

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Rafał Młyński SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 stycznia 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko Urzędowi (...) W. w W.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

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

z dnia 23 lipca 2018 roku sygn. akt VIII P 286/17

1. oddala apelację;

2. zasądza od (...) W. w W. na rzecz A. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Sygn. akt XXI Pa 433/18

UZASADNIENIE

A. K. pozewm z 10 kwietnia 2017 r., skierowanym przeciwko Urzędowi (...) W., wniosła o uchylenie zastosowanej wobec niej kary porządkowej upomnienia nałożonej przez pracodawcę w dniu 8 marca 2017 r., a także zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według spisu kosztów, który zostanie przedłożony. W uzasadnieniu powódka wskazała na bezzasadność stawianych jej zarzutów będących podstawą nałożenia kary upomnienia. Powódka podniosła, że nie zgadza się z decyzją pracodawcy, którą uważa za krzywdzącą i naruszającą jej dobra osobiste. W ocenie powódki pracodawca stosując wobec niej karę porządkową dopuścił się także uchybień formalnych z uwagi na niewysłuchanie jej przed nałożeniem kary, a następnie nie przeprowadzenie konsultacji związkowej w zakresie rozpatrzenia złożonego przez nią sprzeciwu. Zdaniem powódki obie te czynności miały charakter jedynie iluzoryczny.

Pozwany Urząd m. st. W. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że przyczyny wskazane w uzasadnieniu nałożenia kary porządkowej były prawdziwe i zgodne ze stanem faktycznym. Ponadto pozwany twierdził, że kara została nałożona z zachowaniem wymogów formalnych.

Wyrokiem z 23 lipca 2018 r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie – VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych:

- 1) uchylił karę porządkową upomnienia nałożoną przez Urząd (...) W. w W. na A. K. w dniu 8 marca 2017 r.;
- 2) zasądził od Urzędu (...) W. w W. na rzecz A. K. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że A. K. była zatrudniona w Urzędzie (...) W. od 15 grudnia 1999 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od 15 marca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora. Od 15 lutego 2007 r. A. K. zajmowała stanowisko głównego specjalisty, zaś od 7 października 2014 r. stanowisko kierownika referatu. Od 1 września 2015 r. A. K. pełniła obowiązki Naczelnika Wydziału Organizacyjnego dla Dzielnicy B.. Ostatnio zajmowała stanowisko Kierownika (...) w Wydziale (...) i Funduszy (...) dla Dzielnicy B..

Do zakresu obowiązków A. K. należała m.in. organizacja i nadzór nad wszelkimi pracami z zakresu zadań (...), w tym odpowiedzialność za terminowość i zgodność działań z przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami i zasadami, nadzór nad prowadzeniem rejestru i upowszechnianiem uchwał Zarządu Dzielnicy oraz upoważnień i pełnomocnictw udzielanych przez Burmistrza oraz Zarząd Dzielnicy, nadzór nad prowadzeniem wykazu i upowszechnianiu upoważnień, pełnomocnictw Prezydenta. A. K. była także osobą reprezentującą pracodawcę w pracach zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego w Urzędzie Dzielnicy B..

Oświadczeniem z dnia 28 grudnia 2017 r. pracodawca działając na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązał z A. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia (oświadczenie k. 387-390, porozumienie k. 119, zakres obowiązków k. 120-121, akta osobowe powódki – cz. B: umowy o pracę k. 1,6, pisma: k. 57, 144, 170, 178, 180, lista k. 21-23,)

A. K. uważana była przez swoich podwładnych za kompetentnego, ale wymagającego przełożonego. Wdrażała do pracy nowych pracowników, udzielając im wszelkich niezbędnych wyjaśnień. Od stycznia 2017 r. podwładną A. K. została M. K. (1), która została przeniesiona z innego wydziału.

