

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 2 maja 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. K. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w L. o uchylenie kary porządkowej upomnienia oddalił powództwo i zasądził od M. K. na rzecz (...) Spółki Akcyjnej w L. 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

### ***Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na gruncie następujących ustaleń faktycznych:***

Powódka M. K. jest pracownikiem (...) Spółka Akcyjnej w L. Oddział w Ł. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę od 1997r., ostatnio na stanowisku specjalisty w Departamencie Logistyki w Wydziale Administracji.

W dniu 19 marca 2015 r. została zawarta pomiędzy (...) Spółką Akcyjną w L. a Spółdzielnią (...) umowa o roboty budowlane, na mocy której Spółdzielnia (...) z siedzibą w Ł. zobowiązała się do wykonania robót w branży eklektycznej, sanitarnej, budowlanej mających na celu doprowadzenie inwestycji do stanu zgodności z projektem budowlanym przebudowy (modernizacji) parteru budynku biurowego zlokalizowanego w Ł., przy ul. (...), należącego do (...) S.A Oddział Ł. –M.. Osobą odpowiedzialną za prawidłową realizację umowy ze strony pozwanego została wyznaczona powódka, w tym została umocowana do dokonywania czynności związanych z realizacją przedmiotu umowy, z wyłączeniem czynności, które mogłyby powodować zmiany w umowie. Powódka została także uprawniona do samodzielnego wykonywania czynności związanych z odbiorami częściowymi, robotami zanikającymi i ulegającymi zakryciu oraz etapowymi.

Osoba wpisana do umowy o roboty budowlane z działu Administracyjnego nie posiadała wiedzy merytorycznej w zakresie zagadnień budowlanych, jednakże jest osobą najbardziej zaangażowaną w to co dzieje się na obiekcie jej podległym.

Powódka uczestniczyła też w Komisji Przetargowej dotyczącej zamówienia publicznego w przedmiocie stanowiącym przedmiot umowy o roboty budowlane z dnia 19 marca 2015 r.

W kwietniu 2016 r. powołany został przez Dyrektora Generalnego pozwanego zespół zadaniowy ds. rozliczenia prac modernizacyjnych wykonanych przez Spółdzielnię (...). Jako Przewodnicząca Zespołu powołana została A. M.. Powódka została wyznaczona, jako członek zespołu. Do zadań zespołu zadaniowego należało przygotowanie propozycji rozwiązania sprawy rozliczenia prac ze Spółdzielnią (...), ustalenia ostatecznej dokumentacji powykonawczej i zakresu prac zrealizowanych przez Spółdzielnię (...), ustalenie ostatecznej kwoty wynikającej ze zrealizowanych prac przez wykonawcę.

Powódka uczestniczyła, jako członek zespołu zadaniowego w raporcie z prac zespołu.

Powódka, jako członek Komisji została powołana przez Dyrektora Generalnego z dnia 19 września 2016 r. do Komisji do przeprowadzenia inwentaryzacji oraz oceny technicznej robót budowlanych w zakresie modernizacji budynku przy ul. (...).

Powódka, jako Przewodnicząca Komisji ds. odbioru uczestniczyła w sprawdzeniu zgłoszonego do odbioru częściowego prac w budynku przy ul. (...) w styczniu, lutym i marcu 2017 r. oraz maju 2017 r. w ramach ugody zawartej w dniu 27 grudnia 2016 r.

W tym okresie przełożonym powódki była A. M..

W dniu 7 czerwca 2017 r. Dyrektor Generalny Z. F. (1) - Dyrektor Generalny (...) S.A. Oddział Ł. – M. wraz z M. D. Departamentu Logistyki i M. L. pełnomocnikiem prowadzącym obsługę pozwanego dokonali oględzin przebiegu remontu budynku przy ul. (...). Z. F. (1) podczas obchodu nieruchomości miał wiele pytań na temat realizacji. Z uwagi

na to, że M. G. i M. L. nie znali odpowiedzi na wszystkie pytania Dyrektor Generalny zarządził spotkanie w jego gabinecie z udziałem powódki.

Powódka została zaproszona do gabinetu Dyrektora Generalnego Z. F. (1) przez Sekretariat. Powódka nie została poinformowana o celu spotkania.

W gabinecie Dyrektora Generalnego pozwanego poza nim znajdowała się M. G. i M. L., kiedy dołączyła do nich powódka.

Przedmiotem spotkania była kwestia realizacji umowy o roboty budowlane, której stroną jest Spółdzielnia (...), w tym omówienie wykonanych prac, prac dodatkowych oraz ustalenia zakresu niewykonanych prac oraz przyczyn ich niewykonania.

Powódka pytana była o kwestie budowlane i realizację umowy ze Spółdzielnią (...). Powódka oświadczyła dyrektorowi Generalnemu, że jej zdaniem podczas spotkania winien być obecny cały zespół zadaniowy.

Z uwagi na to, że powódka nie знаła odpowiedzi na jedno pytanie M. G. poprosiła powódkę o przyniesienie umowy i ugody zawartej ze Spółdzielnią (...). Wówczas powódka powiedziała M. G., że przedmiotowe dokumenty są już u przełożonej. Z kontekstu wypowiedzi powódki wynikało, iż przełożona powinna wyjść ze spotkania i wydrukować sobie dokumenty, które zostały przesłane na skrzynkę mailową. Wówczas M. G. powiedziała powódce, by potraktowała jej prośbę, jako polecenie służbowe. Wówczas powódka udała się do drugiego budynku i poprosiła A. M. – jej przełożoną, o kopie żądanych przez M. G. dokumentów.

Na część pytań zadawanych przez dyrektora Generalnego Z. F. (1) powódka udzieliła odpowiedzi, natomiast część pytań wywoływała u powódki reakcję negatywną, z komentarzem do osób, które były na spotkaniu. Powódka zarzucała M. G. prywatne związki z Dyrektorem Generalnym Z. F. (2), do M. L. mówiła, że „duma kroczy przed upadkiem”, że będzie rozliczony i że mu o tym jeszcze przypomni. Do M. G. powódka mówiła, żeby przestała się uśmiechać. Zachowanie powódki odbierane było przez uczestników spotkania, jako niestosowane. Powódka wyrażała lekceważący stosunek do innych osób, odnosiło się wrażenie, że odmawia współpracy. Powódka podważała zasadność swojej obecności na spotkaniu i wyrażała zdanie, iż obecnym na spotkaniu winien być cały zespół zadaniowy. Powódka od samego początku była negatywnie nastawiona do osób biorących udział w spotkaniu. Powódka mówiła, że nic nie wie na temat realizacji umowy z Spółdzielnią (...), nie jest odpowiedzialna za realizację tej umowy i jest jedynie administratorem .

Powódka nie wykazywała chęci rozwiązania problemu, zarzucała pracodawcy, że nie podjął żadnych działań zmierzających do zakończenia budowy. Powódka twierdziła, że wykonawca czeka na decyzję (...) w sprawie dostaw materiałów, które miałyby realizować inwestor.

Dyrektor Generalny Z. F. (1) kilkakrotnie próbował wymóc na powódce zachowanie stosowne do okoliczności.

