

Sygn. akt VII Pa 58/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lipca 2016 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:Przewodniczący:Sędzia S.O. Jacek Chaciński

Sędziowie: S.O. Teresa Ogrodnik (spr.)

SR del. do SO Ewa Spich-Jakubanis

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu dnia 6 lipca 2016 roku w Lublinie, na rozprawie

sprawy z powództwa A. B. (1)

przeciwko (...) w L.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 stycznia 2016 roku sygn. akt VII P 813/14

I. zmienia zaskarżony wyrok i uchyla karę porządkową nałożoną na powódkę A. B. (1) przez pozwanego (...)w L. w dniu 17 listopada 2014 roku;

II. nie obciąża powódki kosztami postępowania.

Sygn. akt VII Pa 58/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 stycznia 2016 r. Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie oddalił powództwo A. B. (1) przeciwko pozwanemu (...) w L. o uchylenie kary porządkowej (pkt. I) i zasądził od powódki na rzecz pozwanego 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt. II).

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. B. (1) została zatrudniona w pozwanym (...)w L. (który wówczas nosił nazwę : (...) w L.) w dniu 27 lutego 2006 roku na podstawie umowy o pracę jako strażnik ochrony mienia. Od 2010 roku powódka została kierowniczką rejonu IV, i to stanowisko piastowała do końca okresu wypowiedzenia zmieniającego, tj. do 31 października 2013 roku (zeznania powódki – k. 113, G. B. (1) – k. 74).

Od listopada 2013 roku powódka ponownie pracuje jako strażnik ochrony mienia rejonu III (bezsporne).

W pozwanym (...) w L. obowiązuje Regulamin pracy z 2007 roku. W § 32 ust. 3 regulaminu wskazano, że pracownik nie będący nauczycielem akademickim jest zobowiązany do zgłaszania bezpośrednio przełożonemu każdorazowego wyjścia poza teren zakładu pracy oraz dokonywania odpowiednich wpisów w książce wyjść, z zaznaczeniem w uwagach charakteru zwolnienia (Regulamin pracy – k. 56).

W dniu 7 listopada 2014 roku powódka świadczyła pracę w obiekcie należącym do pozwanego pracodawcy i położonym przy ul. (...) w L.. Pracę tego dnia miała wykonywać w godz. od 7.00 do 19.00 (bezsporne). Tego dnia bezpośrednim

przełożonym powódki była kierownik rejonu IV G. B. (1), która zastępowała także kierownika rejonu III (zeznania G. B. (1) – k. 73,74).

Przed godz. 15 dnia 7 listopada 2014 roku kierownik G. B. (1) – działając na polecenie swojego przełożonego kierownik Działu(...)T. R. - dzwoniła do strażników pracujących na portierniach na poszczególnych portierniach w celu upewnienia się czy na budynkach są wywieszane flagi w związku ze zbliżającym się świętem Odzyskania Niepodległości. Gdy G. B. (1) zadzwoniła do budynku przy ul. (...), to okazało się, że powódka nie ma już w pracy. Telefon odebrała pracownica szatni B. G., informując G. B. (1), że powódka zapytała ją, czy może ją zastąpić, gdyż powódka chce pójść na pogrzeb, na co B. G. się zgodziła. Powódka nie informowała B. G. o swoim złym samopoczuciu. Następnie G. B. (1) przyjechała na ul. (...) i przeprowadziła rozmowę z B. G. na temat okoliczności opuszczenia przez powódkę stanowiska pracy (zeznania T. R. – k. 72,73, G. B. (1) – k. 73,74, B. G. – k. 84).

W dniu 7 listopada 2014 roku powódka stawiała się w Przychodni (...) w L. przy Al. (...), gdzie świadczona jest pomoc lekarska po godz. 18, a także w niedziele i święta. Było to po godz. 18 (zeznania A. B. (2) – k. 72). Powódka otrzymała wówczas zaświadczenie o odbyciu wizyty lekarskiej. Drugie zaświadczenie lekarskie, które powódka złożyła do pracodawcy zostało wystawione w dniu 8 listopada 2014 roku przez innego lekarza pracującego w (...) w L. przy Al. (...) i stwierdzało niezdolność powódki do pracy w dniach od 7 do 9 listopada 2014 roku, przy czym początkowo datę niezdolności powódki do pracy określono na dzień 8 listopada 2014 roku, a następnie skreślono tę datę i wstawiono datę 7 listopada 2014 roku (zaświadczenia lekarskie – k. 31,32).