Do obowiązków M. K. (1) należało m.in. przygotowywanie pełnomocnictw. M. K. (1) miała problemy z wdrożeniem się w nowe obowiązki, często popełniała błędy. A. K. udzielała jej pomocy przy wykonywaniu tych obowiązków, często też nanosiła poprawki na przygotowane przez podwładną pełnomocnictwa; wszelkie poprawki były uzasadnione. Relacje pomiędzy A. K. a M. K. (1) nie odbiegały od przyjętych standardów. Przełożona zwracała pracownikowi uwagę na popełniane błędy, a także informowała o nich burmistrza. Nie traktowała jej jednak inaczej niż pozostałych pracowników. M. K. (2) nie skarżyła się na przełożoną, choć odbierała współpracę jako trudną, zwłaszcza z uwagi na liczne zastrzeżenia przełożonej do jakości pracy. Nie zgłaszała żadnych uwag do atmosfery pracy. (zeznania świadków: A. I. k. 372-373, nagranie k. 357, M. W. (1) k. 373-374, nagranie k. 376, M. K. (1) k. 374-375, nagranie k. 376, S. N. k. 634-635, nagranie k. 637, E. R. k. 635, nagranie k. 637, A. C. k. 641-642, nagranie k. 643, M. S. k. 642, K. K. k. 654-655, nagranie k. 657, M. Ś. k. 655, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668)

24 lutego 2017 r. M. K. (1) miała zamiar wcześniej wyjść z pracy, ponieważ miała umówioną wizytę u lekarza. Przełożona tego dnia miała zaplanowane szkolenie. O tym, że przełożona będzie na szkoleniu, pracownicy dowiedzieli się dzień wcześniej. Zostali także poinformowani, że zjawi się ona rano w pracy i dopiero stamtąd pójdzie na szkolenie. Wiedzieli też, że wszelkie ewentualne sprawy mogą z nią omówić wyłączenie przed szkoleniem. A. K. około godziny 8.15 wychodziła z biura na szkolenie. Wychodząc spotkała M. K. (1), z którą przeprowadziła z nią krótką rozmowę. Pracownica nie zapytała w tym momencie przełożonej, czy może wcześniej wyjść, zasygnalizowała jedynie, że chciałaby

porozmawiać z przełożoną. Na jej pytanie, czy sprawa jest pilna, odpowiedziała, że nie. Podczas pobytu A. K. na szkoleniu M. K. (1) bez uprzedniej zgody przełożonych wpisała w ewidencji wyjść w godzinach pracy, iż opuści miejsce pracy o godzinie 15.00. A. K. wróciła ze szkolenia po godzinie 14. M. K. (1) nie poinformowała przełożonej o chęci wyjścia przed godziną zakończenia pracy bezpośrednio po powrocie przełożonej ze szkolenia. A. K. zorganizowała następnie spotkanie pracowników w celu przekazania informacji uzyskanych na szkoleniu. Zebranie zakończyło się o godzinie 15.20. Dopiero wtedy M. K. (1) zasygnalizowała przełożonej chęć wcześniejszego wyjścia, nie wskazując jej przyczyny.

Pracodawca dopuszczał możliwość wyjścia z pracy w celach prywatnych. Wcześniej A. K. zazwyczaj zezwalała pracownikom na wyjścia - w tym także M. K. (1). Zdarzały się jednak sytuacje, w których przełożeni nie wyrażali na to zgody. W tym przypadku A. K. nie zaakceptowała opuszczenia pracy, bowiem M. K. (1) nie wykonała zleconych jej na ten dzień zadań związanych z przekazaniem pełnomocnictw i upoważnień. Przełożona postanowiła, że pracownica będzie mogła wyjść dopiero po wykonaniu swoich obowiązków. Przedmiotowa rozmowa miała miejsce w pokoju A. K.. Pracownicy znajdujący się w sąsiednim pokoju nie słyszeli, aby w tym czasie A. K. podnosiła głos na M. K. (1) albo na nią krzyczała. Ostatecznie M. K. (1) opuściła miejsce pracy o godzinie 15.55. Przed wyjściem udała się do sekretariatu Burmistrza w celu wykreślenia z ewidencji wpisanego wcześniej wyjścia o 15.00. M. K. (1) wchodząc do pokoju sekretarki Burmistrza, W. P., była zdenerwowana, roztrzęsiona i zapłakana. Jako przyczynę, która miała wywołać jej stan wskazywała na brak zgody przełożonej na wcześniejsze wyjście z pracy pomimo uprzedniego zgłoszenia takiej potrzeby. W. P. starała się uspokoić M. K. (1). (pismo k. 207-210, zeznania świadków: M. P. k. 338-340, nagranie k. 341, M. L. k. 351-352, nagranie k. 353, W. P. k. 354-355, A. I. k. 372-373, nagranie k. 357, M. W. (1) k. 373-374, nagranie k. 376, S. N. k. 634-635, nagranie k. 637, E. R. k. 635, M. W. (2) k. 635-663, A. C. k. 641-642, nagranie k. 643, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663-665, akta osobowe powódki: notatka służbowa k. 206/1, pismo k. 206/2)

