

UZASADNIENIE

Powódka M. K. (1) wniosła do tut. Sądu Rejonowego pozew przeciwko 21 (...) Oddziałowi (...) w E. o uchylenie zastosowanej wobec niej przez pozwanego kary porządkowej nagany. Powódka wniosła także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (pозew k. 3-5)

Pozwany 21 (...) Oddział (...) w E. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na pozew k. 26-28)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódkę M. K. (2) i pozwanego pracodawcę 21 (...) Oddział (...) w E. łączył w okresie od 7 listopada 2016 r. do 14 października 2021 r. stosunek pracy na podstawie umów o pracę, początkowo umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie, dwukrotnie, na czas określony i od 7 lutego 2019 r. na czas nieokreślony. Powódka początkowo wykonywała pracę na stanowisku referenta w dziale pozwanego Grupy (...), jej praca związana była z gospodarką nieruchomościami i sprzętem kwaterunkowym, od listopada 2019 r., z inicjatywy jej przełożonego - kierownika Grupy Zabezpieczenia E. J. S. (1) - na stanowisku kierownika magazynu żywności. Do rozwiązania stosunku pracy doszło za porozumieniem stron na wniosek powódki.

(bezsporne; nadto – akta osobowe powódki zał. do akt sprawy: umowy o pracę na okres próbny, na czas określony i na czas nieokreślony, wniosek powódki, porozumienie stron o rozwiązaniu stosunku pracy)

Przełożony powódki – kierownik grupy zabezpieczenia J. S. dwukrotnie, w związku z upływem okresów, na które zawarte były łączące strony umowy o pracę zawarte na czas określony, w styczniu 2018r. i w styczniu 2019 r., wystawił powódce opinie na piśmie. Każdorazowo opinia ta była pozytywna, J. S. wnioskował o zawarcie z powódką kolejnych umów o pracę, opiniując, że powódka dała się poznać jako bardzo dobry pracownik, sumienny, kompetentny, wartościowy, zdyscyplinowany, rzetelny i przejawiający własną inwencję, dobrze organizujący własną pracę, realizujący zdania starannie, w sposób samodzielny.

(dowód: opinie J. S. (1) w aktach osobowych powódki prowadzonych przez pozwanego zał. do akt – cz. B: z 24.01.2018 r. - k. 38, z 28.01.2019 r. - k. 30)

Pozwany w listopadzie 2019 r. zatrudnił na stanowisku kierownika sekcji żywnościowej M. H.. Została ona bezpośrednią przełożoną powódki. Współpraca M. H. z powódką układała się początkowo dobrze, dopiero pod koniec 2020 r., po tym jak pomiędzy M. H. a powódką doszło do różnicy zdań co do terminu przydatności znajdującej się na magazynie wody i zasadności obciążenia powódki oraz magazyniera M. N. (1) odpowiedzialnością za szkodę związaną z przeterminowaniem tej wody, współpraca M. H. z powódką zaczęła się psuć.

(bezsporne; nadto dowód: zeznania świadka M. H. złożone na rozprawie 15.02.2022, pisemny protokół skrócony k. 109-110, zeznania świadka M. N. złożone na rozprawie 19.04.2022 r., pisemny protokół skrócony k. 122-v; zeznania powódki złożone na rozprawie 19.04.2022 r., pisemny protokół skrócony k. 122v)

W okresie od 16 grudnia 2020 r. do 14 czerwca 2021 r. powódka była nieobecna w pracy i nie wykonywała pracy z uwagi na to, że była niezdolna do pracy z powodu choroby, przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego - 15 czerwca 2021 r. – powódka przedłożyła pracodawcy zaświadczenia lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy oraz zakazie dźwigania powyżej określonej wagi z uwagi na przeciwwskazania zdrowotne. 15 czerwca 2021 r. odbyło się spotkanie powódki z J. S. i M. H., w trakcie którego J. S. zaproponował powódce, aby po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy udała się na urlop. W okresie od 16 czerwca 2021 r. powódka przebywała na zaplanowanym

urlopie wypoczynkowym, po upływie którego ponownie była niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniu lekarskim - od 26 lipca 2021 r. do 8 sierpnia 2021 r. Po powrocie powódki do pracy - 12 sierpnia 2021 r. odbyło się drugie spotkanie powódki z J. S. i M. H..

