

Sygn. akt V P 8/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017r.

Sąd Rejonowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marzena Hop

Protokolant: Anna Lewicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2017r. w S.

sprawy z powództwa **D. S.**

przeciwko: **Wojewódzkiemu Szpitalowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.**

o uchylenie kary porządkowej

1. **uchyla karę porządkową nagany nałożoną na powódkę D. S. w dniu 13 grudnia 2016r. - pismem z dnia 12 grudnia 2016r.,**

2. **zasądza od pozwanego Wojewódzkiego Szpitala (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powódki D. S. kwotę 366,40 zł (trzysta czterdzieści sześć złotych 40/100) tytułem kosztów procesu.**

Sygn. akt V P 8/17

UZASADNIENIE

Powódka – D. S. pozwem złożonym w dniu 10.01.2017 roku wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej w dniu 13.12.2016 roku oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych lub według spisu kosztów.

W uzasadnieniu wskazała, że w pozwanym szpitalu rozpoczął się protest pracowników, skierowany przeciwko działalności zarządu spółki, która pogorszyła funkcjonowanie szpitala, jak też doprowadziła do niekorzystnych zmian personalnych. Podała, że brała udział w konferencjach prasowych, przed wejściem do szpitala, albowiem z wielkim zaangażowaniem, jako wieloletni oddany pracownik pozwanego szpitala, przedstawiała zastrzeżenia i niepokoje pracowników dotyczące działalności spółki.

Argumentowała nadto, że w dniu 13.12.2016 roku na stanowisko pracy powódki przybył jeden z członków kadry kierowniczej szpitala tj. dyrektor A. wraz z dwoma pracownikami kadr i wręczył powódce zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej. Podała, że w czasie pomiędzy wypowiedziami powódki a terminem wręczenia powódce nagany, nie została ona wysłuchana przez pracodawcę. Wskazała przy tym, że w dniu wręczenia jej nagany powódka również nie została wysłuchana przed wręczeniem pisma, zaś osoba wręczająca naganę oczekiwała od powódki jedynie potwierdzenia odbioru pisma, po czym opuściła stanowisko pracy powódki.

Podała, że wskazane w piśmie działania powódki, jako dopuszczalna krytyka, ocena stanu zakładu pracy i działań jego kadry kierowniczej, nie mieściły się w kategorii naruszeń organizacji i porządku w procesie pracy.

Pozwany **Wojewódzki Szpital (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S.**, reprezentowany przez radcę prawnego, w odpowiedzi na pozew, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, iż w dniu 01.12.2017 roku pracownik pozwanego w osobie D. S., korzystając ze specjalnie przygotowanego nagłośnienia, na terenie zakładu pracy, przed jego głównym wejściem, w sposób arogancki, obraźliwy i napastliwy wypowiadała się na temat kompetencji Zarządu Spółki, a także podejmowanych przez niego działań.

Uzasadniając prezentowane stanowisko pozwany wskazał, że w dniu 9.12.2016 roku Zarząd, poprzez odtworzenie znajdujących się w sieci internet nagrań, powziął wiadomość o wydarzeniach, jakie miały miejsce w dniach 01.12.2016 roku oraz 07.12.2016 roku. Podał, że wobec istnienia tych nagrań, fakty były oczywiste, tj. nie mogło być wątpliwości, jakie było zachowanie pracownika i czy może ono stanowić podstawę do wymierzenia kary porządkowej nagany.

Nadto, strona pozwana podała, że w dniu 13.12.2016r. posiadająca stosowne umocowanie Kierownik D. Kadr, w obecności trojga innych pracowników, po uprzednim zapoznaniu powódki z zamiarem wręczenia jej zawiadomienia o udzieleniu kary porządkowej w związku ze zdarzeniami, jakie miały miejsce w dniach 01.12.2017r. i 07.12.2017r. oraz umożliwieniu wypowiedzenia się w tej sprawie, wręczyła D. S. zawiadomienie o udzieleniu nagany. Wskazał, że złożony przez pracownika sprzeciw, po rozpatrzeniu stanowiska zakładowych organizacji związkowych, został rozpoznany negatywnie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 14.10.1985 roku D. S. zatrudniona została w Wojewódzkim Szpitalu (...) w S. na czas nieokreślony od dnia 15.10.1985 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starsza księgowa.

