

Sygn. akt XXI Pa 155/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SR del. Krzysztof Kopciewski
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa R. C.

przeciwko (...) S.A. (...) (...) z siedzibą w W.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 25 stycznia 2018 roku sygn. akt VIII P 565/17

1. oddala apelację;
2. zasądza od (...) S.A. (...) (...) z siedzibą w W. na rzecz R. C. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Monika Sawa Ewa Wronka Krzysztof Kopciewski

Sygn.akt XXI Pa 155/18

UZASADNIENIE

Powód R. C. pozwem z dnia 21 czerwca 2017 r. wniósł o uchylenie kary upomnienia nałożonej na niego w dniu 19 maja 2017 r. przez pracodawcę (...) S.A. w W. za nieterminowe wykonanie polecenia dotyczącego przygotowania danych za okres styczeń 2015 – grudzień 2016 do cyklicznego badania Półrocznego Strategicznego Benchmarkingu Likwidacji Szkód Komunikacyjnych. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że przed nałożeniem na niego kary nie nastąpiło jego wysłuchanie, a także, że przed rozpatrzeniem jego sprzeciwu nie nastąpiło rozpatrzenie przez pracodawcę stanowiska zakładowej organizacji związkowej. Powód kwestionował prawdziwość wskazanych w zawiadomieniu o zastosowaniu wobec niego kary przyczyn jej nałożenia. Wskazywał również na szykanowanie go i deprecjonowanie jego pracy w ostatnim czasie.

Pozwana (...) S.A. w W. wnosila o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. Twierdziła, że umożliwiła powodowi złożenie wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej, ten jednak odmówił zarówno złożenia wyjaśnień jak i przyjęcia dokumentu zawierającego zawiadomienie o zastosowaniu kary upomnienia. Wskazała nadto, że nie działa u niego żadna organizacja związkowa, wobec czego nie musiał dopełnić obowiązku konsultacji, o którym mowa w art. 112 § 1 k.p. Pozwana wskazała, że powód miał obowiązek stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczyły jego pracy. Bezpośrednio przełożony, po uprzednim ustaleniu z powodem niezbędnego czasu na dokończenie zadania, określił mu dzień 12 maja 2017 r. jako ostateczny termin wykonania polecenia dotyczącego przygotowania danych do cyklicznego badania przeprowadzanego przez firmę (...) sp. z o.o. Przedmiotowym zagadnieniem powód zajmował się już wcześniej i nie dotrzymał dwóch uprzednio wyznaczonych mu terminów na realizację tego samego zadania, określonych na dzień 31 marca 2017 r. a następnie na dzień 28 kwietnia 2017 r.

Na rozprawie w dniu 18 stycznia 2018 r. powód wnosil o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że R. C. był zatrudniony w (...) S.A. (...) (...) od dnia 7 maja 2007 r., początkowo na stanowisku programista a od dnia 1 października 2013 r. na stanowisku głównego specjalisty w Departamencie (...).

Zgodnie z § 8 ust. 1 Regulaminu pracy obowiązującego w (...) S.A. (...) (...) R. C., jako pracownik, zobowiązany był wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę.

Do zakresu obowiązków R. C. na zajmowanym przez niego stanowisku należało m.in. przygotowywanie cyklicznych raportów do firmy (...) sp. z o.o. Przygotowywane przez niego raporty dotyczyły okresów miesięcznych, kwartalnych i półrocznych. Przygotowanie półrocznego raportu przez R. C., w tym uzyskanie niezbędnych do tego danych, ich umieszczenie w arkuszu a następnie weryfikacja, wymaga co najmniej 3 dni, a nawet jednego do dwóch tygodni, w zależności od zasobu posiadanych już przez niego danych, a także ilości danych niezbędnych do pozyskania ze stosownych baz oraz z innych komórek pracodawcy.

Jednym z takich raportów, które miały być przekazane do (...) sp. z o.o., zawierać miał dane (...) S.A. (...) (...) za okres styczeń 2015 r. – grudzień 2016 r. (...) i posłużyć miał do przygotowania przez tę spółkę Badania Półrocznego Strategicznego Benchmarkingu Likwidacji Szkód Komunikacyjnych. Termin na przesłanie danych dotyczących ww. okresu spółka (...) sp. z o.o. wyznaczyła na koniec marca 2017 r.

W dniu 2 marca 2017 r. bezpośredni przełożony R. A. T.-K. poinformował go, że przez pewien czas (...) nie będzie uczestniczyć w pracach nad Strategicznym Benchmarkingiem Likwidacji Szkód Komunikacyjnych prowadzonych przez firmę (...).

W dniu 21 kwietnia 2017 r. przedstawiciel (...) sp. z o.o. zwrócił się do przedstawicieli (...) o nadesłanie danych do raportu za okres styczeń 2015 r. – grudzień 2016 r. (...). W odpowiedzi na tę prośbę, udzielonej tego samego dnia, A. K. przeprosił za opóźnienie w nadesłaniu danych, tłumacząc, że było ono zawieszane w związku ze spiętrzeniem zadań projektowych po ich stronie. Wskazał również, że dane zostaną przesłane (...) do końca przyszłego tygodnia. A. K. uważał ten termin za przyzwoity i wystarczający na zebranie danych do tego raportu.