(bezsporne; nadto - świadectwo pracy w aktach osobowych powódki cz. C; zeznania świadka M. H. złożone na rozprawie 12.02.2022 r. - pisemny protokół skrócony k. 109-110)

19 sierpnia 2021 r. przełożony powódki - kierownik grupy zabezpieczenia J. S. złożył komendantowi pozwanego - kierownikowi zakładu pracy meldunek „w sprawie ustawicznego podejmowania prób uchylania się od wykonywania obowiązków służbowych i tworzenie niewłaściwej atmosfery w stosunkach pracy zespołu”, zwracając się z wnioskiem o „podjęcie stosownej decyzji włącznie z wypowiedzeniem zatrudnienia”. Treść meldunku była ogólnikowa. Poza wskazaniem, że powódka „zastraszała współpracowników odpowiedzialnością sądową za pośrednictwem prowadzonych rozmów telefonicznych i przesyłanych sms”, wybiórczym opisem dwóch spotkań J. S. z powódką 15 czerwca 2021 r. i 12 sierpnia 2021 r. oraz wskazaniem, że główne przewinienia powódki miały miejsce od 9 sierpnia 2021 r., kiedy wróciła z długotrwałego zwolnienia lekarskiego i urlopu wypoczynkowego, meldunek nie zawierał opisów żadnych konkretnych naruszeń obowiązków pracowniczych przez powódkę, ani dat ich popełnienia. Do meldunku J. S. załączył sporządzone na jego polecenie przez M. S. (1) - pracownicę pozwanego zatrudnioną na stanowisku referenta w Grupie Zabezpieczenia E., koleżankę powódki, oświadczenie o treści prywatnych rozmów tej pracownicy z powódką.

(dowód: meldunek J. S. z 19.08.2021 r. z zał. oświadczeniem M. S. k. 37-40; zeznania świadka M. S. złożone na rozprawie 19.04.2022 r., pisemny protokół skrócony k. 121v-122; zeznania powódki złożone na rozprawie 19.04.2022 r., pisemny protokół skrócony k. 122v)

24 sierpnia 2021 r. powódka otrzymała pismo pozwanego - zawiadomienie o ukaraniu karą nagany. Treść tego zawiadomienia brzmiała następująco: „Na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającej na niewłaściwej realizacji zadań wynikających z obowiązujących dokumentów oraz podważaniu autorytetu przełożonych stosuję wobec Pani karę nagany.”. Treść pisemnego zawiadomienia zawierała ponadto jedynie pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary.

Wymienione wyżej pisemne zawiadomienie o zastosowaniu kary nagany z 24 sierpnia 2021 r. powódka otrzymała bezpośrednio po spotkaniu na sali odpraw z komendantem K. K. - kierownikiem zakładu pracy. W spotkaniu poza komendantem i powódką z inicjatywy pozwanego uczestniczyło także pięć innych osób: J. S., M. H., kpt. L. C. (1) - szef służby żywnościowej, R. Ż. - szef sekcji kadr oraz K. G. (1) - przewodnicząca zarządu organizacji związkowej pracowników wojska (...), której powódka nie była członkiem, każda z tych osób zabierała głos podczas spotkania. Na spotkaniu powódka po raz pierwszy dowiedziała się o meldunku J. S. z 19 sierpnia 2021 r. Na prośbę powódki meldunek został jej wówczas po raz pierwszy udostępniony i to wyłącznie do zapoznania się w trakcie spotkania.

Powódka w terminie tygodniowym od doręczenia jej zawiadomienia o nałożeniu nagany - 30 sierpnia 2021 r. - złożyła do pracodawcy sprzeciw. W sprzeciwie podkreśliła, że zawiadomienie o nałożeniu kary nagany nie zawiera rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczych i daty dopuszczenia się przez nią tego naruszenia. Wskazała ponadto, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i powrocie do pracy swoje obowiązki pracownicze wykonywała z należytą starannością i dbałością, sumiennie przestrzegała zapisów zawartych przez pracodawcę w umowach o współpracy, zawsze stawiała się o czasie w miejscu pracy, zatem przestrzegała ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Dodała, że podczas spotkania poprzedzającego wręczenie jej zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej zarzucano jej czynności, których nie popełniła, nie podano żadnych dat, po tym jak zapoznała się z meldunkiem stwierdziła, że jest to pismo o charakterze ogólnikowym, zaprzeczyła zastraszaniu pracowników.

