieć na uwadze przy zastosowaniu kary.

Mając natomiast na uwadze, że powód ukarany został za naruszenie obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę poprzez przekazanie bez zgody i wiedzy pracodawcy w dniu 27 grudnia 2021 roku (...) (podmiotowi, który – jak wskazał pracodawca - nie pełni żadnej funkcji zwierzchniej nad (...) G. i z którym (...) G. nie współpracuje) szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonego w dniu 23 grudnia 2021 roku podejrzenia nieprzestrzegania zasad bioasekuracji przez dwóch pracowników (...), to Sąd uznał, iż charakter informacji przekazanej przez powoda z całą pewnością nie pozwala zakwalifikować jej jako informacji objętej tajemnicą przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów ustawy o zakazie konkurencji, którą szeroko wcześniej opisał i analizował. Trudno jest nawet uznać, aby informacja na temat dostrzeżonych przez powoda w trakcie wykonywanych czynności służbowych nieprawidłowości w transporcie odstrzelonego dzika stanowiła pewną istotną i specyficzną z punktu widzenia działalności pracodawcy informację, której ujawnienie zagrażało by pozycji czy interesom majątkowym pracodawcy. Informacja ta w przekonaniu Sądu stanowiła raczej jedynie pewien „sygnał”, zwrócenie uwagi na pewne istotne z punktu widzenia zapobiegania szkodom spowodowanym przez wirusa ASF kwestie, celem wyeliminowania przypadków nieprzestrzegania zasad bioasekuracji przez pracowników (...).

W ocenie Sądu działanie powoda G. Z. polegające na udostępnieniu informacji odnośnie powziętego podczas wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku (...) podejrzenia co do nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zasad bioasekuracji przez pracowników (...) w tych konkretnych okolicznościach sprawy rozpatrywać należy nie jako naruszenie tajemnicy pracodawcy lecz jako przypadek pokroju tzw. whistleblowingu, tj. ujawnienia w interesie publicznym stwierdzonych w zakładzie pracy nieprawidłowości celem ich wyeliminowania i zapobieżenia dalszym szkodom łowieckim i rolniczym powodowanym przez wirusa afrykańskiego pomoru świń (ASF).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby udostępniając (...) informacje o stwierdzonych przez siebie nieprawidłowościach powód działał w złej wierze, mając na celu zdyskredytowanie pracodawcy, czy naruszenie jego dobrego imienia, bo do tego w okolicznościach niniejszej sprawy można by sprowadzać ewentualną szkodę pracodawcy, o której mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Przy czym, mając na względzie jednostkowy charakter tej informacji oraz jej treść sprowadzającą się do opisanego zdarzenia, w którym dwóch pracowników (...) mogło naruszyć zasady bioasekuracji, stopień zagrożenia interesów pracodawcy oceniać należy raczej jako niewielki podobnie zresztą, jak rozmiar grożącej pracodawcy szkody, o ile w ogóle można tu mówić o jakiegokolwiek szkodzie, albowiem nie wykazano, aby pracodawca z tytułu działania powoda poniósł jakiegokolwiek konsekwencje i trudno sobie wyobrazić, aby informacja wskazanej wyżej treści mogła w poważny sposób zaszkodzić pracodawcy.

Przekazanie też informacji (...) podyktowane było nie tyle niewłaściwym stosunkiem powoda do swoich obowiązków, co wręcz przeciwnie – wydaje się, że podyktowane było poczuciem obowiązku, obowiązku informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach i powziętych podejrzeniach, celem ich wyeliminowania w przyszłości.

Sam powód wskazywał, że przekazując informacje (...) działał jako tzw. „sygnalista”, chcąc zasygnalizować zaistniałe nieprawidłowości i zapobiec tzw. „zamieceniu sprawy pod dywan”. W ocenie Sądu, brak jest podstaw, aby twierdzeniom tym nie dać wiary, albowiem przeprowadzone postępowanie nie wykazało, aby działał on w złej wierze, wyłącznie po to, aby zaszkodzić dobremu imieniu pracodawcy, czy jego szkalowaniu.