Około godz. 21, w dniu 7 listopada 2014 roku, powódka zadzwoniła do G. B. (1) i powiadomiła ją, że musiała wyjść z pracy wcześniej, gdyż źle się czuła i udała się do lekarza. Nie mogła zadzwonić do przełożonej z informacją o opuszczeniu stanowiska pracy, gdyż po godz. 15 mogła dzwonić tylko na telefon komórkowy przełożonej, a powódce rozłądował się jej prywatny telefon komórkowy, natomiast z telefonu służbowego nie mogła dzwonić na telefony komórkowe. G. B. (1) powiadomiła powódkę, że zachowała się niezgodnie z Regulaminem pracy, ponieważ opuściła stanowisko pracy, nie powiadamiając o tym bezpośredniego przełożonego (zeznania G. B. (1) – k. 73v).

W dniu 12 listopada 2014 roku G. B. (1) sporządziła notatkę służbową, w której opisała zdarzenia z dnia 7 listopada 2014 roku i wskazała, że w dniu 8 listopada 2014 roku powódka powiadomiła ją telefonicznie, że ma zwolnienie lekarskie na okres od 7 do 9 listopada 2014 roku. Po zapoznaniu się z treścią notatki służbowej, w dniu 14 listopada 2014 roku powódka naniosła swoje adnotacje, z których wynika, że nie prosiła B. G. o to, aby ją zastąpiła, gdyż chciała pójść na pogrzeb. Powódka wskazała, że powiedziała B. G., że źle się czuje i że potrzebuje udać się do lekarza. Podniosła, że nie mogła dodzwonić się do bezpośredniego przełożonego w chwili wyjścia, gdyż miała rozładowany telefon komórkowy, a na telefonie służbowym jest blokada. Po wizycie u lekarza, jak się już lepiej czuła, to zadzwoniła do kierownik B. i poinformowała ją o przyczynach swojego wyjścia (k.23,24).

W dniu 17 listopada 2014 roku kierownik Działu(...) złożyła wniosek o udzielenie kary nagany dla powódki (k. 22).

Pismem z dnia 17 listopada 2014 roku kanclerz pozwanego (...)w L. H. B., działając na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 kp w zw. z § 51 pkt 1 Regulaminu Pracy i na wniosek kierownika Działu (...) nałożył na powódkę karę nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych – samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 7 listopada 2014 roku bez powiadomienia przełożonego. Pismo to powódka otrzymała w dniu 18 listopada 2014 roku (k. 6,25,30, zeznania H. B. – k. 71v,72).

W dniu 21 listopada 2014 roku powódka wniosła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej, podnosząc że nie została wysłuchana, a w dniu 7 listopada 2014 roku zmuszona była wyjść z pracy z uwagi na zły stan zdrowia i konieczność udania się do lekarza (k. 7,8).

Pismem z dnia 2 grudnia 2014 roku – a które powódka otrzymała w dniu 3 grudnia 2014 roku, pracodawca powiadomił powódkę, że postanowił odrzucić jej sprzeciw i podtrzymać decyzję o ukaraniu. Jednocześnie wskazał, że powiadomione o wniesieniu przez powódkę sprzeciwu od kary porządkowej organizacje związkowe nie zajęły żadnego

stanowiska w trybie art. 112 kp (k. 6v,26, pismo skierowane do Zarządu (...) w L. i Komisji Uczelnianej (...) w L. z dnia 21 listopada 2014 roku – k. 27).

Prawdziwość i wiarygodność złożonych do akt sprawy dokumentów nie budzi wątpliwości Sądu.

Sąd uznał za wiarygodne także zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, gdyż są logiczne, spójne i nawzajem się potwierdzają. Ponadto znajdują pełne poparcie w przedłożonych do akt sprawy dowodach z dokumentów.