Pismem z 8 września 2021 r., które powódka otrzymała za pośrednictwem poczty 14 września 2021 r., pozwany poinformował powódkę o odrzuceniu jej sprzeciwu, wskazując, że „w trakcie prowadzonej rozmowy służbowej oraz wyjaśnień jednoznacznie został określony czas, w którym popełnione zostały wykroczenia, to jest od 15 czerwca 2021 r.

do dnia złożenia meldunku przez Kierownika Grupy Zabezpieczenia E., tj. 19 sierpnia 2021 r.”. Pozwem, który wpłynął do tut. sądu 27 września 2021 r. powódka odwołała się od kary nagany.

(bezsporne; nadto - notatka sporządzona przez pozwanego ze spotkania z 24.08.2021 r. k. 43-45, akta osobowe powódki: pismo z 24.08.2021 r. o nałożeniu kary nagany cz. B k. 76, sprzeciw powódki cz. B k. 77, pismo pozwanego o odrzuceniu sprzeciwu wraz z potwierdzeniem odbioru – cz. B k. 78 i nast.; pozew k. 3 i nast., koperta ze stemplem pocztowym k. 7 zeznania świadka M. H. złożone na rozprawie 15.02.2022 r., pisemny protokół skrócony k. 109-110, zeznania świadka L. C. złożone na rozprawie 15.02.2022 r., pisemny protokół skrócony k.110-v, zeznania świadka K. G. złożone na rozprawie 15.02.2022r., pisemny protokół skrócony k. 110v-111)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo należało uwzględnić jako uzasadnione.

Bezsporny był fakt zatrudnienia powódki przez pozwanego, treść łączącego strony stosunku pracy, okresy i przyczyny nieobecności powódki w pracy zw. z jej chorobą i udzielonym przez pozwanego urlopem wypoczynkowym (od 16.12.2020 r. do 14.06.2021 r., od 16.06.2021 r. do 08.08.2021 r.), fakt zastosowania przez pozwanego kary nagany wobec powódki, treść sporządzonego przez pozwanego zawiadomienia o zastosowaniu kary nagany z 24 sierpnia 2021 r., fakt, że 24 sierpnia 2021 r. odbyło się spotkanie powódki z komendantem pozwanego, na którym z inicjatywy pozwanego obecnych było jeszcze pięć innych osób, z których każda zabierała głos. Poza sporem pozostawało także, że powódka nie otrzymała meldunku J. S. z 19 sierpnia 2021 r. ani załączonego do tego meldunku oświadczenia M. S., meldunek został jej jedynie okazany wyłącznie do zapoznania się i to dopiero w trakcie spotkania poprzedzającego bezpośrednio wręczenie zawiadomienia o ukaraniu karą nagany – 24 sierpnia 2021 r., co nastąpiło na wniosek powódki złożony podczas tego spotkania.

Sporna pomiędzy stronami pozostawała ocena, czy zastosowana wobec powódki nagana odpowiadała przepisom prawa, w szczególności czy pisemne zawiadomienie o nałożeniu na powódkę kary porządkowej nagany odpowiadało wymogom art. 110 k.p. Powódka kwestionowała także, aby zachodziły wobec niej jakiegokolwiek podstawy do zastosowania kary porządkowej. Podkreślała, że z powodu choroby przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, z którego powróciła dopiero 15 czerwca 2021 r., po czym ponownie była przez długi okres nieobecna w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, urlopu wypoczynkowego i choroby, do pracy wróciła dopiero 9 sierpnia 2021 r., a już 24 sierpnia 2021 r. otrzymała karę nagany. Pozwany stał natomiast na stanowisku, że zawiadomienie o nałożeniu kary nagany z 24 sierpnia 2021 r. spełniało wymagania co do formy i treści określone przez art. 110 k.p., skoro datę dopuszczenia się przez pracownika – powódkę naruszenia obowiązków pracowniczych wymieniało pismo pozwanego z 8 września 2021 r. – zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu, a rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych został powódce wskazany podczas wysłuchania – spotkania z 24 sierpnia 2021 r. oraz w meldunku z 19 sierpnia 2021 r. złożonym przez kierownika grupy zabezpieczenia J. S..