Co więcej, przeprowadzone w wyniku interwencji powoda postępowanie administracyjne przed (...) Lekarzem Weterynarii w G. potwierdziło pewne nieprawidłowości w zagospodarowaniu tuszy dzika (choć nie stwierdzono naruszenia zasad bioasekuracji, do naruszenia pewnych zasad – zasad sanitarnych doszło), stąd też nie sposób uznać, aby powód rozgłaszał informacje nieprawdziwe, gołosłowne. Jako doświadczony pracownik (...) zatrudniony na stanowisku (...) (a zatem jak sama nazwa wskazuje odpowiedzialnym za nadzór nad działaniami pracowników (...)) powód miał podstawy przypuszczać, że w dniu 23 grudnia 2021 roku mogło dojść do naruszenia pewnych zasad i norm prawnych w zakresie zagospodarowania odstrzelonego zwierzęcia.

W kwestii dotychczasowej oceny postawy powoda w pracy, która obok rodzaju naruszenia obowiązków i winy rzutuje na ocenę zasadności nałożenia kary wskazał Sąd, iż wiadomym jest z urzędu (z racji innych toczących się przed tutejszym Sądem postępowań z udziałem stron), i jak potwierdziło postępowanie w niniejszej sprawie, w tym chociażby przedkładane przez pracodawcę notatki służbowe dokumentujące przebieg spotkań pomiędzy powodem a (...) G., strony pozostają w swego rodzaju konflikcie i nie zgadzają się w wielu kwestiach. Stąd też, trudno uznać, aby kreowane przez pracodawcę oceny pracy powoda były obiektywne.

W toku niniejszego procesu, powód starał się dowiedzieć, że wymierzenie kary stanowiło swego rodzaju działanie „odwetowe” za jego działania na rzecz ujawnienia nieprawidłowości, do jakich dochodzi w zakładzie pracy, domagając się ochrony prawnej na podstawie dyrektywy unijnej gwarantującej ochronę tzw. „sygnalistom”, tj. osobom zgłaszającym naruszenia prawa. Na tę okoliczność powód przedłożył szereg dokumentów, w tym zwłaszcza korespondencję prowadzoną przez (...) z różnego rodzaju instytucjami i ministerstwami.

W ocenie Sądu, dokumenty te choć obrazują pewien kontekst zaistniałej sytuacji, pozostają bez większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, albowiem niezależnie od relacji pomiędzy powodem a jego przełożonymi, w tym (...) G. oraz niezależnie od ochrony prawnej przewidzianej prawem unijnym dla osób zgłaszających stwierdzone w zakładzie pracy naruszenia prawa, reakcja pracodawcy w postaci sankcji jaką jest kara nagany nie była zdaniem Sądu adekwatna do zaistniałej sytuacji. W przekonaniu Sądu działanie powoda w ramach tzw. systemu wczesnego ostrzegania o nieprawidłowościach wykrytych w zakładzie pracy, nie zasługiwało na tego rodzaju sankcjonowanie, choć za zbyt daleko idące uznać tu należy zdaniem Sądu oskarżenia powoda o szykanowanie, nękanie i piętnowanie.

Sąd starał się dostrzegać racje obu stron. Z jednej strony rozumiałem dla niego było, że pracodawca mógł poczuć się zawiedziony, czy nawet urażony postępowaniem pracownika, który nie czekając na wyniki postępowania wyjaśniającego niejako „nagłośnił” sprawę. Z drugiej zaś strony rozumiał, że pracownik, którego działania nie były dotychczas przez pracodawcę aprobowane próbuje rozwiązać pewne sytuacje we własnym zakresie nie czekając na reakcję pracodawcy (tym bardziej, że nie można z góry zakładać, że niezależnie od interwencji powoda sytuacja została by przez pracodawcę wyjaśniona i załatwiona).