Dowód: umowa o pracę z dnia 14.10.1985 roku – k. 2 – część (...) akt osobowych D. S..

W dniu 12.12.2016 roku Prezes Zarządu Wojewódzkiego Szpitala (...) w (...) Sp. z o.o., przygotował pisemne zawiadomienie o nałożeniu na D. S. kary porządkowej w postaci nagany za naruszenie zapisanego w Regulaminie pracy szpitala, a także ogólnie uznanych zasad obowiązku:

- dbania o korzystny wizerunek zakładu pracy;
- przestrzegania zasad współżycia społecznego;
- właściwego zachowania się wobec współpracowników oraz przełożonych;
- przekroczenia zasad dopuszczalnej krytyki przełożonego;
- przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku.

W treści tegoż dokumentu wskazano, że D. S. naruszyła swe obowiązki poprzez:

- powtarzające się i systematyczne wygłaszanie publicznie w sposób obraźliwy i napastliwy na terenie zakładu pracy twierdzeń deprecjonujących umiejętności oraz kompetencje przełożonych, jakimi są osoby wchodzące w skład Zarządu Szpitala;
- publiczne zarzucanie przełożonym niszczenia szpitala oraz braku dbałości o pacjentów;
- publiczne wygłaszanie twierdzeń obrażających i poniżających innych pracowników w sposób naruszający ich godność.

Dowód: zawiadomienie z dnia 12.12.2016 roku o wymierzeniu kary porządkowej – akta osobowe D. S., część (...).

Kierownik D. Kadr (...) w S. w osobie W. D. na mocy pełnomocnictwa z dnia 9.12.2016 roku posiada umocowanie Zarządu (...) w S. do reprezentowania Szpitala jako pracodawcy w zakresie czynności wysłuchania pracownika w postępowaniu dotyczącym zastosowania wobec niego kary porządkowej.

Dowód: pełnomocnictwo z dnia 9.12.2016 roku – k. 28 akt sprawy.

Przed spotkaniem zorganizowanym w dniu 13.12.2016r., Kierownik D. (...) w osobie W. D., otrzymał od Prezesa Zarządu (...) w S. pisemne zawiadomienie o nałożeniu na pracownika D. S. kary nagany, na podstawie treści zapisów nagrań znajdujących się na stronach internetowych, zawierających wypowiedzi D. S. na temat prosperowania szpitala oraz zarządu. Wówczas decyzja o nałożeniu na pracownika kary nagany była już podjęta. W. D. została jedynie wyznaczona do wręczenia pracownikowi kary. Miało to miejsce w dniu 12.12.2016r.

Dowód: treść zeznań W. D., zapis nagrania: 00:03:37, 00:09:52, k. 61v. akt sprawy.

W dniu 13.12.2016 roku w gabinecie Kierownika Apteki (...) w S. odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli: Dyrektor ds. (...) w S., Kierownik Apteki (...) w S., Kierownik D. Kadr (...) w S., Pracownik D. Kadr (...) w S., Pracownik Apteki (...) w S. oraz D. S. (która została wezwana do tego gabinetu w trakcie wykonywanej pracy).

Dowód: treść zeznań D. S., zapis nagrania: 00:10:31, k. 53v.; treść zeznań W. D., zapis nagrania: 00:03:37, k. 61v. akt sprawy.

Na ww. spotkanie W. D. przyniosła już otrzymane uprzednio od Prezesa Zarządu Szpitala pisemne zawiadomienie o udzieleniu D. S. kary nagany.

Dowód: treść zeznań świadka W. D., zapis nagrania: 00:04:54.