Sąd uwzględnił dowody z dokumentów urzędowych i prywatnych znajdujących się w aktach, w tym załączonych do akt aktach osobowych powódki prowadzonych przez pozwanego, wymienionych powyżej oraz zeznań przesłuchanych w sprawie osób. Dokumenty dające podstawę do ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie sąd uznał za autentyczne i wiarygodne. Ich treść i forma nie budziły zastrzeżeń stron, nie ujawniły się też takie okoliczności, które wywoływałyby wątpliwości sądu w tym zakresie. Dokumenty urzędowe stanowiły zatem dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone (art. 244 kpc), a dokumenty prywatne, że osoba która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie (art. 245 k.p.c.). Sąd ocenił jako wiarygodne również zeznania świadków: M. H. – bezpośrednio przełożonej powódki, kierownika sekcji żywnościowej, L. C. – szefa służby żywnościowej, bezpośrednio przełożonego M. H., K. G. – przewodniczącej zakładowej organizacji związkowej, której powódka członkiem nie była, a która wzięła udział w spotkaniu poprzedzającym wręczenie powódce zawiadomienia o ukaraniu karą nagany, M. N. – magazyniera, podwładnego powódki, M. S. – koleżanki powódki zatrudnionej przez pozwanego na stanowisku referenta oraz zeznania stron, to jest powódki i słuchanego na wniosek pełnomocnika pozwanego za pozwanego w charakterze strony szefa służby żywnościowej J. S.. Sąd dostrzegł przy tym rozbieżności pomiędzy

zeznaniaми M. H. a J. S. polegające na tym, że M. H. zeznała, że powódka podczas jednego ze spotkań z J. S. powiedziała, że J. S. jest bezczelny i chamski, podczas gdy J. S. zeznał, że powódka powiedziała do niego tylko, że jest bezczelny, natomiast jako chamskie określiła zachowanie M. H. w odniesieniu do innych pracowników. Rozbieżność ta mogła być wywołana wpływem czasu oraz odtwarzaniem wspomnień w sposób korzystny dla świadka. W tym zakresie sąd nie uwzględnił zeznań M. H., dając prymat zeznaniom J. S.. Przemawiała za tym także treść sporządzonego przez J. S. meldunku z 19 sierpnia 2021 r., w którym J. S. nie podał, aby powódka określiła go epitetem „chamski”.

Pozew o uchylenie kary nagany powódka wniosła w terminie zakreślonym przez art. 112 § 2 k.p., składając uprzednio pracodawcy w terminie zakreślonym przez art. 112 § 1 k.p. sprzeciw, stąd też sąd zobligowany był do oceny zasadności powództwa przy zastosowaniu przepisów określających odpowiedzialność porządkową pracowników: od art. 108 do art. 111 k.p.

Oceny zasadności zastosowania przedmiotowej kary należało dokonywać w świetle przepisu art. 108 k.p. – określającego podstawy do stosowania przez pracodawcę kary porządkowej oraz art. 111 k.p., określającego kryteria karania pracownika.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia, bądź karę nagany. Stosownie do powołanej normy prawnej podstawą do nałożenia kary porządkowej jest nieprzestrzeganie organizacji i porządku w procesie pracy, co należy rozumieć jako synonim naruszenia obowiązków pracowniczych. Jednym z obowiązków pracownika jest wykonywanie poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umową o pracę (art. 100§1 k.p.). Stosownie do art. 111 k.p. przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Drugim zatem – obok wymienionego przez art. 108 §1 k.p. naruszenia obowiązków pracowniczych - warunkiem koniecznym odpowiedzialności porządkowej pracownika jest jego wina. Przyjmuje się, że przepis art. 108 § 1 k.p. ustanawia gradację kar porządkowych od najłżejszej – upomnienia, do najcięższej - nagany.

Pracodawca stosując kary porządkowe korzysta ze szczególnych uprawnień przyznanych mu ze względu na zachowanie porządku i organizacji pracy. O rodzaju kary, która ma być zastosowana, decyduje pracodawca, biorąc pod uwagę rodzaj przewinienia z uwzględnieniem kryteriów wskazanych przez powołany wyżej art. 111 k.p.: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Podkreślić należy, że - podobnie jak przy wypowiedzeniu, czy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - sąd bada zasadność nałożenia kary porządkowej wyłącznie w kontekście przyczyny sformułowanej przez pracodawcę w piśmie o nałożeniu kary. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w zawiadomieniu o ukaraniu karą (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688 na gruncie badania zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy). Nieprzypadkowo bowiem ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek wskazania rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i datę tego naruszenia (art. 110 k.p.). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności nałożenia kary porządkowej i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania jej w postępowaniu sądowym.