W środę 10 maja 2017 r., w e-mailu z godziny 12:49, A. K. przekazał R. C., że jego zadania na czwartek i piątek to: (...) kwartalny i przejrzanie skryptów przygotowujących dane do modelowania po stronie EY. W treści tej wiadomości A. K. poprosił nadto o uzupełnienie, gdyby się okazało, że na wykonanie zadań potrzebne jest więcej czasu. W wiadomości z tego samego dnia z godziny 16:52 nakazał nadto R. C. potwierdzenie w piątek realizację zadania.

R. C. przystąpił do realizacji zadań wyznaczonych mu przez przełożonego w treści ww. maila. W tym, zaczął również gromadzić dane do kwartalnego raportu (...).

W rozmowie telefonicznej przeprowadzonej pomiędzy A. K. a R. C. w czwartek 11 maja 2017 r. ustalono, że zadanie wyznaczone w treści maila z dnia 10 maja 2017 r. dotyczyło raportu półrocznego (...), a nie kwartalnego.

Wobec powyższego, R. C. rozpoczął gromadzenie danych do raportu półrocznego (...) ((...)). W tym celu rozpoczął pozyskiwanie danych z dostępnych baz danych. Zwrócił się nadto do K. W. o przekazanie mu danych z Departamentu Likwidacji Szkód, również niezbędnych do przygotowania tego raportu.

W piątek 12 maja 2017 r. o godzinie 15:44 R. C. poinformował e-mailowo swojego przełożonego A. K. o tym, że nie skończył pracy nad raportem (...). Wskazał, że pracy i przeliczeń związanych z jego sporządzeniem jest bardzo dużo i być może skończy ów raport w poniedziałek.

Ostatecznie, w (...) S.A. (...) (...) podjęto decyzję o tym, aby nie dostarczać (...) sp. z o.o. danych do Badania Półrocznego. O fakcie tym członek zarządu (...) K. G. poinformowała przedstawiciela (...), wskazując jako powód znaczne opóźnienie w przygotowaniu danych i aktualny brak możliwości potwierdzenia, że dane te dostarczą w szybkim terminie.

W dniu 16 kwietnia 2017 r. A. K. poprosił R. C. o nie wysyłanie danych za II półrocze 2016 r. do (...). W odpowiedzi na tę wiadomość, R. C. poinformował swojego przełożonego, że raport ma policzony i czeka jedynie na dane z Departamentu Likwidacji Szkód. Dane z tego departamentu R. C. otrzymał od K. W. w dniu 17 maja 2017 r.

W dniu 18 maja 2017 r. przygotowano pismo kierowane do R. C.. W jego treści wskazano, że na podstawie art. 108 § 1 pkt 1 i art. 109 § 1 i 2 Kodeksu pracy, w następstwie nieprzebrzegania przez R. C. ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, tj. nieterminowego wykonania zleconego przez przełożonego zadania, (...) S.A. (...) (...), jako pracodawca, udziela R. C. kary upomnienia. W treści tego dokumentu wskazano, że udzielenie kary upomnienia następuje po wysłuchaniu R. C. przez A. K.. Jako przyczynę zastosowania kary upomnienia wskazano niedotrzymania przez R. C. ostatecznego, wyznaczonego na dzień 12 maja 2017 r., terminu na przygotowanie danych za okres styczeń 2015 – grudzień 2016 ((...)) do cyklicznego Badania Półrocznego Strategicznego Benchmarkingu Likwidacji Szkód Komunikacyjnych. Zaznaczono, że R. C. nie dotrzymał także wcześniejszych terminów na realizację przedmiotowego zadania, tzn. terminu pierwotnego wyznaczonego na dzień 31 marca 2017 r. oraz kolejnego terminu, który upłynął w dniu 28 kwietnia 2017 r. W konsekwencji zaś firma (...) sp. z o.o., dla której miały być przygotowane dane, opublikowała raport bez uwzględnienia informacji dotyczących (...) S.A. (...). W treści tego dokumentu wskazano, że postanowione przed R. C. zadanie było zadaniem cyklicznym, a więc takim którego czasochłonność była możliwa do dokładnego oszacowania. Została ona określona przez jego przełożonego na ok. 3 dni robocze, a więc czas wystarczający do wykonania zadania w ustalonym terminie. Poza tym zakres zadania nie wykraczał poza zakres jego obowiązków służbowych. W treści pisma pouczone o prawie do wniesienia sprzeciwu w terminie 7 dni od daty otrzymania upomnienia. Pismo zostało podpisane przez członka zarządu K. G. i wiceprezesa zarządu J. W.. (pismo – k. 9)

W dniu 19 maja 2017 r. ok. godziny 15:50 R. C. został zaproszony na spotkanie do gabinetu swojego przełożonego A. K.. Spotkanie to zorganizowano celem wysłuchania R. C. i wręczenia mu kary upomnienia. Uczestniczyli w nim z ramienia pracodawcy bezpośredni przełożony R. C. i pracownik Biura Zasobów Ludzkich E. M.. Spotkanie to rozpoczęło się od wskazania uwag i zastrzeżeń jakie do pracy R. C. ma jego przełożony. Umożliwiono R. C. ustosunkowanie się do tych uwag. Z możliwości tej R. C. nie skorzystał. Następnie wręczono mu uprzednio przygotowane pismo, podpisane przez członków zarządu pracodawcy, w treści którego udzielono mu kary upomnienia. Również po otrzymaniu tego dokumentu R. C. nie chciał się ustosunkowywać do postawionych mu w treści tego pisma zarzutów i ponownie nie skorzystał z możliwości wysłuchania go przez osoby reprezentujące pracodawcę, wskazując, że tak naprawdę nie został wysłuchany. Nie przyjął przeznaczonego dla niego egzemplarza pisma o ukaraniu, nie podpisał też żadnego z nich, a następnie opuścił gabinet, w którym odbywało się spotkanie.