Jedynie zeznania powódki A. B. (1) Sąd uznał za niewiarygodne w tej części, w której powódka twierdziła, że opuściła stanowisko pracy w dniu 7 listopada 2014 roku po godz. 15, gdyż z zeznań świadków G. B. (1) i B. G. wynikało, że miało to miejsce około godz. 14.30. Ponadto powódka podała, że B. G. nie miała telefonu komórkowego w dniu 7 listopada 2014 roku (por. k. 53v), Tymczasem B. G. zeznała, że tego dnia miała sprawny i naładowany telefon komórkowy, a powódka nie prosiła jej o możliwość skorzystania z tego telefonu (k.83v,84). B. G. także zeznała, że powódka tego dnia nie mówiła o swoim złym samopoczuciu, tylko że udaje się na pogrzeb. Powódka natomiast podała, że informowała B. G., że źle się czuje i udaje się do lekarza. Podkreślić także należy, że powódka zeznała, że natychmiast po opuszczeniu pracy udała się do Przychodni przy ul. (...) w L., gdzie dotarła około godz. 17-18, gdyż był duży korek. Nie została tam jednak przyjęta, dlatego też poszła do (...). (k. 54). Zważyć jednak należy, że nie ma żadnego dowodu potwierdzającego tę część zeznań powódki.

Sąd Rejonowy zważył co następuje.

Stosownie do art. 108 § 1 kp pracodawca może zastosować wobec pracownika karę nagany w razie nieprzestrzegania przez niego 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. W myśl postanowień art. 109 § 1 kp, kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia, a w świetle art. 109 § 2 kp, kara powinna być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Zgodnie natomiast z art. 112 § 1 kp, jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 kp).

W niniejszej sprawie, naruszenie obowiązku przez powódkę miało miejsce w dniu 7 listopada 2014 roku. Karę nałożono na powódkę pismem z dnia 17 listopada 2014 roku, które powódka otrzymała w dniu 18 listopada 2014 roku. W dniu 21 listopada 2014 roku powódka złożyła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej. Pracodawca pismem z dnia 2 grudnia 2014 roku – a które powódka otrzymała w dniu 3 grudnia 2014 roku – powiadomił powódkę, że jej sprzeciw został odrzucony. Pozew, w którym powódka domagała się uchylenia zastosowanej wobec niej kary porządkowej został złożony w dniu 15 grudnia 2014 roku.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że zostały zachowane terminy określone w art. 112 kp.

Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 kp, stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, 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 (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza zapis w art. 110 kp o obowiązku zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy

także decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Instytucja "wysłuchania pracownika" ma na celu z jednej strony - zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony - umożliwienie pracownikowi, przed uruchomieniem formalnego postępowania, złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku, I PKN 605/98 OSNAPiUS 2000/8/307).

Na powódkę kara porządkowa nagany została nałożona pismem z dnia 17 listopada 2014 roku. Przed zastosowaniem kary powódka została wysłuchana telefonicznie w dniu 7 listopada 2014 roku przez kierownik G. B. (1), a następnie w dniu 14 listopada 2014 roku powódka złożyła pisemne wyjaśnienia. Trzeba zatem wskazać, że został spełniony wymóg wynikający z art. 109 § 2 kp, przy czym wyraźnego podkreślenia wymaga, że nie narusza art. 109 § 2 kp wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 roku (I PKN 45/98, OSNP 1999/8/273), a Sąd Rejonowy w pełni je podziela. Instytucja wysłuchania wprowadzona w art. 109 § 2 kp ma bowiem na celu zapewnienie pracownikowi możliwości przedstawienia opisu zdarzenia niepożądanego i wskazania ewentualnych okoliczności łagodzących, chodzi przede wszystkim o to aby pracownik przed otrzymaniem kary mógł swobodnie się wypowiedzieć i to w dowolnie obranej przez siebie formie. Nie ulega wątpliwości, że powódka w sprawie niniejszej taką możliwość miała i co więcej z niej skorzystała. Odbyto z nią rozmowę o zdarzeniach z dnia 7 listopada 2014 roku, a ponadto przyjęto od niej pisemne wyjaśnienia. Nie było więc potrzeby, aby jeszcze raz kanclerz wzywał ją na rozmowę w sprawie zdarzeń z dnia 7 listopada 2014 roku. Wystarczającym było wysłuchanie powódki przez jej bezpośrednią przełożoną kierownik rejonu G. B. (1). Powoływany przepis nie wymaga także, aby czynność wysłuchania była prowadzona w jakiś szczególnie sformalizowany sposób, tzn. aby pracownik był informowany, że z jego udziałem zostanie przeprowadzone wysłuchanie w celu nałożenia kary porządkowej. Chodzi tylko o to, aby pracownik miał możliwość przedstawienia swojej wersji zdarzenia będącego przyczyną ukarania i możliwości wskazania jego szczegółowego przebiegu. Pracownik ma zatem wypowiadać się co do zdarzenia, a nie co do zasadności nałożenia na niego kary porządkowej. Ta ostatnia kwestia pozostaje już w polu rozważań samego pracodawcy, a pracownik może ją kwestionować dopiero po nałożeniu na niego kary. Przed zastosowaniem kary ma jedynie mieć możliwość wypowiedzenia się o samym zdarzeniu. Prawa powódki do swobodnego wypowiedzenia się w tej kwestii zostały zachowane i uznać należy, że wiedziała w jakim celu składa wyjaśnienia, tzn. w celu wyjaśnienia dlaczego bez powiadomienia przełożonego opuściła stanowisko pracy w dniu 7 listopada 2014 roku i że w takim właśnie kontekście wyjaśnienia te składa.