W kolejnych dniach M. K. (1) nie stawiała się do pracy, korzystała ze zwolnienia lekarskiego. (okoliczność niesporna)

7 marca 2017 r. do sekretariatu Dzielnicy B. wpłynęło pismo M. K. (1), w którym przedstawiła swoją relację przebiegu zdarzeń z dnia 7 marca 2017 r. W piśmie wskazała, że tego dnia A. K. „darła się na nią”, krzyczała na nią w związku niewykonaniem przez nią obowiązków. Wskazała także, że od początku jej zatrudnienia w wydziale jest traktowana przez przełożoną jak „człowiek drugiego sortu”. (pismo z 7 marca 2017 r., k. 174-175).

Po otrzymaniu tego pisma M. G. polecił sekretarce, W. P. przygotowanie notatki służbowej z przebiegu zdarzeń z 24 lutego 2017 r. W. P. opisała w notatce z 8 marca 2017 r. stan emocjonalny M. K. (1) z 24 lutego 2017 r. Z notatki wynikało, że M. K. (1) wskazała, że przyczyną jej stanu jest to, że przełożona nie pozwoliła jej wcześniej wyjść z pracy, chociaż ona już wpisała się w zeszycie wyjść, przez co nie mogła iść do lekarza. M. K. (1) poinformowała też W. P., że przełożona wcześniej wyraziła zgodę na jej wcześniejsze wyjście. (notatka służbowa z 8 marca 2017 r., k. 176, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663- 665, nagranie, k. 666, zeznania świadka W. P. k. 354-355, nagranie 35)

8 marca 2017 r., działając na podstawie art. 108 § 1 pkt 1 k.p. oraz § 42 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Pracy Urzędu (...) W. pracodawca udzielił A. K. kary upomnienia. Wręczenie pisma nastąpiło w dacie jego sporządzenia. W spotkaniu uczestniczyli: A. K., Burmistrz dzielnicy B. M. G., Zastępca Burmistrza M. L. oraz Kierownik Zespołu Kadr M. J.. Pracownikowi okazano do zapoznania pismo M. K. (1) opisujące zdarzenie z 24 lutego 2017 r. Początkowo nie dopuszczono A. K. do głosu, jednak ostatecznie została wysłuchana i szczegółowo odniosła się do każdego z zarzutów. Po wysłuchaniu wyjaśnień poproszono ją o opuszczenie gabinetu, zaś po chwili została z powrotem wezwana. Wówczas poinformowano ją, iż w skutek jej wyjaśnień pracodawca zmienia rodzaj kary porządkowej, którą chciał na nią nałożyć z nagany na upomnienie – jednocześnie wręczając jej dokument.