Rozpoczynając spotkanie W. D. trzymając ww. zawiadomienie, stwierdziła, że zebrano się w tym gronie w celu udzielenia D. S. kary nagany. Następnie skierowała do pracownika pytanie, czy chciałby się wypowiedzieć w tej sprawie. Z uwagi na brak odpowiedzi pracownika wręczyła mu otrzymany uprzednio od Prezesa Zarządu dokument o nałożeniu kary nagany, po czym ponownie zapytała, czy pracownik chciałby się wypowiedzieć w sprawie. D. S. odparła, że teraz już nie będzie się wypowiadała.

Dowód: treść zeznań świadka W. D., zapis nagrania: 00:04:54 – 00:05:41, 00:03:37, k. 61v.

Otrzymanie ww. zawiadomienia o wymierzeniu kary porządkowej D. S. w trakcie tego spotkania potwierdziła własnoręcznym podpisem i datą.

Dowód: zawiadomienie z dnia 12.12.2016 roku o wymierzeniu kary porządkowej – akta osobowe D. S., część (...); treść zeznań świadka W. D., zapis nagrania: 00:03:37, k. 61v.

W dniu 19.12.2016 roku D. S. złożyła sprzeciw od ww. kary porządkowej.

Dowód: akta osobowe D. S., część (...).

Pismem z dnia 21.12.2016 roku Prezes Wojewódzkiego Szpitala (...) w S. zwrócił się do (...) Związku Zawodowego (...) w Wojewódzkim Szpitalu (...) w (...) Sp. z o.o., do (...) Związku Zawodowego (...) w tymże szpitalu oraz do (...) Związku Zawodowego Lekarzy Oddział przy (...) w S., o zajęcie stanowiska w sprawie ukarania w dniu 13.12.2016 roku karą porządkową nagany pracownika – D. S.. Wskazano, że kary udzielono po umożliwieniu pracownikowi wypowiedzenia się w tej sprawie oraz że pracownik w dniu 19.12.2016 roku wniósł sprzeciw.

Dowód: pisma z dnia 21.12.2016 roku – k. 19, 20, 21 akt sprawy.

W nawiązaniu do ww. wniosków, Zakładowe Organizacje Związkowe działające przy Wojewódzkim Szpitalu (...) w (...) Sp. z o.o. wyraziły sprzeciw wobec ukarania D. S. karą porządkową nagany. W uzasadnieniu wskazano przede

wszystkim na fakt, że działanie D. S. mieściło się w ramach wolności wypowiedzi, związanej z dopuszczalną oceną działań pracodawcy oraz że działanie pracownika wynikało z troski o dobro zakładu pracy. Zarzucono, iż nie doręczono związkom zawodowym kopii pisma nakładającego karę.

Dowód: pismo z dnia 23.12.2016 roku – k. 18 akt sprawy.

Po rozpoznaniu sprzeciwu D. S. od zastosowania wobec niej kary porządkowej nagany oraz po rozpatrzeniu stanowiska reprezentujących ją zakładowych organizacji związkowych, pracodawca nie uwzględnił sprzeciwu i utrzymał nałożoną na nią karę w mocy.

Dowód: pismo z dnia 27.12.2016r. zatytułowane „Rozpoznanie sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej”, k. 17 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo D. S. jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu kara porządkowa nagany została nałożona na powódkę niezgodnie z obowiązującymi przepisami.

Zgodnie z treścią 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:

- 1)karę upomnienia,
- 2)karę nagany.

Jak stanowi przepis art. 111 k.p. przy stosowaniu kary porządkowej pracodawca bierze pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Są to kryteria, jakimi powinien kierować się pracodawca przy podejmowaniu decyzji o zastosowaniu kary porządkowej. Istotnym jest więc by zachowanie pracownika było zawinione.

Kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia przez pracodawcę informacji o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. (art. 109 § 1 k.p.)

Zaznaczyć przeto należy, iż ***kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika*** (art. 109 § 2 k.p.).

Pracownikowi w myśl z art. 112 § 1 k.p. przysługuje prawo do wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej, jeśli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Pracodawca jest obowiązany do rozpoznania sprzeciwu w terminie 14 dni, bowiem jego nie odrzucenie w tym terminie jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Co istotne, pracownik, który wniósł sprzeciw, może w terminie 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. (art. 112 § 2 k.p.)