Ciężar dowodu zachowania przez pozwanego pracodawcę wymogów prawa dot. nałożenia na powódkę kary porządkowej opisanych powyżej spoczywał na pozwanym stosownie do art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. Istota ciężaru dowodu sprowadza się do ryzyka poniesienia przez stronę ujemnych konsekwencji braku wywiązania się z powinności przedstawienia dowodów. Skutkiem braku wykazania przez stronę prawdziwości twierdzeń o faktach istotnych dla sprawy jest tylko to, że twierdzenia takie zasadniczo nie będą mogły leżeć u podstaw sądowego rozstrzygnięcia. Strona, która nie udowodni przytoczonych twierdzeń, utraci korzyści, jakie uzyskałaby aktywnym działaniem (H.

Dalka, "Ciężar dowodu w polskim procesie cywilnym", s. 51, 83, 118-119, Wyd. Prawnicze, Warszawa 1998). Przepis art. 6 k.c. określa reguły dowodzenia, tj. przedmiot dowodu oraz osobę, na której spoczywa ciężar udowodnienia faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Sąd nie ma obowiązku dążenia do wszechstronnego zbadania wszystkich okoliczności sprawy oraz nie jest zobowiązany do zarządzania dochodzenia w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie. Nie ma też obowiązku przeprowadzenia z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 232 k.p.c.). Obowiązek przedstawienia dowodów spoczywa na stronach (art. 3 k.p.c.), a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.) spoczywa na tej stronie, która z tych faktów wywodzi skutki prawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1996 r., sygn. akt I CKU 45/96, OSNC 1997/6-7/poz. 76).

W ocenie sądu sporządzone przez pozwanego jego pisemne zawiadomienie powódki o ukaraniu jej karą nagany z 24 sierpnia 2021 r. nie zawierało, wbrew wymaganiom przepisu art. 110 k.p., wskazania rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i daty dopuszczenia się przez pracownika – powódkę tego naruszenia. Jego treść ograniczała się bowiem powtórzenia treści przepisu art. 108 k.p. („nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy”) oraz podania, że polegało to „na niewłaściwej realizacji zadań wynikających z obowiązujących dokumentów oraz podważaniu autorytetu przełożonych”. Zabrakło w zawiadomieniu opisu konkretnych zachowań, czy zaniechań powódki, które miały stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, jak również dat, w których miały one mieć miejsce.

Naruszenie przez pozwanego art. 110 k.p. uniemożliwiło sądowi ocenę, czy zastosowanie kary nagany było zasadne w świetle art. 108 § 1 k.p. i art. 111 k.p., jak również, czy pozwany zachował termin do zastosowania kary porządkowej określony przez art. 109 § 1 k.p.