Przechodząc do oceny zasadności zastosowania wobec powódki kary nagany wskazać należy, że nie budzi ona wątpliwości. Zdaniem Sądu, istniały podstawy do wymierzenia powódce kary porządkowej nagany. Zgodnie bowiem z postanowieniami art. 111 kp, przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Pozwany pracodawca nałożył na powódkę karę nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych – samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 7 listopada 2014 roku bez powiadomienia przełożonego. Pracodawca konkretnie i czytelnie wskazał czyn powódki, za który została ona ukarana. Nie ulega też wątpliwości, że w § 32 ust. 3 Regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego pracodawcy wskazano, że pracownik nie będący nauczycielem akademickim jest zobowiązany do zgłaszania bezpośrednio przełożonemu każdorazowego wyjścia poza teren zakładu pracy oraz dokonywania odpowiednich wpisów w książce wyjść, z zaznaczeniem w uwagach charakteru zwolnienia. Wynika z tego, że powódka opuszczając w dniu 7 listopada 2014 roku stanowisko pracy przed zakończeniem zmiany, powinna o tym poinformować bezpośredniego przełożonego, tj. G. B. (1).

Poza sporem pozostaje przy tym okoliczność, że powódka w dniu 7 listopada 2014 roku powinna świadczyć pracę do godz. 19.00. Niezależnie zatem czy przyjąć wersję wydarzeń podawaną przez pozwanego, że powódka opuściła stanowisko pracy około godz. 14.30 czy też powódki, że było to już po godz. 15.00, to nie ulega wątpliwości jedno, że powódka pracy nie świadczyła do końca swojej zmiany. Bezsporna była też okoliczność, że powódka nie powiadomiła swojej bezpośredniej przełożonej G. B. (1), że opuszcza stanowisko pracy. Powódka o tym fakcie poinformowała jedynie szatniarkę B. G.. Pozostaje zatem do rozstrzygnięcia najistotniejsza kwestia, czy powódka

miała możliwość poinformowania swojej przełożonej o fakcie wcześniejszego opuszczenia stanowiska pracy przed zakończeniem zmiany, tj. przed godz. 19. Powódka twierdziła, że było to niemożliwe, gdyż musiałaby zadzwonić na telefon komórkowy G. B. (1), a z telefonu znajdującego się przy ul. (...) nie można było dzwonić na telefony komórkowe, jej prywatny telefon się rozładował, a B. G. nie miała telefonu komórkowego. Jednak z ustaleń Sądu wynika, że B. G. tego dnia miała telefon komórkowy, a powódka nie prosiła jej o użyczenie tego telefonu. Ponadto G. B. (1) zeznała, że po godz. 15 był możliwy z nią kontakt telefoniczny, gdyż można było zadzwonić do osób pracujących na ul. (...), a tam jest możliwość zadzwonienia na telefony komórkowe z gabinetu kierownika (por. k. 73v). Powódka zeznała, że nie wiedziała, że przez centralę można się łączyć z telefonem komórkowym (k. 84v). Wydaje się to mało prawdopodobne, w sytuacji gdy powódka przez okres kilku lat sama pełniła funkcję kierownika rejonu. Musiała zatem wiedzieć, jakie są możliwości dokonywania połączeń telefonicznych u pozwanego. Nawet gdyby jednak powódka o tym nie wiedziała, to mogłaby poprosić inne osoby, pracujące np. przy ul. (...), aby powiadomiły G. B. (1), że powódka się źle czuje i musi opuścić stanowisko pracy. Ponadto nie sposób nie zwrócić uwagi na zeznania świadka A. B. (2), która podała, że widziała się z powódką w Szpitalu (...) – gdzie znajduje się (...) – między godziną 18 a 20. Powódka mogła poprosić A. B. (2) o użyczenie telefonu komórkowego, aby zadzwonić do G. B. (1) i powiedzieć o przyczynach opuszczenia stanowiska pracy.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, że powódka w dniu 7 listopada 2014 roku do godz. 19, a zatem do godziny, do której powinna być w pracy nie podjęła żadnych działań, aby powiadomić bezpośrednią przełożoną o tym, że była zmuszona opuścić stanowisko pracy.