W dniu 26 maja 2017 r. R. C. złożył sprzeciw wobec zastosowanej względem niego kary, wskazując na nieprawdziwość postawionych mu zarzutów.

W dniu 2 czerwca 2017 r. (...) S.A. odrzucił sprzeciw R. C..

W (...) S.A. (...) (...) nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa. R. C. nie jest członkiem żadnej organizacji związkowej. Powyższy stan faktyczny, częściowo bezsporny, Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci wyżej wymienionych dokumentów i kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o dowody z zeznań ww. świadków i dowód z przesłuchania powoda.

Sąd Rejonowy uznał dowody z przesłuchania świadków K. W. i E. M. za wiarygodne w pełni. Świadkowie ci relacjonowali przebieg zdarzeń bez emocji, zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą.

Odnosząc się do zeznań A. K. Sąd obdarzył je wiarygodnością w części. To na tle współpracy tego świadka z powodem doszło w efekcie do wymierzenia R. C. kary będącej przedmiotem tego postępowania. Świadek był personalnie zaangażowany i w nienajlepsze relacje z powodem i w proces wymierzania mu kary porządkowej, wobec czego do oceny jego zeznań podszedł ze szczególną ostrożnością. Sąd nie dał wiary świadkowi w tej części, gdy zeznał on, że przed 12 maja 2017 r. powód miał dwukrotnie wyznaczony termin na wykonanie zadania przygotowania półrocznego raportu (...) do (...). Po pierwsze, żaden inny dowód okoliczności tej nie potwierdził. Po drugie zaś, w tych samych zeznaniach świadek wskazał, że pierwszy termin wynikał z umowy łączącej pracodawcę z (...) (o którym tylko przypuszczał, że powód był poinformowany), drugi zaś był terminem „przyzwoitym”, a on wówczas prosił go o ukończenie raportu. Na tej podstawie Sąd doszedł do przekonania, że nawet z samych zeznań świadka A. K. nie wynika wprost, aby powód przed 12 maja 2017 r. miał kiedykolwiek przez swojego przełożonego wyznaczony konkretny termin na ukończenie ww. zadania, który zostałby mu zakomunikowany wprost wraz ze wskazaniem, że jest to termin ostatecznym. Zeznania świadka w tej części, w której zawierały przeciwne wnioski, nie zasługiwały tym samym na wiarę.

Również dowód z przesłuchania powoda Sąd obdarzył wiarygodnością jedynie częściowo. Nie dał temu dowodowi wiary w tej części, gdy powód opisywał przebieg spotkania mającego miejsce w dniu 19 maja 2017 r., podczas którego wręczono mu pismo o ukaraniu. O tym, że przed wręczeniem mu tego pisma powód został poinformowany o zastrzeżeniach i uwagach do jego pracy, a także że miał możliwość odniesienia się do tych uwag, zgodnie zeznali nie tylko świadek A. K., ale i świadek E. M., która podała także, że celem spotkania nie było tylko wręczenie powodowi pisma o ukaraniu, ale i jego wysłuchanie. Z konieczności wysłuchania powoda przed wręczeniem mu tego pisma pracodawca zdawał sobie sprawę, co wynika z samej jego treści, jest zatem mało wiarygodne, że faktycznie przed wręczeniem go R. C., takiej rozmowy o przyczynach spotkania, zastrzeżeniach do jego pracy i możliwości odpowiedzi na zarzuty – A. K. i E. M. z pracownikiem nie przeprowadzili. Dlatego też w tej części Sąd nie dał wiary powodowi.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było zasadne.

Sąd wskazał, że podstawą wymierzenia powodowi kary porządkowej był przepis art. 108 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym m.in. za nieprzestrzeżenie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy pracodawca może stosować karę upomnienia. Skuteczne zastosowanie przez pracodawcę kary, o której mowa w ww. przepisie, wymaga jednak dopełnienia wymogów formalnych określonych przepisami prawa. Jednym z nich jest wymóg zawarty w art. 109 § 2 k.p., zgodnie z którym kara upomnienia może być zastosowana jedynie po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Brak owego wysłuchania przed zastosowaniem kary powoduje konieczność jej uchylecia. W tej zaś sprawie ww. wymóg formalny nie został zachowany przez pozwaną spółkę.

Sąd I instancji zwrócił uwagę, że na spotkanie w dniu 19 maja 2017 r., podczas którego przedstawiciele pracodawcy wręczyli powodowi pismo o udzieleniu mu kary upomnienia, owi przedstawiciele udali się nie tylko z przygotowanym już wcześniej pismem o nałożeniu na powoda kary upomnienia, ale co najistotniejsze – z pismem tej treści uprzednio już podpisanym przez osoby uprawnione do zastosowania wobec powoda kary, tj. przez członków zarządu pozwanej spółki.

Sąd podkreślił, że wymierzenie kary porządkowej następuje w momencie podpisania przez uprawnioną osobę pisma o wymierzeniu kary lub pisma zawiadamiającego o tym pracownika. Nie jest to bowiem oświadczenie woli i nie ma do niego zastosowania art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z art. 110 k.p. stanowiącego, że pracownika zawiadamia się o zastosowanej karze, wynika, iż zawiadomienie jest późniejsze od wymierzenia kary.

Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie niniejszej podpisanie pisma o nałożeniu kary, a więc również podjęcie decyzji o jej wymierzeniu, miało miejsce przed spotkaniem, na którym planowano wysłuchanie powoda. Sąd podkreślił, że nie negując tego, że wysłuchanie pracownika może być uznane za uprzednie w sytuacji, gdy przełożony pracownika w wyniku jego wysłuchania odstąpił od wręczenia przygotowanego wcześniej i podpisanego pisma o ukaraniu, to jednak tego rodzaju sytuacja (niewymierzenie kary) nie wystąpiła w tej sprawie. Pracodawca nie zrezygnował z wymierzenia powodowi kary. Pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu powoda członkowie zarządu nieobecni na spotkaniu, na którym oświadczenie to wręczono powodowi, podpisali wcześniej niż nastąpiło jego wysłuchanie. Podjęli zatem decyzję o jego ukaraniu jeszcze przed wysłuchaniem pracownika. Sąd Rejonowy podniósł, że to tylko, że o zastosowaniu kary przedstawiciele pozwanej poinformowali powoda po stworzeniu mu możliwości ustosunkowania się do zarzutów względem niego, nie ma wpływu na ocenę naruszenia przez pracodawcę w tej sprawie art. 109 § 2 k.p. Wysłuchanie powoda nie było uprzednie w stosunku do zastosowania kary, jak tego wymaga ten przepis.

Sąd Rejonowy wskazał, że treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku 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 z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 k.p. obowiązek 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 decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i art. 112 § 1 k.p.) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. (por. SN w wyroku z 4 marca 1999 r., I PKN 605/98)

Sąd Rejonowy podniósł, że instytucja "wysłuchania pracownika" ma na celu z jednej strony - zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony - umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie, przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. 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. Taką zaś jedynie formalnością stało się wysłuchanie powoda w dniu 19 maja 2017 r. Decyzji podjętej przez członków zarządu pracodawcy (wyrażoną w podpisaniu pisma o nałożeniu kary) nie poprzedzało wysłuchanie powoda. Sytuacja nie została przez nich oceniona wszechstronnie, z uwzględnieniem stanowiska pracownika. To zaś stanowiło naruszenie art. 109 § 2 k.p. i już tylko ta wada formalna kary zastosowanej wobec powoda skutkowałą koniecznością jej uchylenia.

Następnie Sąd wskazał, że innym wymogiem formalnym, na którego niedopełnienie przez pracodawcę powoływał się powód, jest wskazany w art. 112 § 1 k.p. nakaz odebrania stanowiska zakładowej organizacji związkowej przed rozpoznaniem sprzeciwu pracownika. U pozwanego pracodawcy nie funkcjonuje żaden związek zawodowy, a powód nie jest członkiem takiej organizacji. Skoro zaś powoda nie reprezentowała u pracodawcy żadna organizacja związkowa, brak konsultacji, o której mowa w wyżej powołanym przepisie nie stanowił jego naruszenia. Już jednak

ww. naruszenie przepisu art. 109 § 2 k.p. stanowiło taką wadę formalną zastosowanej kary, która skutkowałą koniecznością jej uchylenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że również pod względem merytorycznym zastosowanie przez pozwanego pracodawcę kary upomnienia nie było uzasadnione.

Sąd wskazał, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika na podstawie przepisu art. 108 § 1 k.p. jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania. Wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy. Bezprawność należy natomiast oceniać nie tylko w świetle obowiązujących przepisów, lecz także prawnie skutecznych poleceń przełożonych. Niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego zgodnego z prawem i dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i może stanowić podstawę do wymierzenia pracownikowi kary porządkowej. Zgodnie z obowiązującym u pracodawcy powoda regulaminem, stanowiącym źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., powód zobowiązany był do wykonywania powierzonej mu pracy sumiennie i starannie oraz do stosowania się do poleceń przełożonych.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie było spornym między stronami, że przełożonym powoda w 2017 r. był A. K.. Bezspornym pozostawało również, że ów przełożony nakazał powodowi w dniu 10 maja 2017 r. zająć się w okresie dwóch następujących dni zadaniem polegającym na przygotowaniu raportu dla (...). Pozwany nie kwestionował w tym procesie tego, że w dniach 11 i 12 maja 2017 r. powód zajmował się realizacją zadania zleconego mu przez przełożonego i w istocie przygotowywał raport z danymi dla ww. podmiotu. W tym celu przedsięwziął kroki celem pozyskania tych danych z dostępnych baz oraz od pracownika Departamentu (...)– K. W.. Nie ma tym samym w niniejszej sprawie podstaw, aby móc skutecznie zarzucić powodowi, że nie stosował się do poleceń przełożonego. Podjął się zleconego mu zadania i starał się je zrealizować. To tylko, że nie wykonał raportu do dnia 12 maja 2017 r., nie może zaś być poczytane za niewykonanie polecenia przełożonego.