Ze szczególną mocą podkreślić należy, że warunkiem zgodnego z prawem zastosowania kary jest uprzednie wysłuchanie pracownika. Pracownik ma bowiem prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację, zanim podejmie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzona wyłącznie do formalności.

Treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p. prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (vide: wyrok SN z 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, Lex Polonica nr 344585, OSNAPiUS 2000, nr 8, poz. 307).

Podkreślić należy, że art. 109 § 2 k.p. należy do sfery bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy, regulujących odpowiedzialność porządkową pracowników. Imperatywny charakter prawny tego przepisu wymaga jego ścisłej wykładni i stosowania. Z normy tej jednoznacznie wynika obowiązek pracodawcy uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. Tej ustawowej powinności pracodawcy odpowiada uprawnienie pracownika, że ma być wysłuchany przed zastosowaniem kary porządkowej. 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. Pracodawca nie może zatem 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. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może zdecydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień.

Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. - nie może zdecydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej. Takie stanowisko zajęł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 czerwca 1999r., I PKN 114/99, a Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w całości je podziela.

Sąd orzekający poczynił ustalenie, iż w tejże sprawie pracodawca przed faktycznym podjęciem decyzji o nałożeniu na pracownika kary nagany nie wysłuchał powódki, nie umożliwił jej również złożenia pisemnych czy ustnych wyjaśnień. Zważyć bowiem należy, iż niezmiernie istotny jest w sprawie kontekst faktycznego zdarzenia oraz sekwencja zdarzeń. Podkreślenia wymaga nadto fakt, iż ustawodawca wyraźnie zaznaczył, że kara porządkowa może zostać zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Brak więc w tym zapisie czynnika ewentualności czy też swego rodzaju dowolności dedykowanej pracodawcy.

Na szczególną uwagę zasługuje bowiem fakt wynikający wprost z treści zeznań świadka W. D.. Szczególne znaczenie Sąd przypisał zeznaniom tego świadka, albowiem pochodziły od osoby, która bezpośrednio uczestniczyła w spotkaniu z dnia 13.12.2016r. podczas którego, w imieniu pracodawcy, doręczyła powódce przedmiotowe zawiadomienie o nałożeniu kary. Z relacji przedstawionej na rozprawie przez ww. świadka wynika wprost, iż przed tym spotkaniem zorganizowanym w dniu 13.12.2016r., Kierownik D. (...) w osobie W. D., została wezwana do Prezesa Zarządu (...) w S. i otrzymała pisemne zawiadomienie o nałożeniu na pracownika D. S. kary nagany, na podstawie treści zapisów nagrań znajdujących się na stronach internetowych, zawierających wypowiedzi D. S. na temat prosperowania szpitala. Świadek wskazała, że już wówczas decyzja o nałożeniu na pracownika kary nagany była podjęta. W. D. została jedynie

wyznaczona do wręczenia pracownikowi kary. Powyższe odnajduje swe odzwierciedlenie w treści zeznań W. D., zapis nagrania: 00:03:37, 00:09:52, k. 61v. akt sprawy.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika nadto, że w dniu 13.12.2016 roku w gabinecie Kierownika Apteki (...) w S. odbyło się spotkanie, w którym udział wzięli: Dyrektor ds. (...) w S., Kierownik Apteki (...) w S., Kierownik D. Kadr (...) w S., Pracownik D. Kadr (...) w S., Pracownik Apteki (...) w S. oraz D. S. (która została wezwana do tego gabinetu w trakcie wykonywanej pracy). Z relacji przedstawionej przez świadka W. D. wynika jednak, że na spotkanie przyniosła już otrzymane uprzednio od Prezesa Zarządu Szpitala pisemne zawiadomienie o udzieleniu D. S. kary nagany (vide: treść zeznań świadka W. D., zapis nagrania: 00:04:54). Powyższe ustalenia potwierdza również fakt wynikający także z zeznań tegoż świadka, który wskazał, iż rozpoczynając spotkanie stwierdziła, że zebrano się w tym gronie w celu udzielenia D. S. kary nagany, a następnie skierowała do pracownika pytanie, czy chciałby się wypowiedzieć w tej sprawie. Z uwagi na brak odpowiedzi pracownika wręczyła mu otrzymany uprzednio od Prezesa Zarządu dokument o nałożeniu kary nagany (vide: treść zeznań świadka W. D., zapis nagrania: 00:04:54 – 00:05:41, 00:03:37, k. 61v.).