Pracodawca wskazał w piśmie, iż kara porządkowa została udzielona za nieetyczne i niepożądane zachowania polegające na wywieraniu nacisku i presji oraz zaniżaniu wartości zawodowej i godności osobistej M. K. (1), które miały miejsce 24 lutego 2017 r. opisane w piśmie z 7 marca 2017 r., które to w rezultacie wywołały u podległego jej pracownika rozstroju zdrowia oraz lęk przed powrotem do pracy. Pracodawca argumentował, iż swoim zachowaniem

A. K. naruszyła obowiązki pracownika samorządowego wynikające z art. 24 ust 2 pkt. 5) i 6) ustawy o pracownikach samorządowych, zasady postępowania pracownika Urzędu wymienione w § 9 pkt 6 Kodeksu etyki pracowników (...) W. oraz mogła narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca powołał się, iż do obowiązków pracownika samorządowego należy zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami jak również zachowanie z godnością w miejscu pracy i poza nim. Pracodawca wskazał, iż A. K. jako osoba kierująca zespołem powinna być wzorem dla podległych pracowników i kreować pozytywny wizerunek Urzędu, poprzez tworzenie środowiska pracy wolnego od wyżej wymienionych zachowań, właściwą postawę, budowanie atmosfery współpracy i motywacji oraz wzajemnego szacunku. Pracodawca nie podjął czynności w celu ustalenia faktycznych okoliczności zdarzenia z 24 lutego 2017 r. - m.in. nie przeprowadził rozmów z pracownikami, którzy byli jego świadkami.

Pismem z 13 marca 2017 r. A. K., działając na podstawie art. 112 k.p. złożyła sprzeciw od kary porządkowej. Ukarana wskazała, iż uznaje karę za wadliwą z perspektywy zarówno formalnej jak i merytorycznej. 17 marca 2017 r. pracodawca zwrócił się do zarządów związków zawodowych działających u pracodawcy o udzielenie informacji czy A. K. jest członkiem związku zawodowego lub czy korzysta z ochrony związkowej. W odpowiedzi na powyższe pismo z 22 marca 2017 r. pracodawca uzyskał informację, iż A. K. jest Przewodniczącą Zakładowej Organizacji Związkowej Nr (...) (...) i była przez nią reprezentowana.

23 marca 2017 r. pracodawca zwrócił się zatem do (...) o zajęcie stanowiska w sprawie nałożenia kary porządkowej. Jednocześnie pracodawca wyznaczył termin na zajęcie stanowiska do 24 marca 2017 r. 27 marca 2017 r. (nie uzyskując stanowiska organizacji związkowej) pracodawca podnosząc, iż wobec braku stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej odrzucił sprzeciw od nałożonej kary upomnienia. Tego samego dnia (27 marca 2017 r.) o godzinie 15.20 do sekretariatu burmistrza wpłynęło pismo zarządu organizacji zakładowej, w którym udzielono odpowiedzi wskazując na zaniepokojenie działaniem pracodawcy, który wyznacza jednodniowy termin na przekazanie opinii związków zawodowych. Zarząd organizacji uważał powyższe za niedopuszczalne. Ponadto nie zgodził się z nałożoną karą i zwrócił się o ponowne rozpatrzenie i uchylenie jej nałożenia. Kolejnym pismem (posiadając już opinię organizacji związkowej) pracodawca konsekwentnie podtrzymał decyzję o odrzuceniu sprzeciwu (pismo k. 207-210, protokół k. 217, pismo k. 218-221, zeznania świadków: K. N. k. 337-338, nagranie k. 339 M. P. k. 338-340, nagranie k. 341, M. L. k. 351-352, nagranie k. 353, M. J. k. 355-356, nagranie k. 357, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie, k. 666, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663- 665, nagranie, k. 666, akta osobowe powódki: pisma k. 207,208, 209, 212, 213, 214, 215, 216)

Zgodnie z § 42 Regulaminu Pracy Urzędu (...) W. za nieprzestrzeganie przez pracownika, z wyłączeniem pracowników samorządowych mianowanych, ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w tym regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może zastosować: 1) karę upomnienia, 2) karę nagany (regulamin Pracy k. 236-251).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, a także akta osobowe powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania przywołanych wyżej świadków oraz zeznania stron. Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą dotyczącą okoliczności istnienia podstaw do nałożenia na powódkę kary porządkowej. W konsekwencji rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