Wady tej (naruszenia art. 110 k.p.) nie mogło sanować ani okazanie powódce do zapoznania na spotkaniu 24 sierpnia 2021 r. meldunku J. S. z 19 sierpnia 2021 r., ani wskazanie przez pracodawcę w piśmie z 8 września 2021 r. o odrzuceniu sprzeciwu dat od 15 czerwca 2021 r. do 19 sierpnia 2021 r. – daty złożenia meldunku przez J. S.. Przepis art. 110 k.p. wyraźnie bowiem dotyczy pisemnego zawiadomienia o nałożeniu kary nagany i nie pozostawia wątpliwości, że pracodawca ma obowiązek wskazać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia w piśmie zawiadamiającym pracownika o zastosowaniu kary porządkowej, nie później, ani nie w innej poza pisemnym zawiadomieniem formie. Do takich wniosków prowadzi wykładnia językowa przepisu art. 110 k.p. W ocenie sądu wynik wykładni językowej nie pozostawia wątpliwości i jest spójny z wynikiem wykładni celowościowej. Celem normy art. 110 k.p. jest ochrona pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi dokonania oceny słuszności nałożenia kary porządkowej, a tym samym zasadności wniesienia sprzeciwu do pracodawcy. Sąd orzekający podziela pogląd SN, że w wykładni przepisu art. 110 k.p. „należy uwzględnić, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo jakie konkretnie naruszenie (zachowanie pracownika) obowiązków pracownika stanowi przesłankę jej wymierzenia. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu staje się w dużej mierze iluzoryczne. Stąd też pojęcie "rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych" z art. 110 KP należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Naruszenie przy tym zawsze polega na konkretnym zachowaniu się (ściśle biorąc narusza się określony obowiązek lub obowiązki, a nie "rodzaj" obowiązków pracowniczych). Innymi słowy, pod pojęciem "rodzaju naruszenia" z art. 110 KP należy rozumieć to, jakiego konkretnie naruszenia (konkretnego czynu) się pracownik dopuścił, nie zaś "naruszenie obowiązków określonego rodzaju". Posłużenie się w art. 110 KP formułą "rodzaj naruszenia" może być przy tym rozumiane nie tylko w ten sposób, że wymagane jest wskazanie konkretnego zachowania się pracownika, które jest kwalifikowane jako naruszenie obowiązków pracowniczych, ale także jako wymaganie określenia wagi (stopnia winy), ciężaru czy stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych. Kodeks pracy nie zawiera bliższych wskazań co do formalnych cech zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze przez pracodawcę, poza tym, iż musi ono nastąpić na piśmie. W piśmie wymaganym przez art. 100 KP powinno znaleźć się jednakże wskazanie rodzaju naruszenia

obowiązków pracowniczych oraz daty dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia.” (tak SN w uzasadnieniu wyroku z 17.02.1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, opublikowano: OSNP 2000/7/264, LEX nr 39554).

Nawet gdyby dopuścić możliwość doprecyzowania zarzutów stawianych pracownikowi jako podstawy zastosowania kary porządkowej podczas wysłuchania, czy też w piśmie pracodawcy zawiadamiającym pracownika o odrzuceniu sprzeciwu, co w ocenie sądu jest nieuprawnione, bo sprzeczne z wynikami wykładni językowej i celowościowej przedstawionymi powyżej, to meldunek J. S. z 19 sierpnia 2021 r. został jedynie okazany powódce na spotkaniu wyłącznie do zapoznania się, nie został jej doręczony, co więcej treść tego meldunku była ogólnikowa i nie zawierała opisu konkretnych czynów, ani dat tych czynów, poza wskazaniem, że powódka „zastraszała współpracowników odpowiedzialnością sądową za pośrednictwem prowadzonych rozmów telefonicznych i przesyłanych sms” (na co zresztą pozwany dowodu nie przedłożył) oraz wybiórczym opisem zachowania powódki podczas dwóch spotkań z J. S. 15.06.2021 r. i 12.08.2021 r., bez podawania kontekstu tego zachowania. Treść tego meldunku zawierała oceny J. S.. Z zeznań powódki oraz świadków – uczestników spotkania z 24 sierpnia 2021 r. wynikało przy tym, że w trakcie spotkania powódka nie miała warunków, aby w należyty sposób, zapoznać się z treścią okazanego jej meldunku.

Żaden ze słuchanych przez sąd świadków, w tym zawnioskowanych przez pozwanego, nie potwierdził, aby powódce na spotkaniu poprzedzającym wręczenie zawiadomienia o nałożeniu kary nagany w dniu 24 sierpnia 2021 r. przedstawiono konkretne zarzuty – rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych z podaniem konkretnych dat dopuszczenia się tego naruszenia.