Dla oceny postępowania powódki nie ma znaczenia fakt iż inni pracownicy także nie informują przełożonych np. o tym, że zamieniają się służbami z innymi pracownikami, gdyż odpowiedzialność każdego pracownika jest zindywidualizowana i Sąd rozpatruje sprawę konkretnego pracownika, a przypadki innych pracowników są przedmiotem odrębnych postępowań. Dla oceny zachowania powódki ma natomiast istotne znaczenie to, że powódka sama przez kilka lat była kierownikiem rejonu i sama wymagała od podległych jej pracowników, aby informowali ją o opuszczaniu stanowiska pracy (por. k. 113). Skoro powódka wymagała od podwładnych wypełnienia tego obowiązku, to tym bardziej powinna wymagać tego od siebie. Nie można zatem uznać, że powódka z przyczyn przez siebie niezawinionych nie powiadomiła bezpośredniej przełożonej o opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 7 listopada 2014 roku. Jeszcze raz należy podkreślić, że o zawinionym zachowaniu powódki najbardziej świadczy fakt, że nawet nie próbowała podjąć działań, aby powiadomić bezpośrednią przełożoną o tym, że była zmuszona opuścić stanowisko pracy.

Wobec powyższych argumentów należy uznać, iż kara nagany zastosowana wobec A. B. (1) pismem z dnia 17 listopada 2014 roku została wymierzona zasadnie i zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Dlatego też powództwo nie zasługuje na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu uzasadnia treść art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc, zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), do których w szczególności zalicza się wynagrodzenie radcy prawnego. Zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 Nr 163 poz.1349) wynagrodzenie pełnomocnika w sprawie o uchylenie kary porządkowej winno wynosić 60 zł.

Apelację od wyroku złożyła powódka zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 § 1 kpc polegającym na przekroczeniu dyrektywy swobodnej oceny dowodów poprzez błędną ich ocenę i brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego oraz błęd w ustaleniach faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, będący konsekwencją wskazanych naruszeń przepisów postępowania.

Podnosząc powyższe zarzuty skarżąca wnosiła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i uwzględnienie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja okazała się uzasadniona i zasługiwała na uwzględnienie.

Art. 109 § 2 kp należy do bezwzględnych norm prawa pracy. Pracodawca musi umożliwić pracownikowi ustne wypowiedzenie się. Nie może ograniczyć tego uprawnienia, nakazując złożenie wyjaśnień na piśmie (wyrok SN z 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99). Do odebrania wyjaśnień upoważniony jest pracodawca, albo osoba upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy a więc w przypadku powódki – Kanclerz. Oczywiście pracodawca czy też osoba upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy może upoważnić do wysłuchania pracownika, inną osobę. Jak wynika z zeznań Kanclerza H. B., „przyjęty jest zwyczaj w pozwanej uczelni, że kanclerz powierza czynności wysłuchania bezpośredniemu przełożonemu. T. R. była wówczas bezpośrednim przełożonym powódki, jako kierownik działu administracyjno-gospodarczego”. Skoro zatem kanclerz, jako osoba upoważniona do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy wyznaczył T. R. do przeprowadzania czynności wysłuchania, to rozmowy G. B. (2) z powódką, przedstawianie swojej notatki ani też adnotacja powódki na tejże notatce nie mają cech wysłuchania powódki, o którym mowa w art. 109 § 2 kp. Obowiązkiem T. R. było wezwanie powódki do złożenia ustnych wyjaśnień, ewentualnie – za zgodą powódki – zobowiązanie do złożenia wyjaśnień na piśmie. Taką rozmowę miała obowiązek T. R. przeprowadzić bez względu na konflikt z powódką.

Zatem ocena Sądu I instancji, że prawa powódki do swobodnego wypowiedzenia się zostały zachowane nie jest prawidłowa. Przeciwnie, udzielenie kary nastąpiło z naruszeniem art. 109 § 2 kp, ponieważ powódce nie umożliwiono złożenia ustnych wyjaśnień.

Mając na uwadze powyższe i na mocy art. 386 § 1 kpc orzekł jak w wyroku.