Niezależnie jednak od powyższego uważał Sąd, że obiektywna ocena zachowania powoda, mając na względzie jego motywację - w przekonaniu powoda działał on dla dobra ogółu, w poczuciu obowiązku i obawie przed zignorowaniem sytuacji przez pracodawcę, a także rodzaj i sposób przekazania informacji (informacja dotyczyła stwierdzonych przez powoda faktów i powziętych przez niego podejrzeń, nie subiektywnej oceny pracodawcy i przekazana została stowarzyszeniu realizującemu cele związane z działalnością (...), a nie mediom czy przypadkowym osobom trzecim), jak również skutki jej ujawnienia dla pracodawcy (stopień zagrożenia jego interesów), nie uzasadnia zastosowania kary i to kary nagany nie było uzasadnione. Nie uszło uwadze Sądu, że reakcja pracodawcy względem pracownika, który ujawnił nieprawidłowości i którego podejrzenia przynajmniej częściowo znalazły swoje potwierdzenie w przeprowadzonym postępowaniu administracyjnym była surowsza aniżeli reakcja w stosunku do pracownika, który dopuścił się tych naruszeń.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o ogólną zasadę odpowiedzialności za wynik sprawy wyrażoną w art. 98 k.p.c. Strona pozwana jako strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zgodnie z żądaniem powoda zwrócić mu koszty procesu, które w niniejszej sprawie ograniczały się do kosztów zastępstwa procesowego i ustalone zostały w

oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Pozwane (...) G. wyrok zaskarżyło w całości zarzucając mu :

**I. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj.**

1) **art. 233 § 1 kpc poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób wybiórczy i niewszechstronny, z przekroczeniem zasady swobodnej oceny materiału dowodowego bowiem z pominięciem dowodu z zeznań:**

a. **świadka J. K. w zakresie w jakim złożył on zeznania na fakt legalności pozyskania tuszy dzika w dniu 22 grudnia 2021 r.,**

b. **świadka K. N. (1) w zakresie w jakim złożył on zeznania na fakt przebiegu rozmowy z powodem w dniu 23 grudnia 2021 r., w tym w szczególności poinformowania go o legalności pochodzenia przewożonej przez niego tuszy dzika w ramach zakresu obowiązków ustrzelonego przez świadka J. K. dnia poprzedniego oraz pomimo uzyskania w/w informacji świadomego wystosowania i upublicznienia przez powoda nieprawdziwych zarzutów wobec pracowników (...) poprzez bezprawne udostępnienie notatki służbowej (...) i ich oszczerczego charakteru,**

c. **świadka K. P. w zakresie w jakim złożyła ona zeznania na fakt oszczerczego charakteru zarzutów stawianych i rozpowszechnianych przez powoda wobec pracowników (...) i szkodliwych dla pracodawcy skutków w/w działań powoda,**

d. **świadka D. C. w zakresie w jakim złożył on zeznania na fakt bezprawnego i świadomego udostępnienia przez powoda informacji pozyskanych przez niego w ramach pełnionych obowiązków służbowych, przedstawiających w negatywnym świetle pracowników (...) G., zszargania opinii, dobrego imienia i wizerunku (...) G. wskutek, powyższego i narażenia na szkodę pracodawcy w związku z w/w działaniami powoda**

**co w konsekwencji doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wskutek czego Sąd bezzasadnie uznał, iż:**

**- przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby udostępniając (...) informacje o stwierdzonych przez siebie nieprawidłowościach powód działał w złej wierze, mając na celu zdyskredytowanie pracodawcy, czy naruszenie jego dobrego imienia,**

**- przekazanie informacji (...) podyktowane było nie tyle niewłaściwym stosunkiem powoda do swoich obowiązków, co wręcz przeciwnie – wydaje się, że podyktowane było poczuciem obowiązku, informowania o stwierdzonych nieprawidłowościach i powziętych podejrzeniach, celem ich wyeliminowania w przyszłości,**

**- przeprowadzone w wyniku interwencji powoda postępowanie administracyjne przed (...) Lekarzem Weterynarii w G. potwierdziło pewne nieprawidłowości w zagospodarowaniu tuszy dzika (choć nie stwierdzono naruszenia zasad bioasekuracji, do naruszenia pewnych zasad – zasad sanitarnych szkodom spowodowanym przez wirusa ASF kwestie, celem wyeliminowania przypadków nieprzestrzegania zasad bioasekuracji przez pracowników (...))**

**- działanie powoda polegające na udostępnieniu informacji odnośnie powziętego podczas wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku (...) podejrzenia co do nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zasad bioasekuracji przez pracowników służby leśnej w tych konkretnych okolicznościach sprawy rozpatrywać należy nie jako naruszenie tajemnicy pracodawcy lecz jako**