Sąd podkreślił, że umowa o pracę należy do umów starannego działania i w odróżnieniu od niektórych umów cywilnoprawnych nie jest to umowa rezultatu. O ile zatem nawet brak wykonania przez powoda zleconego mu zadania do dnia 12 maja 2017 r. można zakwalifikować jako jego niewykonanie w terminie, o tyle to tylko nie może stanowić podstawy do ukarania pracownika, chyba że ów brak realizacji powierzonego zadania pracownikowi jest efektem braku należytej staranności w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to na pozwanym spoczywał w tej sprawie ciężar udowodnienia, że nałożenie na powoda kary upomnienia było zasadne, a wskazane w piśmie o karze porządkowej przyczyny jej udzielenia – rzeczywiste. Pozwany jednak nie wykazał w tej sprawie, wbrew ciążącego na nim obowiązku, tego, że powód w swojej pracy wykazał się brakiem należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków służbowych i do braku kompletnego raportu dla (...) w dniu 12 maja 2017 r. doszło z jego winy. Nie wykazał tego, że powód miał w ogóle fizycznie możliwość wykonania tego raportu w okresie ledwie dwóch dni (było to zadanie na czwartek i piątek), podczas gdy sam pracodawca czasochłonność wykonania tego zadania określał na 3 dni (co wynika nie tylko z pisma o udzieleniu kary, ale także z zeznań A. K.). Sąd podkreślił, że powód równolegle z wykonaniem owego raportu dla (...) miał wykonywać jeszcze inne zadanie, które także powierzone mu zostało przez przełożonego. Pozwany nie wykazał zaś, że w okresie tych dwóch dni powód miał realną możliwość wykonania obu zleconych mu zadań. Nie wykazał również, ażeby brak wykonania w tym okresie raportu dla (...) był wynikiem nienależytej staranności powoda w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy za istotne uznał to, że w poleceniu służbowym wydanym powodowi w dniu 10 maja 2017 r. zawarta została informacja o tym, że powód ma wykonać w okresie dwóch następujących dni raport kwartalny do (...) (sporządzanie takich raportów zaś również wchodziło w zakres jego obowiązków). O tym, że przełożonemu w istocie chodziło o raport półroczny powód dowiedział się dopiero końcem następnego dnia. Wykonania raportu, którego czasochłonność sam pracodawca określił na trzy dni, przełożony oczekiwał zatem od powoda podczas jednego dnia. Niewykonanie go w tym czasie uznał za naruszenie przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy i za to wymierzył powodowi karę. Brak zasadności jej zastosowania jest w obliczu ww. okoliczności oczywisty.

W ocenie Sądu I instancji pozwany nie udowodnił w toku postępowania, że ów 12 maja 2017 r., na który powoływał się w piśmie o ukaraniu powoda, stanowił ostateczny termin wykonania raportu półrocznego dla (...), ani że ów termin wyznaczył i zakomunikował powodowi. Owszem, z treści korespondencji mailowej wynika, że zadanie to powód miał wykonywać w dniach 11 i 12 maja 2017 r. i potwierdził jego wykonanie w dniu 12 maja 2017 r. Z jej treści nie wynikało jednak, aby dzień 12 maja 2017 r. był oznaczony przez bezpośrednio przełożonego powoda jako dzień, w którym raport ma być ostatecznie skończony. O ile zaś wymaga się od pracownika wykonania jakiegoś zadania w całości w określonym terminie i chce się w związku z brakiem tego wykonania wyciągać wobec pracownika konsekwencje służbowe – to ów termin przede wszystkim należy mu jasno i wprost zakomunikować. W tej sprawie komunikatu takiego zabrakło, a przynajmniej okoliczności przeciwnej pozwany nie wykazał. Samego określenia zadań na czwartek i piątek nie sposób było zdaniem Sądu uznać za skuteczne i jednoznaczne określenie przez przełożonego piątku jako terminu skończenia narzuconych powodowi w tym okresie czynności do wykonania. Jest tak tym bardziej, że nawet sam przełożony powoda przyznał w toku składania zeznań, że drugie zadanie, którego termin wykonywania również określono na czwartek i piątek, nie był do realizacji w całości do dnia 12 maja 2017 r. i w tym czasie nie musiał być skończony. Nie ma zatem żadnych podstaw, aby przyjąć, że powód miał podstawy do przyjęcia, że akurat wykonanie raportu dla (...) ma być skończone przed tym dniem.