Pod koniec spotkania, przy wyjściu powódka powoływała się na znajomość z zastępcą Dyrektora Generalnego p. J., podnosząc, iż jest to jej dobry znajomy i nie jest to koniec sprawy.

Powódka przed wyjściem nawiązała także do sprawy dotyczącej mobbingu, który zarzucała M. G. A. M. i powiedziała, że do tej pory starała się być obiektywna, natomiast dziś już rozumie A. M. i będzie starała się wspierać ją w walce z M. G..

Słowa kierowane pod adresem adw. M. L. można było odbierać jako groźby.

Już we wcześniejszym okresie w związku z działalnością związkową powódki odnotowywane były przypadki niestosownego zachowania powódki.

W dniu 19 czerwca 2017 r. pozwany wręczył powódce zawiadomienie o zastosowaniu w stosunku do powódki kary upomnienia na podstawie art. 108 §1 k.p. oraz za naruszenie zasad określonych w Regulaminie Pracy za nieprzestrzeganie ustalonego porządku i organizacji pracy, zgodnie z rozdziałem III § 8 ust 6 Regulaminu Pracy oraz art. 100 § 2 pkt 6 k.p., tj. za nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, co stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W zawiadomieniu wskazano, że wyrazem złamania powyższych zasad były wypowiedzi powódki mające miejsce w dniu 7 czerwca 2018 r. podczas spotkania z udziałem Dyrektora Generalnego Oddziału Ł. Z. F., D. Departamentu Logistyki M. G. oraz adw. M. L.. Podczas w/w spotkania zachowanie powódki cechowało się w szczególności lekceważącą i arogancką postawą wobec przełożonych, podważaniem kompetencji uczestników spotkania, stosowaniem mniej lub bardziej zawołanych gróźb wobec uczestników i odwoływaniem się do osobistych relacji między uczestnikami spotkania, zarzucając również bez uzasadnienia brak obiektywizmu. Jednocześnie wskazano, że karę udzielono po wysłuchaniu pracownika w dn. 19 czerwca 2017 r.

Przed nałożeniem kary porządkowej powódka została wysłuchana przez Zastępcę Kierownika Kadr Ł. B..

W dniu 26 czerwca 2017 r. powódka złożyła sprzeciw od nałożonej kary upomnienia, wskazując, że zarzuty postawione w piśmie o zastosowaniu kary są niezgodne z rzeczywistością, a wymierzona kara jest nieuzasadniona.

(...) Komisja (...) przy pozwanym po zapoznaniu się z zarzutami pracodawcy i po uzyskaniu wyjaśnień od powódki, wyraziła negatywne stanowisko wobec przedmiotowej kary. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że zarzuty pod adresem powódki są nieuzasadnione. Rozmowa z pracownikiem była przeprowadzona jedynie w obecności Dyrektora Generalnego oraz osób reprezentujących wyłącznie interesy pracodawcy – dyrektor M. G. oraz mecenas M. L.. Jednocześnie wskazano, że w ostatnim okresie toczyło się postępowanie z oskarżenia o mobbing, skierowane wobec dyrektora M. G., z którym wystąpiła bezpośrednio przełożona p. M. K. kierownik Wydziału Administracji A. M., co mogło mieć istotny wpływ na postawę i oceny osób uczestniczących w spotkaniu, ponieważ powódka uznała zarzuty o stosowanie mobbingu za zasadne i złożyła we wspomnianym postępowaniu zeznania, które potwierdzały słuszność tego zarzutu. Związek zawodowy wyraził stanowisko, że celem rozmowy było doprowadzenie do zmiany stanowiska prezentowanego przez powódkę w sprawie o mobbingu, a być może jej zastraszenie – dyrektor M. G. kieruje Departamentem, w którym pracują powódka i A. M.. Inne zagadnienia poruszane w trakcie spotkania (w szczególności dotyczące treści umów związanym z pracami remontowymi prowadzonymi w budynku przy ul.(...)) nie mieściły się w kompetencjach powódki, gdyż nie była ona i nie jest szefową zespołu odpowiedzialnego za przebieg negocjacji w wykonawcą tych prac, ani osobą odpowiedzialną za porozumienia podpisywane z wykonawcą.

Pozwany po rozpatrzeniu sprzeciwu powódki oraz po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentującej powódkę zakładowej organizacji związkowej odrzucił sprzeciw i podtrzymał decyzję o ukaraniu.

U pozwanego obowiązuje Regulamin Pracy, zgodnie z zapisami, którego do obowiązków pracownika należy przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, a także m.in. przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Sąd Rejonowy nie dając wiary zeznaniom powódki w zakresie twierdzeń, że powódka nie wiedziała jaką rolę pełniła przy realizacji umowy łączącej pozwanego ze Spółdzielnią (...), argumentował, że okolicznościom przedstawianym przez powódkę zaprzeczają liczne dokumenty przedstawione przez pozwanego, w tym dotyczące zapytania ofertowego, umowy, w której jako osobę odpowiedzialną za realizację umowy wskazywano powódkę oraz szereg dokumentów w zakresie funkcjonowania powołanego zespołu zadaniowego, komisji inwentaryzacyjnej i protokołów z realizacji zadań postawionych przed komisją i zespołem, których członkiem była powódka. Sąd I instancji zaakcentował, że na wszystkich tych dokumentach figurują podpisy powódki, jako członka zespołu, bądź nawet Przewodniczącej Komisji. Zdaniem Sądu Rejonowego nie zasługują na wiarę zeznania powódki, że mogła nie mieć świadomości jaki był przedmiot umowy między pozwanym a Spółdzielnią (...) będąc uczestnikiem prowadzonych negocjacji ugodowych między pozwanym, a Spółdzielnią. Według Sądu Rejonowego nie zasługiwały też na wiarę zeznania świadka A. M., że powódka została wpisana do umowy dotyczącej robót budowlanych przy ul. (...) niejako z „łapanki” i nie miała świadomości o treści umowy oraz nie miała wiedzy o realizacji tej umowy. Sąd zaznaczył, że nie kwestionuje,

jak twierdził świadek P. D., że administrator wpisany jako osoba odpowiedzialna za realizację umowy był bardziej zaangażowany w to co dzieje się na obiekcie i nie posiadał wiedzy merytorycznej w zakresie kwestii budowlanych, jednakże podkreślił, że powódka jako administrator nie mogła nie mieć żadnej wiedzy o realizowanych pracach na obiekcie. Sąd Rejonowy wskazując, że świadek A. M. nie zaprzeczała, że powódka była przewodniczącą komisji uczestniczącą w odbiorach prac, wywodził z powyższego, że powódka musiała siłą rzeczy mieć z pewnością jakąś wiedzę na temat realizacji umowy i chociażby wykonywanych prac, skoro uczestniczyła w ich odbiorze. Sąd I instancji podkreślił, że na ocenę wiarygodności świadka A. M. wpływała okoliczność, iż świadek uczestniczył w rozprawie w dniu 21 lutego 2018 r. podczas przesłuchania świadków M. G., Z. F. (1) i M. L., dodając, że jak wynikało z zebranego materiału dowodowego z udziałem świadka i z jej wniosku toczyło się skierowane przeciwko M. G. postępowanie mobbingowe, co mogło rzutować na treść zeznań tego świadka. Uznając za niewiarygodne zeznania powódki w zakresie twierdzeń, że nie odnosiła się do osób biorących w spotkaniu z dnia 7 czerwca 2017 r. w sposób lekceważący i nie podważała kompetencji uczestników spotkania, Sąd Rejonowy argumentował, że zeznania te pozostają w jawnej sprzeczności ze zgodnymi i spójnymi zeznaniami świadków M. G., Z. F. (1) i M. L..