Ponadto zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwanego były rozbieżne z twierdzeniami pozwanego co do tego, co było podstawą nałożenia na powódkę nagany. Świadkowie M. H. i L. C. twierdzili bowiem, że przyczyną zastosowania kary nagany było to, że powódka utrudniała pracę magazynu, przy czym polegało to na tym, że powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, po powrocie z którego przedłożyła zaświadczenie o zakazie dźwigania, po czym korzystała z urlopu wypoczynkowego i zwolnienia lekarskiego, mijając się z magazynierem M. N. w pracy, co uniemożliwiało sporządzenie inwentaryzacji i powierzenie M. N. i powódce wspólnej odpowiedzialności materialnej za magazyn, ponadto że odmówiła przyjęcia towaru dostarczonego niezgodnie z umową, do czego – jak to przyznali świadkowie - miała prawo. Świadek M. H. - bezpośrednia przełożona powódki zeznała, że utrudnianie pracy magazynu polegało na tym, że powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, po powrocie z tego zwolnienia powódka przedłożyła zaświadczenie lekarskie o zakazie dźwigania, a w związku z nieobecnością M. N. po powrocie powódki z kolejnego zwolnienia nie można było powierzyć jej odpowiedzialności materialnej za magazyn. Świadek M. H. zeznała ponadto, że przełożeni powódki obawiali się, że powódka będzie korzystać z kolejnego długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Świadek zeznała, że na spotkaniu poprzedzającym wręczenie powódce „chodziło o problemy na magazynie – z wykonywaniem poleceń przez powódkę. Praca na magazynie była utrudniana”. Na pytanie przewodniczącej, na czym polegało utrudnianie pracy przez powódkę, świadek odpowiedziała, że chodziło o „zwolnienie lekarskie”, zaświadczenie, które powódka przedłożyła po powrocie ze zwolnienia o przeciwwskazaniach zdrowotnych do dźwigania. J. S. na rozprawie utożsamiał zwolnienie lekarskie powódki z porzuceniem przez nią pracy. Świadek L. C. zeznał natomiast, że jako naganne należało ocenić także zachowanie powódki polegające na tym, że o faktach zw. z pracą magazynu żywnościowego zawiadomiła ona osoby stojące w hierarchii woskowej wyżej niż on, co w jego ocenie jest w strukturze wojskowej niedopuszczalne.

Należy zauważyć, że pozwany nie kwestionował zasadności zwolnień lekarskich powódki, jak również zaświadczenia lekarskiego o zakazie dźwigania, a udanie się na urlop wypoczynkowy od 16 czerwca 2021 r. nastąpiło z inicjatywy J. S. – przełożonego powódki. Wymienione okoliczności były zatem okolicznościami obiektywnymi, za które nie sposób przypisywać powódce jakiegokolwiek winy i co do których pozwany w toku procesu nie twierdził, że były one podstawą zastosowania wobec powódki kary nagany.

Na marginesie można stwierdzić, że pozwany wielokrotnie w toku postępowania zarzucał powódce brak krytycyzmu co do jej własnego postępowania, tymczasem, biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego, refleksja o braku autokrytycyzmu nasuwa się w odniesieniu do postępowania pozwanego - zatrudnionych przez pozwanego na stanowiskach kierowniczych osób i stosowanych przez nich metod zarządzania ludźmi. Nie może ulegać wątpliwości,

że - biorąc pod uwagę obowiązki nałożone przez ustawodawcę na pracodawcę w art. 94 k.p. - w sytuacji, w której pomiędzy pracownikami pojawia się konflikt, to do przełożonych należy podjęcie odpowiednich działań, które prowadzić winny do rozwiązania konfliktu i zapewnienia prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy.

Abstrahując od odpowiedzi na pytanie, czy spotkania J. S. z powódką opisane w jego meldunku były działaniami wystarczającymi i odpowiednimi do osiągnięcia opisanego wyżej celu, nie sposób nie zauważyć, że nakazanie przez J. S. podległej mu pracownicy – M. S. sporządzenia oświadczenia o treści jej prywatnych rozmów prowadzonych z powódką, które to oświadczenie zostało następnie załączone do meldunku „na powódkę” (zeznania J. S.) w żaden sposób nie sprzyja budowaniu dobrej atmosfery w pracy, kształtowaniu zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Tym bardziej jeżeli się weźmie pod uwagę, że pracownica M. S. zeznała, że kierowała się troską o powódkę w związku z tym, że ta zwierzyła się jej z podjętej próby samobójczej, a treść jej oświadczenia nie oddawała kontekstu prowadzonych z powódką rozmów.

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że dokonane przez pozwanego zawiadomienie o nałożeniu na powódkę kary nagany naruszało przepis art. 110 k.p. W konsekwencji kara nagany jako sprzeczna z przepisami prawa podlegała uchyleniu stosownie do art. 112 § 1 i 2 k.p., o czym sąd orzekł w pkt I wyroku.

Rozstrzygając o kosztach procesu sąd oparł się na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 109 k.p.c., uwzględniając minimalną stawkę wynagrodzenia określoną przez § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800 z zm.).