Zdaniem Sądu Rejonowego z zeznań świadka A. K. wynikało, że powód miał świadomość, iż wykonanie raportu dla (...) to zadanie priorytetowe, pilne i ważne (co wiązać się też miało z jego świadomością o konieczności wykonania tego raportu do dnia 12 maja 2017 r.). O tak wysokim priorytecie tego zadania dla pracodawcy i świadomości powoda w tym zakresie nie świadczy jednak żaden dowód. Z dokumentów przedstawionych przez powoda można wysnuć wniosek, że wykonanie tego raportu dla (...) i współpraca z tym podmiotem w ww. zakresie nie była dla pozwanego w owym okresie szczególnie ważna. W marcu 2017 r. osoby decyzyjne w (...) postanowiły, że pracodawca w ogóle nie będzie uczestniczył w tym badaniu i nie będzie sporządzał raportów dla (...). W dniu 21 kwietnia 2017 r. przedstawiciel (...) poinformował zaś przedstawicieli (...), że brak zachowania terminu do sporządzenia raportu półrocznego (...) wynika z innych ważniejszych zadań, które miała wówczas spółka, a które spowodowały konieczność odsunięcia w czasie realizacji przez nich tego projektu. Dowody przedstawione przez powoda wskazują zatem raczej na to, że sporządzanie raportów dla (...) nie było priorytetowe, ani nad wyraz ważne dla (...) w tamtym okresie. Pracodawca zastanawiał się nawet nad celowością dalszego uczestniczenia w tym projekcie. Nie jest w tej sytuacji uprawniona konkluzja, że powód był świadomy ważności i priorytetowości wykonania zleconego mu zadania przygotowania raportu dla (...). Dotychczasowe postępowanie jego przełożonych o fakcie tym nie przesądzało a i z treści wiadomości, w której zadanie to mu zlecono do wykonania nie wynika, aby powód został poinformowany o szczególnym jego priorytecie.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany nie przeprowadził skutecznego dowodu, że powód nie wykonując tego raportu do dnia 12 maja 2017 r. naruszył narzucony mu w tym celu termin. Ani wprost termin ten nie wynika z treści polecenia bezpośredniego przełożonego powoda, ani terminu tego nie mógł powód wywnioskować. Pozwany nie udowodnił również w tym procesie, że przed 12 maja 2017 r. powód miał dwukrotnie wyznaczony termin na wykonanie przedmiotowego raportu i za każdym razem terminu tego nie dotrzymał. Pierwszy termin przypadający na koniec marca 2017 r. wynikać miał z umowy łączącej spółki, a nie z polecenia przełożonego (co przyznał również sam A. K.). Niedotrzymanie tego terminu przez powoda nie było zatem związane z brakiem realizacji polecenia bezpośredniego przełożonego. Mając zaś na uwadze fakt, że w międzyczasie pracodawca podjął decyzję o nieuczestniczeniu w projekcie (...) i poinformował powoda o tym, że na razie zawieszona współpraca z tą firmą w tym zakresie, a przy tym z żadnego dowodu w sprawie nie wynikało z jakim dniem ta współpraca została na nowo podjęta, ani że fakt ów zakomunikowano powodowi Sąd uznał, że nie sposób przypisać mu naruszenia jego obowiązków pracowniczych. Żaden dowód nie potwierdził tezy pozwanego, że powodowi wprost którykolwiek z jego przełożonych nakazał wykonanie przedmiotowego raportu do dnia 31 marca 2017 r., ani że powód miał w ogóle faktycznie możliwość wykonania tego raportu w tym okresie. Co do drugiego z terminów, którego powód miał nie dotrzymać, tj. 28 kwietnia 2017 r. to również wyznaczenia tego terminu powodowi na wykonanie raportu pozwany nie wykazał. Bezpośredni przełożony powoda zeznał jedynie, że uważał ten termin za przyzwoity i że poprosił powoda o zajęcie się tym zadaniem. Faktu skonkretyzowania terminu wykonania tego zadania na ww. dzień ani takiej jego priorytetyzacji, która umożliwiłaby powodowi jego wykonanie w tym okresie, pozwany nie wykazał. Jeśli chce zaś wyciągnąć

wobec pracownika konsekwencje służbowe z powodu nierealizacji przez niego powierzonych mu zadań, do owego powierzania i konkretyzacji celów winien przystąpić w sposób staranny i przejrzysty dla samego pracownika.

Sąd stwierdził, że nie sposób przyjąć, że powód nie wykonał raportu w wyznaczonym mu przez przełożonego terminie oraz że nie sporządzając go do dnia 12 maja 2017 r. wykazał się brakiem należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych. Pozwany nie wykazał tym samym, aby karę upomnienia nałożył na powoda zasadnie.

Wobec powyższego Sąd orzekł o uchyleniu zastosowanej wobec powoda kary. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 k.p.c. Wysokość kosztów ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, na 120 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając go w całości oraz wnosząc o zmianę zaskarżanego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za obie instancje

Zaskarżanemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenia przepisów postępowania mające wpływ na wynik sprawy, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) brak wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegający na pominięciu w tej ocenie kluczowego dowodu ze znajdującej się w aktach sprawy wiadomości mailowej z dnia 21 kwietnia 2017r. skierowanej do powoda przez jego bezpośredniego przełożonego A. K., co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego i przyjęciem, że:

- przed dniem 12 maja 2017r. nie wyznaczono powodowi innego terminu na realizację zadania, którego niewykonanie było przyczyną zastosowania względem powoda kary porządkowej upomnienia, podczas gdy z treści usuniętej wiadomości mailowej jednoznacznie wynika, iż termin ten został powodowi wyznaczony na dzień 28 kwietnia 2017 r.,

- brak podstaw do uznania, iż powód nie stosował się do poleceń przełożonego, podczas gdy z treści pominiętej wiadomości z dnia 21 kwietnia 2017r. jednoznacznie wynika, iż powód nie podjął realizacji zleconego mu zadania w wyznaczonym terminie i przystąpił do jego wykonania dopiero w dniu 10 maja 2017 r., tj. po wielu tygodniach od upływu wyznaczonego terminu na jego ukończenie, co jednoznacznie wskazuje na brak należytej staranności po stronie powoda w zakresie realizacji obowiązków pracowniczych,

b) błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, tj. zeznań świadka A. K., polegającą na odmowie dania wiary jego zeznaniom w części obejmującej twierdzenie, iż przed dniem 12 maja 2017r. powodowi dwukrotnie wyznaczano terminy na realizację zadania, którego niewykonanie było przyczyną zastosowania względem powoda kary porządkowej upomnienia, co skutkowało błędnym ustaleniem stanu faktycznego, podczas gdy zeznania świadka są spójne i korespondują z treścią wiadomości mailowej z dnia 21 kwietnia 2017r. skierowanej przez świadka do powoda, z której jednoznacznie wynika, iż termin taki został powodowi wyznaczony na dzień 28 kwietnia 2017r.,

co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego uznania, iż w sprawie nie wystąpiły merytoryczne podstawy zastosowania względem powoda kary porządkowej upomnienia, podczas gdy prawidłowa i wszechstronna ocena materiału dowodowego powinna skutkować uznaniem, iż takie podstawy wystąpiły i zastosowanie kary porządkowej było w pełni zasadne.