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlega oddaleniu.

Przywoławszy treść art. 108 § 1 k.p. Sąd I instancji wyjaśnił, że odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków, spełniającą funkcję represyjną, a także funkcję prewencyjną zapobiegając dalszym naruszeniom, zaznaczając jednocześnie, że stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Sąd Rejonowy wskazał, że jednym z narzędzi pracodawcy dla egzekwowania zakładowego porządku jest kodeksowa odpowiedzialność porządkowa, której przesłankami są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2 art. 108 k.p. Sąd Rejonowy argumentował, że wina, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, oznacza negatywną ocenę stosunku pracownika do faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to subiektywna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracownika. Pracodawca, podejmując decyzję o ukaraniu (lub odstąpieniu od ukarania), obowiązany jest uwzględniać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika.

Sąd I instancji zaznaczył, że pracodawca stosując w stosunku do pracownika karę porządkową zobowiązany jest do dochowania wszelkich warunków formalnych wskazanych w przepisach art. 109-112 k.p., tzn. kara porządkowa 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. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg 2-tygodniowego terminu z § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 k.p.). Sąd Rejonowy wyjaśnił, że zgodnie z art. 111 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Sąd I instancji wskazał, że przepisy kodeksu pracy określają także wymogi formalne dla ukaranego pracownika dla wdrożenia drogi wewnątrzzakładowej w związku z udzieloną karą porządkową poprzez możliwość złożenia sprzeciwu do pracodawcy, a następnie wystąpienia na drogę postępowania sądowego. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że procedurę odwoławczą w zakresie kary porządkowej reguluje art. 112 k.p., akcentując, że w przypadku zastosowania kary porządkowej z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może bronić się przy pomocy określonej tym przepisem procedury odwoławczej, tj. wnosząc sprzeciw, który rozpatrywany jest w postępowaniu wewnątrzzakładowym (§ 1), a następnie występując z powództwem o uchylenie kary do sądu pracy (§ 2). Zastosowana kara wywołuje skutki prawne do czasu uwzględnienia przez pracodawcę sprzeciwu lub uprawomocnienia się orzeczenia sądu pracy o uchyleniu kary, ponieważ wszczęcie postępowania reklamacyjnego nie wpływa na jej wykonalność. Bieg terminu do wniesienia sprzeciwu rozpoczyna się od dnia zawiadomienia pracownika o ukaraniu. Pracownik ma na to 7 dni. Po upływie tego okresu pracownik traci prawo do złożenia sprzeciwu. Jest to termin postępowania reklamacyjnego, który nie podlega zawieszeniu lub przywróceniu. Po jego przekroczeniu pracodawca nie ma obowiązku rozpatrzenia przedstawionego

mu sprzeciwu. Prawomocne zakończenie postępowania wewnątrzzakładowego powoduje zamknięcie drogi sądowej do występowania z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej. Sąd Rejonowy wskazał, że art. 112 § 2 k.p. przewiduje także sądową kontrolę zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może bowiem w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Kodeks przewiduje 3 łączne warunki dopuszczalności wystąpienia przez pracownika do sądu: wyczerpanie wewnątrzzakładowego trybu odwoławczego, odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę oraz zachowanie 14-dniowego terminu do wniesienia pozwu. Sąd I instancji zaznaczył, że wskazany termin 14-dniowy, podobnie jak termin z art. 264, ma charakter terminu zawitego prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminów procesowych (art. 168 i nast. K.p.c.).

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że pozwany zawiadomił powódkę o zastosowanej karze upomnienia pismem z dnia 19 czerwca 2017 r., w którym wskazano rodzaj uchybienia obowiązków pracowniczych, datę dopuszczenia się uchybienia oraz pouczenie o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu.

Sąd I instancji stwierdził, że został także spełniony wymóg wysłuchania powódki, która przed zastosowaniem kary upomnienia z dnia 19 czerwca 2017 r. została wysłuchana przez Zastępcę Kierownika Wydziału Kadr Ł. B., działającego z upoważnienia Dyrektora Generalnego.

Zdaniem Sądu Rejonowego dochowane zostały przez stronę pozwaną przepisy dotyczące terminu do nałożenia kary od powzięcia wiadomości o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, wskazując, że zdarzenie, które stanowiło przedmiot oceny pozwanego – jako uchybienie obowiązkom pracowniczym miało miejsce w dniu 7 czerwca 2017r., a zatem do dnia 19 czerwca 2017r. kiedy nałożono karę upomnienia, nie upłynęły 2 tygodnie, by doszło do przedawnienia karalności.

Według Sądu I instancji wyczerpany został skutecznie określony tryb przy rozpatrzeniu sprzeciwu powódki od nałożonej kary upomnienia, wobec zachowania wymaganych terminów i konsultacji ze związkiem zawodowym, reprezentującym powódkę, a okoliczności sprawy pozwalają przyjąć także, że spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności pracowniczej, gdyż zdaniem Sądu Rejonowego, powódka bez wątpienia dopuściła się naruszenia przepisów dotyczących organizacji i porządku pracy wynikających z regulaminu pracy, tj. naruszenia zasad współzycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy. Sąd I instancji uznał zachowanie powódki za bezprawne, argumentując, że bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie: 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych, 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy, i dodając, że może ona polegać na zachowaniu pracownika, które ma charakter działania lub zaniechania. Bezprawność zachodzi wówczas, gdy pracownik nie wykonał lub nienależycie wykonał swoje obowiązki związane z przestrzeganiem ustalonego porządku i regulaminu pracy oraz z przestrzeganiem przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych. Sąd Rejonowy podkreślił, że w zakresie przedmiotowym tego przepisu mieszczą się obowiązki, które dotyczą organizacji pracy w jej aspekcie porządkowym, akcentując, że nie każde naruszenie pracowniczego obowiązku zatem może być sankcjonowane karą porządkowymi. Sąd Rejonowy wskazał, że w większości przypadków kary porządkowe będą mogły być nakładane za naruszenia zasad ustalonych w regulaminach pracy, gdyż te zgodnie z art. 104<sup>1</sup> k.p. określają właśnie prawa i obowiązki związane z porządkiem w zakładzie pracy, dodając, że nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia

w stosunku do aktów wewnętrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

Sąd I instancji stwierdził, że obowiązujący u pozwanego regulamin pracy w rozdziale III określającym podstawowe prawa i obowiązki pracownika stanowi w § 8 pkt 6, iż pracownik ma w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Pracownik ma obowiązek przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Obowiązek ten zawiera w sobie powinność stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Chodzi zarówno o zasady ogólne, jak też o zasady specyficzne, występujące w danym zakładzie pracy. Muszą być one jednak ukształtowane obiektywnie, a nie wynikać z woli pracodawcy (być przez niego narzucone). Zasady współżycia społecznego to normy obyczajowe obowiązujące w określonym czasie i miejscu w stosunkach między ludźmi. Określają akceptowane przez daną społeczność reguły zachowania. Przepis art. 100 § 2 pkt 6 k.p. nakłada na pracowników obowiązek stosowania się do zasad współżycia społecznego, które obowiązują współcześnie w polskim społeczeństwie, jak również do norm zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, bez względu na to, czy odnoszą się bezpośrednio, czy pośrednio do organizacji pracy. Obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oznacza nakaz właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych, tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi (np. moralnymi, etycznymi, zwyczajowymi). Obowiązek ten ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane (jak to ma miejsce w przypadku prowadzonej u pracodawcy działalności związkowej) i odnoszą się do współpracowników. Znaczenie zasad współżycia społecznego polega na możliwości korygowania zachowań wprawdzie legalnych, ale sprzecznych z wartościami akceptowanymi przez daną społeczność. W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy, skutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki. Nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika. Jako naruszenie zasad współżycia społecznego może być kwalifikowane każde zachowanie pracownika nieadekwatne do okoliczności sytuacji, np. upokorzenie współpracowników, ignorowanie przełożonych przez demonstracyjne opuszczenie zebrania czy lekceważenie współpracowników poprzez wycofanie się w ostatniej chwili z uprzedniej zamiany dyżurów bez uzasadnionej przyczyny, tj. jedynie na podstawie, że "poprzedniego dnia doszło do kontrowersji między nimi".

Zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy – w tym przede wszystkim przesłuchani świadkowie M. G., Z. F. (1) i M. L. - potwierdzili przebieg zdarzenia z dnia 7 czerwca 2017 r. opisany w zawiadomieniu o nałożeniu na powódkę kary upomnienia. W ocenie Sądu I instancji za niestosowne i naruszające zasady współżycia społecznego należało uznać wypowiedzi powódki podczas tego spotkania pod adresem osób uczestniczących w tym spotkaniu, lekceważącą i arogancką postawę wobec przełożonych – Dyrektora Generalnego Oddziału oraz D. Logistyki (pierwotną niechęć do przedstawienia dokumentów dotyczących realizacji umowy o roboty budowlane, kwestionowanie podstaw swojej obecności na zebraniu, postawa, która nie zmierzała do udzielania odpowiedzi na stawiane pytania i brak współpracy), podważanie kompetencji uczestników spotkania, stosowaniem pewnych form gróźb pod adresem adwokata M. L., odwoływaniem się do osobistych relacji między uczestnikami spotkania (tj. między Z. F. (2) a M. G.) oraz zarzucanie im brak obiektywizmu. Sąd Rejonowy podzielił ocenę pozwanego, że wypowiedzi powódki kwestionujące autorytet i kompetencje przełożonych, zawierające wypowiedzi obraźliwe wobec innych osób uczestniczących w spotkaniu, bez względu na przyczyny takiego zachowania (nawet gdyby przyjąć, że powódka nie posiadała pełnej wiedzy o przedmiocie realizacji prac budowlanych) przy zaistniałej formie ich wyrażania, stosowanie wręcz form groźby – wskazując na to, iż powódka przypomniała o tym kiedyś adw. M. L., iż duma kroczy przed upadkiem i powoływanie się na relacje powódki z Zastępcą Dyrektora Generalnego, z czego miało by wynikać, iż powódka przedstawi tej osobie przebieg spotkania, uchybiając zasadom organizacji pracy czy zasadom kultury i bezkonfliktowego rozwiązywania sporów. Sąd Rejonowy uznał, że powyższe pozwała przyjąć, że powódka bez wątplenia dopuściła się naruszenia zasad współżycia społecznego i obowiązującego u pozwanego porządku określonego mocą obowiązującego regulaminu pracy, a także, że zachowanie powódki było bezprawne i zawinione,

stwierdzając w konkluzji, że pozwany w pełni uprawniony był do zastosowania wobec powódki odpowiedzialności porządkowej, za naruszenie ustalonego porządku w procesie pracy.

Zdaniem Sądu I instancji nie można też uznać, że kara jest niewspółmierna do winy powódki, ponieważ kara porządkowa upomnienia, jaką nałożył pozwany, jest najłagodniejszą z katalogu kar porządkowych. Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego zaakcentował, że wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.

W rezultacie Sąd Rejonowy uznał powództwo o uchylenie kary upomnienia za niezasadne i w efekcie oddalił je orzekając, jak w sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust 1pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r.,poz.1800 ze zm.).

Od powyższego wyroku apelację wywiodła powódka, będąca reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając w całości kwestionowane orzeczenie, któremu zarzuciła:

1.naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w sposób niedostatecznie wszechstronny oraz sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego i dokonanie ustaleń faktycznych dotyczących przebiegu spotkania z dnia 7 czerwca 2017 r. wyłącznie na podstawie zeznań świadków reprezentujących pracodawcę oraz odmówienie wiarygodności zeznaniom innych świadków oraz powódki, złożonym przez nią w charakterze strony,

2.naruszenie prawa materialnego, tj. art. 9 § 2 k.p. w zw. z art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 108 § 1 k.p., przez przyjęcie, że regulamin pracy obowiązujący u pozwanego mógł skutecznie zmodyfikować, na niekorzyść pracownika, podstawy nałożenia kary porządkowej wskazane w art. 108 § 1 k.p.;

3.naruszenie prawa materialnego, tj. art. 108 § 1 k.p., przez uznanie za zgodne z przepisami kodeksu pracy wymierzenie powódce kary porządkowej za przewinienie niewymienione w art. 108 § 1 k.p.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelantka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w punktach 1 i 2 przez uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej na powódkę w dniu 19 czerwca 2017 r. i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję według norm przepisanych, a nadto o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, za II instancję według norm przepisanych.

Uzasadniając zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 233 k.p.c. apelantka podniosła, że Sąd I instancji nie wziął pod uwagę następujących okoliczności:

- w pozwanym przedsiębiorstwie nie istniał mechanizm zapoznawania z treścią umów osób wpisywanych do umów w charakterze pracowników odpowiedzialnych za ich realizację, ani przekazywania im kopii tych umów - żaden ze świadków nie był w stanie stwierdzić tego, w jaki sposób takie osoby mogły się zapoznać z umowami. Skarżąca argumentowała, że Sąd Rejonowy bezzasadnie przyjął za udowodniony fakt znajomości przez powódkę treści umowy zawartej przez pozwanego ze Spółdzielnią (...),

- zarzuciła, że z faktu sprawowania przez powódkę funkcji przewodniczącej komisji odbiorowych Sąd I Instancji wyprowadził zbyt uogólniony wniosek dotyczący znajomości przez nią całości umowy, gdyż odbiory etapów prac sprowadzały się do spisywania „z natury” efektów działań Wykonawcy robót,