Sąd wskazał, że spór w niniejszej sprawie toczył się wokół oceny prawnej zasadności nałożenia na powódkę kary porządkowej w kontekście okoliczności mających miejsce 24 lutego 2017 r. w trakcie rozmowy powódki z podległym pracownikiem M. K. (1), która zwróciła się z prośbą o zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy. Kluczowym zatem było w niniejszej sprawie ustalenie, czy sformułowane przez pracodawcę zarzuty wobec powódki są odzwierciedleniem istniejącego wówczas stanu rzeczy i w jakim stopniu powódka przyczyniła się do jego powstania.

W przedmiotowej sprawie (pomimo, początkowo odmiennego stanowiska strony powodowej prezentowanego w pozwie) spełniony został warunek uprzedniego wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej. A. K. została wezwana na rozmowę do Burmistrza dzielnicy B. M. G., który ostatecznie wysłuchał jej stanowiska, a następnie poinformował o nałożeniu na nią kary upomnienia. Powódka sama przyznała bowiem, że takie spotkanie miało miejsce, a także oświadczyła, że miała możliwość wypowiedzenia się i została wysłuchana. Powyższe potwierdzają również złożone przez strony oświadczenia i zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków. W konsekwencji należało przyjąć, że spełniony został warunek formalny z art. 109 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że nie wystąpiło zdarzenie, które uzasadniałoby nałożenie na powódkę kary upomnienia. Pozwany zarzucił powódce nieetyczne i niepożądane zachowanie polegające na wywieraniu nacisku i presji oraz zaniżaniu wartości zawodowej i godności osobistej M. K. (1) 24 lutego 2017 r., a które zostało opisane w piśmie pracownicy z 7 marca 2017 r. Zdaniem Sądu w toku postępowania pracodawca nie przedstawił żadnych miarodajnych i konkretnych dowodów wskazujących, że zachowanie powódki wobec podwładnej było w jakikolwiek sposób nieodpowiednie. O relacji powódka – M. K. (1) pracodawca uzyskał informacje tylko z jednego źródła i w żaden sposób nie dążył do wyjaśnienia sytuacji i poznania rzeczywistego przebiegu zdarzeń.

W szczególności z zeznań burmistrza dzielnicy B., który winien posiadać najbardziej precyzyjne wiadomości dotyczące przyczyn udzielenia powódce kary porządkowej nie wynikało jednoznacznie co było powodem nałożenia na A. K. kary upomnienia. Z jego zeznań wnioskować można było, że przyczyną ukarania powódki nie było jakiekolwiek naganne zachowanie powódki (bo takiego M. G. nie był świadkiem, ani nie uzyskał o nim wiedzy od innej osoby niż M. K. (1), przy czym jej relacja była wyłącznie korespondencyjna), co raczej fakt emocjonalnej reakcji M. K. (1).

Sąd Rejonowy uznał, że reakcja M. K. (1) na typową sytuację w miejscu pracy, jaką jest zwrócenie przez przełożonego uwagi na niewłaściwy sposób realizowania obowiązków pracowniczych (co niewątpliwie nastąpiło, bowiem M. K. (1) nie przygotowała 24 lutego 2017 r. prawidłowych pełnomocnictw, choć było to jej obowiązkiem) i nie wyrażenia zgody na wyjście przed skończeniem zleconych zadań, była obiektywnie nieuzasadniona i niewspółmierna do powagi sytuacji.