2. art 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwany nie wywiązał się z obowiązku wskazania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodził skutki prawne w postaci wykazania zasadności zastosowania względem powoda kary

upomnienia, podczas gdy pozwany w toku postępowania przedstawił wiarygodne dowody w postaci wiadomości e - mail skierowanej do powoda przez jego bezpośredniego przełożonego w dniu 21 kwietnia 2017r. oraz korespondujących z nią zeznań świadka A. K., z których jednoznacznie wynika, iż przed dniem 12 maja 2017r. powodowi wyznaczano wcześniejsze odpowiednie do realizacji nałożonego zdania terminy, w konsekwencji czego zastosowanie wobec powoda kary porządkowej upomnienia było w realiach sprawy uzasadnione.

II. naruszenie prawa materialnego, tj.:

1) art. 109 § 2 kodeksu pracy poprzez dokonanie jego błędnej wykładni i uznanie, iż wskazany w tym przepisie wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika nie jest spełniony w sytuacji wręczenia pracownikowi podpisanego pisma zawierającego treść kary upomnienia (po uprzednim umożliwieniu mu złożenia wyjaśnień), podczas gdy dokonanie prawidłowej wykładni nakazuje przyjąć, iż wysłuchanie pracownika jest w takim przypadku czynnością uprzednią wobec zastosowania kary porządkowej, które następuje z chwilą w której mógł się on zapoznać z oświadczeniem pracodawcy o nałożeniu kary,

2) art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w okolicznościach sprawy i przyjęcie, że oświadczenie pracodawcy o zastosowaniu kary porządkowej względem pracownika zostaje złożone z chwilą podpisania pisma zawierającego treść kary, podczas gdy jednoznaczne brzmienie art. 61 k.c. wskazuje, iż oświadczenie takie zostaje złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy. Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Sąd odwoławczy aprobuje również ocenę prawną przedstawioną w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony. Wskazać należy, że przepis ten ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelująca nie przedstawiła wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia, z pominięciem okoliczności dla niej niewygodnych, nie odpowiadających jej wersji zdarzeń.

Tymczasem prawidłowo zrealizowanym zadaniem Sądu Rejonowego było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz spornych okoliczności. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, poddał go dokładnej i wnikliwej analizie a przyjęte przez siebie stanowisko szeroko i wyczerpująco umotywował, czemu dał wyraz w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Brak jest jakichkolwiek uzasadnionych podstaw do formułowania twierdzeń, by wnioski przezeń zawarte były nielogiczne czy sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Odmienne ocena apelującej przeprowadzonych w sprawie dowodów nie może podważyć uprawnień sądu do dokonania oceny tego materiału według swego przekonania, przy zachowaniu reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., co też miało miejsce w realiach niniejszej sprawy. Sąd pierwszej instancji uwzględnił całokształt materiału dowodowego zaofiarowanego przez strony i przez ten pryzmat ocenił wartość dowodową poszczególnych dowodów nadając im trafne znaczenie i przymiot wiarygodności. Ocenic zatem należało, że wywiedziona przez stronę pozwaną apelacja ma w tym zakresie charakter li tylko i wyłącznie polemiczny z prawidłowym stanowiskiem Sądu Rejonowego, wobec czego jej twierdzenia nie mogły skutecznie podważyć słuszności zapadłego w sprawie rozstrzygnięcia.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. podnieść należy, że strona pozwana zarzucając naruszenie przepisów postępowania cywilnego winna przede wszystkim wykazać, że miało on wpływ na treść rozstrzygnięcia. W ramach podniesionego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. strona apelująca podniosła zaś, że na skutek braku wszechstronnej oceny materiału dowodowego, pominięciu dowodu - wiadomości mailowej z dnia 21 kwietnia 2017 r. oraz błędnej, sprzecznej zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny zeznań świadka A. T. – K. Sąd błędnie uznał, że w sprawie nie wystąpiły merytoryczne podstawy zastosowania względem powoda kary porządkowej upomnienia. Tymczasem w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo i uchylił karę upomnienia zastosowaną przez pozwanego pracodawcę wobec stwierdzenia niedopełnienia wymogów formalnych przewidzianych art. 109 § 2 k.p., zaś oceny merytorycznej zasadności nałożonej kary upomnienia Sąd Rejonowy dokonał jedynie ubocznie. Zatem ocena Sądu zasadności ukarania powoda karą porządkową nie miała wpływu na treść rozstrzygnięcia, gdyż powództwo podlegało uwzględnieniu już tylko wobec stwierdzenia, że zastosowana kara porządkowa naruszała przepisy formalne (art. 109 § 2 k.p.) Apelująca nie zakwestionowała w ramach zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ustaleń Sądu związanych z przebiegiem spotkania w dniu 19 maja 2017 r., które to ustalenia były kluczowe z punktu widzenia oceny, czy nakładając na pracownika karę porządkową pracodawca dopełnił wszelkich wymogów formalnych, przewidzianych prawem.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu I instancji, że pracodawca naruszył art. 109 § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Instytucja wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o wymierzeniu kary porządkowej ma na celu umożliwienie pracownikowi przedstawienia swoich racji, złożenie wyjaśnień. Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. Wyjaśnienia złożone przez pracownika mają ułatwić pracodawcy podjęcie decyzji o nałożeniu kary porządkowej lub o odstąpieniu od zamiaru ukarania pracownika. Mają mu również umożliwić wybór jednej z trzech kar porządkowych, które ma prawo zastosować.