**przypadek pokroju tzw. Whistleblowingu, tj. ujawnienia w interesie publicznym stwierdzonych w zakładzie pracy nieprawidłowości celem ich wyeliminowania i zapobieżenia dalszym szkodom łowieckim i rolniczym powodowanym przez wirusa afrykańskiego pomoru świń (ASF),**

**- przeprowadzone postępowanie nie wykazało, aby powód działał w złej wierze, wyłącznie po to, aby zaszkodzić dobremu imieniu pracodawcy, czy jego szkalowaniu,**

**pomimo, że powód bezspornie udostępnił i rozpowszechnił niezweryfikowane i w żaden sposób niesprawdzone, znieślawiające, krzywdzące informacje dotyczące nieprzestrzegania zasad bioasekuracji przez pracowników (...)i nielegalnego pozyskiwania przez nich zwierzyny leśnej, które to działanie powoda stanowiło niełojalne względem pracodawcy zachowanie – wbrew podstawowym obowiązkom pracowniczym, narażające pracodawcę na szkodę.**

**Wskazując na powyższe wniosło :**

- 1. o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;**
- 2. o zasądzenie przez Sąd od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych;**

**ewentualnie:**

- 3. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania na podstawie art. 386 § 4 kpc, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.**

Sąd Okręgowy w Suwałkach zważył, co następuje:

Apelacji za uzasadnionej uznać nie można było.

W zaistniałym mianowicie stanie rzeczy nie można było zastosować wobec powoda kary porządkowej nagany.

Opisany przez Sąd Rejonowy stan faktyczny przebiegu zdarzeń, okoliczności i przyczyny nałożenia na powoda kary porządkowej nie pozostawały pomiędzy stronami sporne. Kwestią sporną pozostawała natomiast ocena, czy w tych konkretnych okolicznościach faktycznych uzasadnionym było nałożenie kary porządkowej nagany na powoda.

Sąd Rejonowy przytoczył właściwe przepisy dotyczące zastosowania kary porządkowej nagany. Dokonał jednak nieprawidłowej ich interpretacji odnośnie ustalonego stanu faktycznego. To samo odnieść należy i do zachowania pozwanego (...) przy wymierzaniu powodowi kary porządkowej nagany.

Słusznie Sąd Rejonowy zauważył, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych aniżeli wymienione w art. 108 § 1 i 2 k.p. obowiązków porządkowych, zaś kodeksowe zestawienie tych kar ma charakter wyczerpujący, stąd też pracodawca nie może zastosować innych kar aniżeli wskazane kara upomnienia, kara nagany i kara pieniężna (w przewidzianych prawem przypadkach), nie może też rozszerzać katalogu kar za pośrednictwem regulacji wewnętrzzakładowych.

Winien zatem Sąd Rejonowy w pierwszym rzędzie rozważyć za naruszenie jakich obowiązków zastosowane mogą być kary porządkowe, a tego nie uczynił. Sądy z urzędu mianowicie stosują właściwe prawo materialne. Jak wykazał Sąd Najwyższy choćby w wyroku z dnia 10 marca 2016 r. III CK 156/15 obowiązkiem sądu jest ocena żądania powoda i obrony pozwanego w świetle obowiązującego prawa (da mihi factum, dabo tibi ius). Kwalifikacja prawna stanu faktycznego – ustalonego w wyniku rozpoznania sprawy – należy do sądu, który jej dokonuje w procesie subsumpcji.

Sąd drugiej instancji rozpoznając sprawę merytorycznie, dokonując własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, też ustala podstawę prawną

orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn.. akt III CZP 49/07).

Przytoczyć więc należy jeszcze raz treść art. 108 kp. Stanowi on, że 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 i karę nagany. Ponadto, stosownie do art. 108 § 2 KP. za 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 – pracodawca może również zastosować względem pracownika karę pieniężną.

Kary porządkowe mogą więc być stosowane tylko za naruszenie obowiązków porządkowych w procesie pracy. Jak wskazywał Sąd Najwyższy jeszcze w wyroku z dnia 27 lipca 1990 r. I PRN 26/90 tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie "ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy", o którym mowa w art. 108 § 1 KP i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej. Nakazanie powodowi jako członkowi grupy inicjatywnej tworzącego się związku zawodowego stawienia się u dyrektora w celu wzięcia udziału w jego spotkaniu z tą grupą – wykracza poza ramy polecenia "dotyczącego pracy".