- zarzuciła, że w treści uzasadnienia Sąd Rejonowy posłużył się następującymi sformułowaniami: „powódka jako administrator nie mogła nie mieć żadnej wiedzy o realizowanych pracach” oraz „powódka musiała siłą rzeczy mieć

z pewnością jakąś wiedzę na temat realizacji umowy", argumentując, że w trakcie postępowania strona pozwana nie wykazała konkretnego zakresu wiedzy powódki o treści umowy,

- zarzuciła, że nie została wyjaśniona przyczyna, dla której rozmowę z powódką przeprowadzono bez udziału jej przełożonej A. M., która była tego dnia obecna w pracy,

- zarzuciła, że Sąd Rejonowy, odmawiając w całości wiary zeznaniom świadka A. M., zakwestionował także z nieznanymi przyczynami jej stwierdzenie, stosownie do którego świadek M. G. dysponowała oryginałami wszystkich dokumentów, w tym samej umowy, dotyczących kontraktu zawartego ze Spółdzielnią (...) w Ł., co oznaczało, że wydawanie powódce polecenia dostarczenia ich kopii, które przechowywała A. M., znajdujących się w innym budynku, było niczym nieuzasadnione,

- zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie wziął pod uwagę tego, że po wykonaniu przez powódkę polecenia dotyczącego dostarczenia dokumentów, nie zostały one wykorzystane w dalszej części spotkania, a zatem wydanie tego polecenia nie miało żadnego związku z rozmową prowadzoną z powódką i posłużyło wyłącznie do zademonstrowania jej hierarchicznej podległości,

- negowała zakwestionowanie wiarygodności całości zeznań świadka A. M., uzasadnione przez Sąd Rejonowy jej obecnością w sali rozpraw, jako publiczności, podczas pierwszej rozprawy, oraz pozostawianiem przez nią w konflikcie z pracodawcą, argumentując, że jest to bezpodstawne, gdyż treść zeznań świadka nie dotyczyła przebiegu spotkania w dniu 7 czerwca 2017 r., a co do tej okoliczności byli przesłuchiwanymi świadkowie podczas rozprawy w dniu 21 grudnia 2018 r., zaś pozostawianie świadka w konflikcie z pracodawcą nie może samo w sobie powodować niewiarygodności zeznań tego świadka, gdyż byłoby równoznaczne z przyjęciem za usprawiedliwioną formalnej oceny dowodów, dyskwalifikującej wiarygodność zeznań pracowników, którzy pozostają w sporze z pracodawcą,

- zarzuciła, że Sąd I Instancji pominął, uznając za w pełni wiarygodne zeznania świadków Z. F. (1) i M. G. w zakresie rzekomego powoływania się przez powódkę na jej znajomość z zastępcą dyrektora generalnego, brak jakiegokolwiek reakcji świadków na tego typu zachowania, która zapobiegałaby im na przyszłość, chociażby przez poinformowanie zastępcy dyrektora generalnego o wygłaszanych przez powódkę oświadczeniach, akcentując, że należy to uznać za całkowicie niezrozumiałe i nakazujące dokonanie wyjątkowo starannej oceny wiarygodności przynajmniej tej części ich zeznań,

- zarzuciła, że Sąd Rejonowy nie wyjaśnił przyczyny, dla której stwierdzenie powódki: „duma kroczy przez upadkiem” (będące w istocie zmodyfikowaną wersją fragmentu Księgi Przypowieści S.: „Przed upadkiem idzie pycha: a przed ruiną wyniosłość ducha”) mogłoby stanowić jakąkolwiek groźbę i w czym miałyby się ona przejawiać w odniesieniu do świadka M. L.,

- zarzuciła, że Sąd I instancji podważając wiarygodność całości zeznań powódki jako strony, uzasadnił tę ocenę wiedzą powódki odnośnie do treści umowy zawartej przez pozwanego ze Spółdzielnią (...), podkreślając, że nie zostało uzasadnione odmówienie przez Sąd wiary zeznaniom powódki w pozostałej części, m.in. w części dotyczącej fragmentu rozmowy dotyczącej zastępcy dyrektora generalnego P. J. (e-protokół z 18.04.2018 r/: 00:26:20 – 00:29:52), w którym uczestnicy spotkania kwestionowali jego kompetencje.

Podsumowując powyższe zarzuty, apelantka zarzuciła, że Sąd I Instancji, bezkrytycznie dając wiary całości zeznaniom świadków: Z. F. (1) i M. G. i jednocześnie, odmawiając jej zeznaniom świadka A. M. i powódki, nie zwrócił należytej uwagi na to, że wszyscy świadkowie strony pozwanej byli bezpośrednio, w sensie zależności służbowej, związani z pracodawcą, którego celem w procesie była obrona podjętej decyzji o nałożeniu na powódkę kary porządkowej. Ponadto argumentowała, że Sąd Rejonowy nie dostrzegł także, że powódka, przez zachowanie tych świadków i stawiane jej żądania, a także przez prowadzenie rozmowy w zakresie wykraczającym poza zadeklarowaną przez nich tematykę spotkania (co wynika m.in. z zeznań świadka M. L. (e-protokół z 21.02.2018 r. 01:46:20 -01:48:58) została sprowokowana do emocjonalnych reakcji, których w innych okolicznościach by nie okazała. Zaakcentowała, że w istocie zorganizowanie spotkania w takim gronie, bez udziału przełożonej powódki, połączone z wydawaniem jej



nieuzasadnionych poleceń, było nieracjonalne i nie mogło służyć wyjaśnieniu kwestii dotyczących prowadzonych robót budowlanych. Konkludowała, że doświadczenie życiowe nakazywało dokonanie wyjątkowo ostrożnej oceny odnośnie do wiarygodności zeznań tych świadków.

Uzasadniając zarzuty apelacyjne drugi i trzeci -apelantka powołała się na treść art. 108 § 1 k.p. i art. 100 § 2 k.p., argumentując, że o ile obowiązki wskazany w drugim z powyższych przepisów mają charakter przykładowy, to przyczyny stosowania odpowiedzialności porządkowej, przewidziane w pierwszym z nich, stanowią katalog zamknięty, który nie podlega poszerzaniu, a uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych. Jednocześnie podkreśliła, że zgodnie z art. 9 § 2 k.p., postanowienia (...) regulaminów (...) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy (...), zarzucając, że mimo to Sąd Rejonowy uznał (s. 13 uzasadnienia wyroku), że powódka dopuściła się naruszenia przepisów dotyczących organizacji i porządku pracy wynikających z regulaminu pracy, tj. naruszenia zasad współżycia społecznego obowiązujących w zakładzie pracy. Następnie apelantka wskazała, że nawet jeśli abstrahować od tego, czy naruszenie zasad współżycia społecznego może odnosić się do przepisów związanych z organizacją pracy, to takie stanowisko oznacza w praktyce utożsamienie obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 2. k.p. z obowiązkiem określonym w art. 100 i 2 pkt 6. k.p., co zdaniem skarżącej jest zabiegiem niedopuszczalnym, prowadzącym w konsekwencji do rozszerzenia katalogu przewinień stanowiących podstawy odpowiedzialności porządkowej pracowników wymienionych w art. 108 § 1 k.p. i § 8 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego

7 czerwca 2017 r. Skarżąca podniosła, że kodeks pracy, oznaczając obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku w art. 100 § 2 pkt 2 k.p., odróżnia go od przewidzianego w art. 100 § 2 pkt 6. k.p. obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, podkreślając, że nie ma żadnych podstaw do przyjmowania takiej interpretacji tych przepisów, która mogłyby prowadzić do wniosku, że jest to ten sam obowiązek. Ponadto apelantka argumentowała, że nawet, gdyby założyć to, że powódka naruszyła zasady współżycia społecznego, to takiego samego naruszenia dopuścili się jej przełożeni w trakcie spotkania w dniu 7 czerwca 2017 r., choćby przez krytykowanie zastępcy dyrektora generalnego pod jego nieobecność. Skarżąca dodała, że co prawda można zgodzić się z poglądem Sądu Rejonowego, zgodnie z którym w większości przypadków kary porządkowe będą mogły być nakładane za naruszenia zasad ustalonych w regulaminach pracy, gdyż te zgodnie z art. 104 [1] k.p., określają prawa i obowiązki związane z porządkiem w zakładzie pracy, ale jednocześnie zaznaczyła, że podlegające odpowiedzialności porządkowej naruszenia obowiązków wynikających z regulaminu pracy muszą mieścić się w zamkniętym katalogu określonym przez art. 108 §1 k.p. Skarżąca konkludowała, że inna interpretacja oznaczałaby, że każdy obowiązek pracowniczy wskazany w regulaminie pracy sprowadza się do obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a to z kolei naruszałoby ograniczenie przewidziane w art. 9 §2 k.p. Według apelującej pogląd Sądu 1 Instancji mógłby znaleźć uzasadnienie w brzmieniu art. 108 § 1 k.p. obowiązującym do 31 grudnia 2003 r., przewidującym odpowiedzialność porządkową za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, jednakże z chwilą wejścia w życie z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 213. poz. 2081) nieprzestrzeganie regulaminu pracy, jako samodzielna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracowników, zostało wyeliminowane.

W odpowiedzi na apelację powódki, pozwany, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa adwokackiego za II instancję według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja podlega oddaleniu.

Zdaniem Sądu II instancji orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne, jednocześnie uznając, że nie ma wobec tego potrzeby powielania ich w tym miejscu. W sytuacji bowiem, gdy sąd odwoławczy orzeka na podstawie materiału zgromadzonego w postępowaniu w pierwszej instancji nie musi powtarzać dokonanych ustaleń, gdyż wystarczy stwierdzenie, że przyjmuje je za własne (por. np. orzeczenie SN z 10.11.1998r., III CKN 792/98, OSNC 1999/4/83). Ponadto Sąd II instancji w całości podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany.

W istocie zarzuty apelacyjne oscylują wokół dwóch zagadnień, a mianowicie skarżąca zarzuca: a) obrazę przepisów prawa procesowego polegającą w jej ocenie na naruszeniu art. 233 § 1 k.p.c., którego apelantka upatruje, jak wynika z analizy treści uzasadnienia apelacji, w dokonaniu przez Sąd meriti błędnych ustaleń faktycznych w oparciu wyłącznie o zeznania świadków reprezentujących pracodawcę przy jednocześnie nieuzasadnionej, według skarżącej, odmowie wiarygodności zeznaniom powódki oraz innych świadków, b) obrazę przepisów prawa materialnego, a mianowicie naruszeniu art. 9 § 2 k.p. w zw. z art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 108 § 1 k.p. oraz naruszeniu art. 108 § 1 k.p., ponieważ, według twierdzeń skarżącej, regulamin pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy nie mógł skutecznie zmodyfikować podstawy nałożenia kary porządkowej a w konsekwencji pracodawca nie mógł wymierzyć powódce kary porządkowej za przewinienie nie wymienione w zamkniętym katalogu art. 108 § 1 k.p.

Zarzuty strony powodowej sprowadzają się w istocie do polemiki i wykazywania twierdzeń przeciwnych (korzystnych dla apelantki) od wynikających z bezbłędnych ustaleń sądu pierwszej instancji.

Przechodząc do analizy poszczególnych zarzutów apelacyjnych, w pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., jako determinującego kierunek dalszych rozważań.

Zdaniem Sądu II instancji zarzut ów jest pozbawiony uzasadnionych podstaw. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. nakazuje sądowi ocenę wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ocena dowodów musi polegać na ich zbadaniu i na podjęciu decyzji, czy została wykazana prawdziwość faktów, z których strony wywodzą skutki prawne. Celem sądu jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych, i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie podkreślano, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadził wnioski logicznie poprawne i zgodne z zasadami doświadczenia życiowego, to taka ocena dowodów nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 k.p.c., choćby dowiedzione zostało, że z tego samego materiału dałoby się wysnuć wnioski odmienne. Do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. dochodzi natomiast wówczas, gdy skarżący wykaże uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak m.in. wyroki SN: z 16 grudnia 2005 r., III CK 314/05, LEX nr 172176, z 11 kwietnia 2006 r., I PK 169/05, opubl. Wokanda 2006/11/23, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 9 maja 2013 r., VI ACa 1379/12, LEX nr 1331150 i powołane w jego uzasadnieniu orzecznictwo).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelantka powinna była wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, albowiem jedynie to może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów, nie zaś ograniczenie się do przedstawienia własnej, alternatywnej do ustalonej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego wersji wydarzeń. Należy podkreślić, że strona apelująca może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd naruszył ustanowione w art. 233 § 1 k.p.c. zasady oceny wiarygodności oraz mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. postanowienie SN z 14.01.2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139 oraz wyrok SN z 7.01.2005 r., IV CK 387/04, Lex nr 1771263). Przepis art. 233 § 1 k.p.c. reguluje bowiem jedynie kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodowej przeprowadzonych w sprawie dowodów, a nie poczynionych ustaleń faktycznych, czy wyprowadzonych z materiału dowodowego wniosków. Uchybienia w tym zakresie winny się skonkretyzować w zarzucie sprzeczności ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym.

Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Dodać należy, że ocena sądu nie narusza zasady swobodnej oceny dowodów, jeżeli z zebranego materiału dowodowego wyprowadza on wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, bo takie działanie mieści się w przyznanych mu kompetencjach swobodnego uznania, którą z możliwych wersji przyjmuje za prawdziwą.

Tym samym nawet jeżeli na podstawie zebranego materiału dowodowego można wywnioskować inną wersję wydarzeń, zgodną z twierdzeniem skarżącego, ale jednocześnie wersji przyjętej przez Sąd I instancji nie można zarzucić rażącego naruszenia szeroko pojętych reguł inferencyjnych, to stanowisko skarżącego będzie stanowić tylko i wyłącznie polemikę ze słusznymi i prawidłowymi ustaleniami Sądu (por. wyrok SA w Krakowie z 5.09.2012 r., I ACA 737/12, LEX nr 1223204).