Z powyższych ustaleń bezpośrednio wynika, że przed ewentualnym wysłuchaniem (stworzeniem możliwości wypowiedzenia się) pracownika w osobie D. S. w zakresie konkretnych zarzutów, pracodawca podjął już uprzednio decyzję o nałożeniu na nią kary nagany. Zważyć zatem należy, że przynajmniej w dniu 12.12.2016r. decyzja taka zapadła. Tego dnia bowiem Prezes Zarządu Szpitala wezwał Kierownika D. Kadr i w zasadzie polecił mu jedynie wręczenie dokumentu stwierdzającego takie zdarzenie. Ze szczególną mocą wskazać należy, że świadek w osobie W. D. zeznając podała: „zostałam wyznaczona do wręczenia pracownikowi kary”. Powyższe nie pozostawia w tej mierze zatem żadnych wątpliwości.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie poczynił konstatację, iż zapytanie skierowanie do powódki podczas spotkania w dniu 13.12.2016r., było wyłącznie czynnością pozorną i uczynioną dla formalności. Decyzja bowiem o ukaraniu podjęta została przynajmniej dzień wcześniej. Skoro tak, to stwierdzić należy, że kolejność zdarzeń nie była zgodna z przytaczanymi powyżej przepisami. Otóż powódka nie otrzymała możliwości wypowiedzenia się co do konkretnych zdarzeń (zarzucanych jej czynów, zachowań), jeszcze przed podjęciem przez pracodawcę decyzji o ewentualnym jej ukaraniu. Kolejność zdarzeń była odwrotna. Pracodawca najpierw podjął decyzję o ukaraniu pracownika, zaś spotkanie z nim, udzielenie możliwości wypowiedzi, wysłuchanie pracownika – były już czynnościami wtórnymi. Na podstawie nagrań video Zarząd podjął decyzję o nałożeniu kary, po czym wybrał pracownika, który miał jedynie wręczyć dokument zawiadamiający o nałożeniu tejże kary.

Nadto, ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie wynika również, aby w trakcie spotkania umocowany Kierownik Oddziału Kadr próbował kontaktować się choćby telefonicznie z Prezesem Zarządu Szpitala, celem powzięcia informacji o ostatecznej jego decyzji. Spotkanie z pracownikiem w dniu 13.12.2016 roku w rzeczywistości odbyło się wyłącznie w celu wręczenia mu dokumentu stwierdzającego nałożenie na niego kary nagany. Co prawda, Kierownik D. Kadr posiada umocowanie do dokonywania czynności w imieniu pracodawcy w zakresie czynności wysłuchania pracownika w postępowaniu dotyczącym zastosowania wobec niego kary porządkowej (k. 28), to jednak w przedmiotowej sprawie pracodawca nie zachował wymaganej prawem, określonej przez ustawodawcę kolejności zdarzeń. Otóż decyzja o nałożeniu na powódkę kary zapadła przed ewentualną czynnością jej wysłuchania, czy też umożliwienia jej wypowiedzenia się. Była jedynie czynnością wtórną.

Po wtóre zaznaczyć wypada, iż powódka nie miała możliwości dokonania wyboru sposobu złożenia wyjaśnień, gdyż pracodawca nie stworzył jej w ogóle takiej możliwości przed podjęciem decyzji o jej ukaraniu.