Przesłanką zatem nałożenia kary porządkowej w myśl przepisu art. 108 § 1 KP, jest bezprawność zachowania pracownika, polegająca na naruszeniu ciężących na nim obowiązków, które dotyczą wyłącznie organizacji pracy w jej aspekcie porządkowym. Odpowiedzialność porządkowa służy utrzymaniu w zakładzie pracy zasad porządku i organizacji pracy. Przy czym, odpowiedzialność porządkowa, ma inny cel, niż mobilizacja do bardziej dokładnej lub wydajniejszej pracy. Nie można jej stosować w razie innych niż porządkowe uchybień przy wykonywaniu pracy, np. zbyt niskiej wydajności lub niewywiązywania się przez pracownika z zadań wyznaczonych przez przełożonego. Odpowiedzialność porządkowa nie może zastępować takich instytucji, jak np. wypowiedzenie czy wypowiedzenie zmieniające. Wypada przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 1979 r. (I PR 64/79), gdzie wskazano, że w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy wypowiedzenie warunków płacy wprawdzie nie jest karą porządkową, ale może być środkiem dyscyplinującym.

Tak na przykład Sąd okręgowy w Szczecinie – wyrok z dnia 8 maja 2015 r VI Pa 24/15.

Tymczasem nałożenie na powoda kary nagany nie miało związku z naruszeniem ciężących na nim obowiązków w aspekcie porządkowym organizacji pracy. Zachowanie powoda skutkujące oceną pracodawcy zastosowania kary porządkowej nagany, dotyczyło jego postępowania niejako poza pracą, choć pozostawało w związku z pracą. Nie będąc jednak naruszeniem samego ustalonego porządku i dyscypliny pracy nie mogło skutkować nałożeniem kary nagany, która jest karą porządkową, nawet jeżeli zachowanie powoda było w istocie niewłaściwe. Sąd Okręgowy w składzie orzekającym wyraża tu inną ocenę zachowania powoda. Nie może bowiem zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że zachowanie powoda jako sygnalisty zasługuje na aprobatę albo, że było co najmniej w pełni usprawiedliwione. Powód mianowicie powinien wstrzymać się z przekazaniem informacji o zaistniałym zdarzeniu, będącym przedmiotem sprawy, (...). Nie miał przecież do końca wiedzy na temat jego wszystkich okoliczności. O ile już to mógł je przekazać tylko odnośnie K. N. (1), gdyż co do niego miał tylko pewność zaistniałego stanu rzeczy. Odnośnie natomiast tego czy dzik był pozyskany nielegalnie winien upewnić się czy tak faktycznie było. Jako doświadczony pracownik (...), będący obecnie (...) z całą pewnością winien zdawać sobie z tego sprawę i nie mógł postępować pochopnie. Tymczasem jego informacja przekazania (...) kilka dni po zdarzeniu naraziła myśliwego, który dokonał legalnie i zgodnie z procedurą odstrzału dzika, na ujemne konsekwencje. Takie działanie pracownika nie ma nic wspólnego z realizacją roli sygnalisty. Nawet przecież oskarżeni w całym postępowaniu karnym są objęci ochroną danych osobowych i nie tylko danych osobowych, ale i ochroną całości postępowania. Świadkowie zaś zeznający w sprawie podpisują oświadczenie o zachowaniu w tajemnicy złożonych zeznań. Całość zatem okoliczności zachowania powoda nie świadczy o tym, że działał tak naprawdę w dobrej wierze zwłaszcza, że faktycznie jego stosunki

z przełożonym były nie najlepsze. Gdyby działał w dobrej wierze to winien, po wyjaśnieniu sprawy, zawiadomić (...), że druga osoba związana z całym incydentem dokonała odstrzału dzika legalnie i zgodnie z procedurą. Tego zaś nie uczynił. (...) też winno na skutek całego postępowania wyjaśniającego zachować się w sposób zgodny ze statutowym obowiązkiem.

Niemniej mając na uwadze uwarunkowania dotyczące ukarania karą porządkową nagany apelację, na mocy art. 385 kpc, należało oddalić.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z art. 98 kpc w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).