Odnosząc powyższe uwagi do rozpoznawanej sprawy należy uznać, że ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji została oparta na prawidłowo przeprowadzonych dowodach i rozważeniu wpływających z nich wniosków. Skarżąca nie wykazała, ażeby Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego. Nie podważyła tym samym uprawnień sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów wpływającego z art. 233 § 1 k.p.c. Apelująca powódka pomimo obszernej argumentacji zawartej w uzasadnieniu apelacji w przedmiocie naruszenia art. 233 k.p.c. nie zdołała bowiem w sposób merytoryczny podważyć prawidłowego stanowiska Sądu Rejonowego co do oddalonego powództwa, tak w zakresie oceny materiału dowodowego, jak i poczynionych ustaleń faktycznych.

W szczególności należy podkreślić, że Sąd I instancji przeprowadził wnikliwą i wszechstronną ocenę zebranych dowodów, która odpowiada wymogom stawianym w dyspozycji art. 233 k.p.c., albowiem jest ona zgodna tak z zasadami logiki, jak i z doświadczeniem życiowym. Lektura uzasadnienia wskazuje na to, że Sąd Rejonowy skonfrontował zeznania złożone przez świadków zeznających po stronie pracodawcy z zeznaniami złożonymi przez powódkę i innych świadków, a także ocenił ich wartość dowodową uwzględniając treść złożonych do akt dokumentów. Natomiast analiza dostępnego materiału dowodowego i lektura uzasadnienia Sądu I instancji prowadzi w ocenie Sądu Okręgowego do wniosku, że procesowy zarzut strony powodowej sprowadzają się w realiach badanej sprawy w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu meriti i interpretacją dowodów przezeń dokonaną a jako takie, nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem w istocie ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. Tymczasem - prawidłowo zrealizowanym - zadaniem Sądu Rejonowego, było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności i pozwalała na prawidłowe zastosowanie prawa materialnego.

Ustalenia Sądu I instancji znajdują w pełni poparcie w treści dowodów stanowiących ich podstawę. Nie zachodzi jakakolwiek sprzeczność pomiędzy dowodami, które posłużyły Sądowi meriti do utworzenia faktów, na których oparł skarżone rozstrzygnięcie a ustalonymi stanem faktycznym. Sąd Rejonowy w sposób logiczny wyjaśnił też dlaczego dowodom, na których się oparł dał wiarę odmawiając przymiotu wiarygodności zeznaniom powódki i innych świadków, dochowując przy tym wszelkich reguł stawianych w art. 233 k.p.c.

W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści korzystnej dla powódki. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - niewygodnego lub nieodpowiadającego jej wersji zdarzeń. W szczególności Sąd II instancji zważył, że apelantka nie wskazała na żadną okoliczność, która nakazywałaby zeznania świadków po stronie pracodawcy ocenić jako stronnicze, czy nielogiczne. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w

sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości ukarania powódki karą porządkową upomnienia.

W ocenie Sądu II instancji argumentacja Sądu Rejonowego dotycząca odmowy przypisania waloru wiarygodności zeznaniom powódki w zakresie jej twierdzeń, że nie wiedziała jaką rolę pełniła przy realizacji umowy łączącej pozwanego ze Spółdzielnią (...) jest logiczna i zgodna z doświadczeniem życiowym. Lektura akt sprawy świadczy, że trafnie Sąd meriti zauważył, że okolicznościom przedstawianym przez powódkę zaprzeczają liczne dokumenty przedstawione przez pozwanego, w tym dotyczące zapytania ofertowego, umowy, w której jako osobę odpowiedzialną za realizację umowy wskazywano powódkę oraz szereg dokumentów w zakresie funkcjonowania powołanego zespołu zadaniowego, komisji inwentaryzacyjnej i protokołów z realizacji zadań postawionych przed komisją i zespołem, których członkiem była powódka. Zdaniem Sądu II instancji Sąd meriti prawidłowo i logicznie wywodził, że na wszystkich ww. dokumentach figurują podpisy powódki, jako członka zespołu, bądź nawet Przewodniczącej Komisji. Jak słusznie przy tym słusznie dostrzegł Sąd Rejonowy zeznaniom powódki, jakoby nie miała świadomości, jaki był przedmiot umowy między pozwanym a Spółdzielnią (...) przeczy to, że powódka była przecież uczestnikiem prowadzonych negocjacji ugodowych między pozwanym, a Spółdzielnią. Sąd II instancji w pełni zgadza się także z oceną Sądu meriti, że zeznania powódki w zakresie w jakim twierdziła, że nie odnosiła się do osób biorących w spotkaniu w dniu 7 czerwca 2017 r. w sposób lekceważący i nie podważała kompetencji uczestników spotkania, pozostają w sprzeczności ze zgodnymi i spójnymi zeznaniami świadków M. G., Z. F. (1) i M. L.. Trafności tej oceny skarżąca nie podważyła w żaden sposób w swojej apelacji, a jedynie ograniczyła się do przedstawienia własnej oceny i interpretacji ww. dowodów oraz korzystnej dla niej wersji wydarzeń.

W logiczny sposób Sąd Rejonowy wyjaśnił także dlaczego uznał, że nie zasługiwały na wiarę zeznania świadka A. M. co do tego, że powódka została wpisana do umowy dotyczącej robót budowlanych przy ul. (...) niejako z „łapanki” i nie miała świadomości o treści umowy oraz nie miała wiedzy o realizacji tej umowy. W ocenie Sądu II instancji należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że powódka jako administrator nie mogła nie mieć żadnej wiedzy o realizowanych pracach na obiekcie. Jak przy tym prawidłowo dostrzegł Sąd Rejonowy świadek A. M. nie zaprzeczała, że powódka była przewodniczącą komisji uczestniczącą w odbiorach prac. Sąd Okręgowy w tym stanie rzeczy podziela w całości ocenę Sądu meriti, że powódka musiała zatem z pewnością posiadać jakąś wiedzę na temat realizacji umowy i chociażby wykonywanych prac, skoro uczestniczyła w ich odbiorze. W sposób staranny Sąd I instancji dokonując oceny wartości dowodowej zeznań świadka A. M. rozważył również okoliczność, że świadek uczestniczyła w rozprawie w dniu 21 lutego 2018 r. podczas przesłuchania świadków M. G., Z. F. (1) i M. L., jak również to, że z całokształtu materiału dowodowego wynikało, że z udziałem świadka i z jej wniosku toczyło się przeciwko M. G. postępowanie mobbingowe.

Zarzuty apelacyjne, jak zresztą podnoszone wcześniej – w toku postępowania pierwszoinstancyjnego okoliczności, że powódka została bezpodstawnie wezwana na spotkanie w dniu 7 czerwca 2017 roku, oraz, że bezpodstawnie żądano od niej dokumentów są tylko, w ocenie Sądu Okręgowego nieuprawnioną obroną przed skutkami jej zachowań, które miały wtedy miejsce. Powódka jako pracownik miała obowiązek stawić się na spotkanie z przełożonymi, którzy wcześniej nie muszą sygnalizować i wyjaśniać przyczyny takiego zaproszenia i miała obowiązek udzielić odpowiedzi na zadawane pytania, co do których była jak najbardziej uprawniona. Pracodawca miał prawo żądania od niej wyjaśnień co do kwestii należących do jej obowiązków i żądania stosownej dokumentacji. Próba skoncentrowania uwagi na bezpodstawności spotkania z jej udziałem nie może odnieść zamierzonego skutku w sytuacji, gdy postępowanie dowodowe – jak słusznie wskazał Sąd I instancji bezsprzecznie wykazało nieprawidłowość jej zachowań i stosunku do osób biorących w niej udział. Powódka zdaje się absolutnie nie rozumieć, że w kontaktach ze współpracownikami i przełożonymi winna powstrzymać się od czynienia uwag, czy wypowiedzania swojego zdania w sposób, który nie odpowiadający zasadom współżycia społecznego.