Sąd Rejonowy trafnie powołał się na ugruntowane w orzecznictwie stanowisko zgodnie z którym zastosowanie kary porządkowej następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika, istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze. (I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 307).

Zarzuty naruszenia art. 109 § 2 k.c. oraz art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. należało więc uznać za chybione. Pracodawca powinien wysłuchać pracownika przed podpisaniem pisma o wymierzeniu kary porządkowej.

Tymczasem z niekwestionowanych ustaleń wynikało, że podczas spotkania w dniu 19 maja 2017 r. umożliwiono, co prawda, powodowi ustosunkowanie się do przedstawionych uwag, jednakże podczas tego spotkania przedstawiciele pracodawcy dysponowali już pismem o ukaraniu wcześniej podpisanym przez nieobecnych na spotkaniu członków zarządu, które po odmowie przez powoda złożenia wyjaśnień, wręczyli powodowi. Do ukarania powoda karą porządkową doszło zatem przed jego wysłuchaniem, o którym mowa w przepisie art. 109 § 2 k.p. w chwili podpisania pisma o nałożeniu kary porządkowej przez uprawnione osoby. Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że stworzenie możliwości wysłuchania powoda nie było uprzednie w stosunku do zastosowania kary porządkowej, jak wymaga przepis art. 109 § 2 k.p. a zatem doszło do zastosowania kary porządkowej z naruszeniem przepisów prawa, które uzasadniało wydanie orzeczenia o uchyleniu nałożonej kary. Podczas spotkania w dniu 19 maja 2017 r. powód został jedynie zawiadomiony o podjętej wcześniej decyzji o jego ukaraniu karą porządkową i chwila zawiadomienia o zastosowaniu kary ma znaczenie jedynie z punktu widzenia skutków zastosowanej kary dla pracownika np. rozpoczęcia biegu terminu na wniesienie sprzeciwu.

Tylko na marginesie Sąd Okręgowy wskazuje, że ocena materiału dowodowego z punktu widzenia zasadności nałożenia na powoda kary porządkowej jest zgodna z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c. Z kolei art. 232 zd. 1 k.p.c. wskazuje jedynie na obowiązek przedstawienia faktów i dowodów przez strony. Przepis ten nie stanowi podstawy wyrokowania sądu i z tego względu nie może mieć wpływu na poprawność wydanego przez sąd rozstrzygnięcia (wyr. SN z 15.2.2008 r., I CSK 426/07, Legalis).

Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy nie pominął dowodu w postaci wiadomości e – mailowej z dnia 21 kwietnia 2017 r. lecz ocenił materiał dowodowy w sposób odmienny od pozwanej. Sąd uznał, że pozwany nie udowodnił w toku postępowania, że dzień 12 maja 2017 r. na który powoływała się pozwana w piśmie o ukaraniu powoda, stanowił ostateczny termin wykonania raportu półrocznego dla (...), ani że ów termin wyznaczył i zakomunikował powodowi. Wbrew odmiennej ocenie apelującej zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie wynika również z wiadomości e – mail z dnia 21 kwietnia 2017 r. (k. 176) przywołanego przez pozwaną w apelacji o treści „R. , uruchom skrypty, tak aby być w stanie wysyłać dane do końca przyszłego tygodnia”. Ponadto powyższej wiadomości nie można też oceniać w oderwaniu od pozostałych dowodów zebranych w sprawie, w tym wiadomości e – mail z dnia 10 maja 2017 r. (k. 10 – 11) przesłanej m.in. do powoda przez przełożonego A. K.. Sąd Rejonowy słusznie stwierdził, że z treści korespondencji mailowej wynikało, że przedmiotowe zadanie powód miał wykonywać w dniach 11 i 12 maja 2017 r. i potwierdzić jego wykonanie w dniu 12 maja 2017 r. Z jej treści nie wynika jednak, aby dzień 12 maja 2017 r. był oznaczony przez bezpośredniego przełożonego powoda jako dzień, w którym raport ma być ostatecznie skończony.

Sąd Okręgowy podziela również dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę zeznań świadka A. K.. Sąd I instancji bardzo szczegółowo wskazał z jakich względów zeznania świadka zasługiwały na uwzględnienie w części i nie ma potrzeby powoływania tych samych argumentów, w sytuacji gdy zarzuty apelacji w tym względzie pozostają jedynie polemiką.

Sąd I instancji trafnie ocenił, że na podstawie dowodów zebranych w sprawie nie sposób przyjąć, że powód nie wykonał raportu w wyznaczonym mu przez przełożonego terminie, który powinien być jasno i wprost zakomunikowany oraz, że nie sporządzając go do dnia 12 maja 2017 r. wykazał się brakiem należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanej oddalił.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wskazaną w art. 98 § 1 k.p.c. Zgodnie z art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800).

Monika Sawa Ewa Wronka Krzysztof Kopciowski