Na marginesie jedynie wspomnieć wypada, iż rację ma strona pozwana podnosząc, że fakt sporządzenia pisma zawiadamiającego o karze nie stanowi w istocie jej nałożenia na pracownika. Możliwe jest bowiem techniczne sporządzenie samego dokumentu, co nie wywołuje jeszcze żadnych skutków prawnych. Zważyć jednakże należy na istotną kwestię, tzn. zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje, że sama decyzja o nałożeniu kary porządkowej na powódkę została przez pracodawcę podjęta zanim umożliwiono jej wypowiedzenie

się w kwestii ewentualnych zarzutów. Pracownik D. Kadr na spotkaniu w dniu 13.12.2016r. decyzję tę jedynie wręczył powódce. Zatem ewentualne jej wyjaśnienia ustne nie miałyby już żadnego wpływu na fakt nałożenia kary, bowiem decyzję pracodawca podjął dzień wcześniej. Podczas spotkania w dniu 13.12.2016r. Kierownik Oddziału Kadr w żaden sposób już nie konsultowała tejże decyzji z Zarządem Spółki (pracodawcą), a jedynie wręczyła dokument powódce sugerując, że może się wypowiedzieć, a jednocześnie prosząc o potwierdzenie otrzymania tejże. W niniejszej sprawie zatem, już w dniu 12.12.2016r. pracodawca sporządził sam dokument zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej nagany na pracownika, ale i podjął ostateczną decyzję w tej kwestii.

Z uwagi na powyżej obszernie przytoczoną argumentację, wyłącznie z uwagi na niezachowanie wymagań w płaszczyźnie formalnej (nie wnikając w kwestię merytorycznej zasadności nałożenia kary na powódkę), Sąd uchylił karę porządkową nagany nałożoną na D. S. w dniu 13.12.2016 roku, pismem z dnia 12.12.2016 roku, o czym orzekł w punkcie pierwszym części dyspozytywnej wyroku.

Powyższe ustalenia Sąd poczynił w szczególności w oparciu o treść zeznań świadka W. D., która bezpośrednio uczestniczyła zarówno w spotkaniu z Prezesem Zarządu Szpitala w S., który przekazał jej dokument zawiadamiający o nałożonej na powódkę karze, jak również uczestniczyła w spotkaniu, podczas którego wręczyła powódce tenże dokument. W ocenie Sądu, zeznania ww. świadka były szczere, spontaniczne, a przy tym jasne. Świadek w swych zeznaniach wiernie odtworzyła rzeczywisty przebieg zdarzeń, począwszy od dnia 12.12.2016r. kiedy to otrzymała od pracodawcy polecenie o wręczeniu pracownikowi kary. Z tych też przyczyn Sąd przyznał zeznaniom tego świadka walor wiarygodności, a tym samym uczynił podstawą dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych.

Nadto, Sąd dał wiarę zeznaniom samej powódki D. S., które były szczere i logiczne. Nadto, odnalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie, który Sąd uznał za wiarygodny.

Ustalenia Sądu oparte zostały również na treści dowodów z dokumentów załączonych do akt sprawy. Zostały one sporządzone w wymaganej przepisami formie, przez osoby do tego umocowane. Żadna ze stron tychże dowodów nie kwestionowała.

Reasumując, w ocenie Sądu powództwo było zasadne z uwagi na naruszenie przez pracodawcę procedury związanej z udzieleniem kary porządkowej.

W punkcie drugim części dyspozytywnej wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, zgodnie z zasadą odpowiedzialności finansowej za wynik postępowania (art. 98 § 1 k.p.c.). Tym samym zasądził od pozwanego na rzecz powódki D. S. kwotę 366,40 zł. Na koszty postępowania złożyło się: wynagrodzenie radcy prawnego reprezentującego w sprawie powódkę – w kwocie 120 zł oraz celowe i rzeczywiste koszty dojazdu tegoż pełnomocnika na rozprawę w łącznej kwocie 246,40 zł (zgodnie z ustnym oświadczeniem złożonym podczas rozprawy w dniu 20.06.2017 roku – k. 62).

Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika powódki Sąd określił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu.

Sędzia Sądu Rejonowego

Marzena Hop