Podkreślenia wymaga, że Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że pracownik jak najbardziej ma prawo do dyskusji z przełożonymi, przedstawiania swojego argumentów na dany temat, ale w sposób nie naruszający norm kulturalnego i etycznego zachowania.

W tym zakresie argumentacja strony apelującej co do nieprawidłowo ustalonego stanu faktycznego - jest zatem jedynie polemiką z prawidłowym stanowiskiem sądu meriti, który w sposób staranny, rzetelny i logiczny ocenił zgromadzony materiał dowodowy dostrzegając istotne okoliczności, które mogły mieć wpływ na przyznanie lub odmowę przyznania waloru wiarygodności.

Mając na uwadze wszystkie powyższe rozważania Sąd Okręgowy uznał zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. za całkowicie nieuzasadniony.

Również pozostałe zarzuty dotyczące naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 2 k.p. w zw. z art. 104<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 108 § 1 k.p. oraz naruszeniu art. 108 § 1 k.p., okazały się w ocenie Sądu II instancji w całości chybione. Sąd Okręgowy w tym miejscu pragnie podkreślić, że podziela w całości rozważania prawne Sądu meriti, traktując je jako własne i czyniąc integralną częścią własnych rozważań jurydycznych, a przy tym jednocześnie uznaje, że nie ma potrzeby ich szczegółowego powielania w tym miejscu.

Słusznie wskazał apelująca, że od 1 stycznia 2004 r. art. 108 § 1 k.p. nie zawiera już odniesienia do naruszenia regulaminu pracy jako samodzielnej przyczyny odpowiedzialności porządkowej. Co prawda poprzez odesłanie do ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy ustawodawca nawiązuje do regulaminu pracy (właśnie ten akt m.in. ustala organizację i porządek w procesie pracy), jednak nie czyni przez to przesłanką odpowiedzialności naruszenia tego regulaminu, tylko de facto nieprzestrzegania części jego postanowień dotyczących wspomnianej organizacji i porządku w procesie pracy.

Mając zatem na uwadze argumentację skarżącej przytoczoną na uzasadnienie rzeczonych zarzutów, Sąd II instancji podziela argumentację Sądu meriti, że naruszone przez powódkę obowiązki dotyczyły organizacji pracy w jej aspekcie porządkowym, jednocześnie uznając, że argumentacja apelantki przedstawiona na uzasadnienie zarzutów naruszenia prawa materialnego stanowi jedynie polemikę z prawidłowym stanowiskiem Sądu Rejonowego. W szczególności Sąd I instancji trafnie zauważył, że w większości przypadków kary porządkowe będą mogły być nakładane za naruszenia zasad ustalonych w regulaminach pracy, gdyż te zgodnie z art. 104<sup>1</sup> k.p. określają właśnie prawa i obowiązki związane z porządkiem w zakładzie pracy. Sąd II instancji podziela także stanowisko Sądu Rejonowego, że jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy. Trafnie przy tym Sąd I instancji wskazując na to, że w obowiązującym u pozwanego regulaminie pracy w rozdziale III określającym podstawowe prawa i obowiązki pracownika w §8 pkt 6 postanowiono, że pracownik ma w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, wywodził na tej podstawie, że obowiązek ten oznacza nakaz właściwego zachowywania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych, tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami pozaprawnymi słusznie akcentując, że obowiązek ów ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane i odnoszą się do współpracowników. Bezbłędnie też Sąd meriti argumentował, że naruszeniem zasad współzycia społecznego może być każde zachowanie pracownika nieadekwatne do okoliczności sytuacji, np. ublizanie współpracownikom, ignorowanie przełożonych przez demonstracyjne opuszczenie zebrania, czy lekceważenie współpracowników. W sposób logiczny i przekonujący Sąd Rejonowy wywiódł, że zeznania świadków M. G., Z. F. (1) i M. L., potwierdziły przebieg zdarzenia z dnia 7 czerwca 2017 r. opisany w zawiadomieniu o nałożeniu na powódkę kary upomnienia, co w efekcie doprowadziło Sąd I instancji do prawidłowej konkluzji, że za niestosowane i naruszające zasady współzycia społecznego należało uznać wypowiedzi powódki podczas tego spotkania pod adresem osób uczestniczących w tym spotkaniu, lekceważącą i arogancką postawę wobec przełożonych – Dyrektora Generalnego Oddziału oraz D. Logistyki a w tym: pierwotną niechęć do przedstawienia dokumentów dotyczących realizacji umowy o roboty budowlane, kwestionowanie podstaw swojej obecności na zebraniu, postawę powódki, która nie zmierzała do udzielanie odpowiedzi na stawiane pytania i brak z jej strony współpracy, a nadto podważanie kompetencji uczestników spotkania, stosowaniem pewnych form gróźb pod adresem adwokata M. L., odwoływaniem się do osobistych relacji między uczestnikami spotkania (tj. między Z. F. (2) a M. G.) oraz zarzucanie im brak obiektywizmu. Prawidłowo

ustalone przez Sąd Rejonowy, w świetle poprawnie ocenionego materiału dowodowego, zachowanie powódki na ww. zebraniu, zdaniem Sądu Okręgowego należało uznać za naruszające zasady współżycia społecznego i obowiązującego u pozwanego porządku określonego mocą obowiązującego regulaminu pracy. Przepis art. 108 § 1 k.p. nawiązuje do określonych przez pracodawcę wytycznych w zakresie organizacji pracy gwarantujących pożądany ład w zakładzie pracy, a to w jaki sposób tenże ład ma zostać osiągnięty pracodawca ma prawo określić – jak już wyżej wskazano - w regulaminie pracy, co w żadnym razie nie może zostać poczytane jako rozszerzenie zamkniętego katalogu okoliczności, w których pracodawca może zastosować karę porządkową.

Podsumowując, argumentacja apelantki, jako pozbawiona uzasadnionych podstaw nie mogła również i w analizowanym obecnie zakresie odnieść zamierzonego skutku procesowego, albowiem w świetle prawidłowych rozważań prawnych Sądu meriti, również w ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki było bezprawne i zawinione, wobec czego pozwany był uprawniony do zastosowania wobec powódki odpowiedzialności porządkowej za naruszenie ustalonego porządku w procesie pracy.

Powyższe rozważania skutkują uznaniem bezzasadności wszystkich zarzutów apelacji i w efekcie jej oddaleniem, o czym Sąd II instancji orzekł na podstawie art.385 k.p.c., jak punkcie 1 sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego zapadło na podstawie art.98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art.391 § 1 k.p.c. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego w wysokości 120 zł ustalonej na podstawie § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

A.P.

SSO Agnieszka Olejniczak – Kosiara SSO Paulina Kuźma SSO Agnieszka Gocek