Zdaniem Sądu do zaistnienia stresowej sytuacji w dużej mierze przyczyniła się sama M. K. (1). Pracodawca zazwyczaj akceptował wcześniejsze wyjścia z pracy, jednak wymagało to uzyskania uprzedniej zgody przełożonego, który miał prawo tego odmówić. M. K. (1) 24 lutego 2017 r. pomimo kontaktu z przełożoną (w godzinach porannych i popołudniowych) zwlekała z uzyskaniem takiego pozwolenia. Poinformowała przełożoną o chęci wyjścia dopiero w momencie, gdy już chciała opuścić miejsce pracy. Wówczas okazało się, że nie wykonała zleconych jej zadań. Przełożona chcąc wyegzekwować ich wykonanie nie pozwoliła podwładnej wyjść z pracy. W tych okolicznościach zachowanie A. K. Sąd I instancji ocenił jako prawidłowe. Powódka mogła egzekwować od podległego jej pracownika zrealizowanie zadań służbowych.

Sąd wskazał, że M. K. (1) nie dość, że zwlekała z uzyskaniem zgody przełożonej, to nie poinformowała jej o przyczynie wcześniejszego wyjścia (wizyta u lekarza), co mogłoby wpłynąć na decyzję przełożonej. M. K. (1) z góry założyła, że na takie wyjście otrzyma aprobatę bez względu na okoliczności.

Sąd zważył przy tym, że bezsporne było, że w relacjach służbowych powódki z M. K. (1) od początku współpracy obserwować można było napięcie, co było przede wszystkim konsekwencją skrajnie odmiennych charakterów tych dwóch osób. Powódka ma bardzo silną, dominującą osobowość, jest zdecydowana, dynamiczna, a w relacjach z innymi osobami jest bardzo stanowcza. Z kolei M. K. (1) jest wycofana, powolna, niezaradna, a przy tym nadmiernie

emocjonalnie reaguje w sytuacjach trudnych i stresowych, ma też problemy w dostosowywaniu się do nowych warunków i nowych obowiązków (co zasadniczo sama przyznała w piśmie z 7 marca 2017 r.). Zdaniem Sądu współpraca osób o tak odmiennych charakterach musiała rodzić konflikty. Powódka była niezadowolona z tego, że M. K. (1) bardzo długo wdraża się w obowiązki, popełnia wiele błędów i pomimo udzielanej jej pomocy jakość jej pracy nie ulegała zasadniczej poprawie. Z kolei M. K. (1) stresowała się tym, że przełożona ciągle zgłasza zastrzeżenia do jej pracy. Źle odbierała też rozmowy z powódką, które były przeprowadzane kategorycznym tonem, choć nie odbiegającym od przyjętych i stosowanych także wobec innych pracowników standardów. Podkreślić trzeba, że zastrzeżenia do pracy M. K. (1) były w pełni uzasadnione.

Sąd Rejonowy ocenił, że przebieg zdarzeń z 24 lutego 2017 r. wskazywał na to, że emocjonalna reakcja M. K. (1) była skutkiem tego, że powódka poleciła je dokończyć pracę (nie wiedząc przy tym nic, dlaczego pracownica chciała wyjść wcześniej) i nie zezwoliła wcześniej wyjść, nie zaś tego, aby powódka zachowała się w stosunku do pracownicy niewłaściwie (w szczególności aby na nią krzyczała). Nie ulega wątpliwości, że powódka mogła zwracać się w tej sytuacji do podwładnej w sposób zdecydowany, kategoryczny (co jest dla powódki charakterystyczne), a przy tym była niezadowolona z tego, że pracownica po raz kolejny nie wykonała zleconych jej obowiązków. Nie ma jednak żadnych obiektywnych podstaw do uznania, że przekroczyła standardy obowiązujące w urzędzie, a w szczególności, aby na M. K. (1) krzyczała, czy zaniżała jej wartość zawodową i godność osobistą. Nie sposób uznać, aby zwrócenie pracownikowi uwagi na niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych można w każdym przypadku utożsamiać z zaniżaniem wartości zawodowej, o ile pracownik, do którego uwagi są kierowane, poczuje się urażony. W okolicznościach tej sprawy nie budziło żadnych wątpliwości, że uwagi zgłaszane przez powódkę w stosunku do M. K. (1) (na osobności, nie w obecności innych pracowników) były w pełni uzasadnione. Kluczowe w tej sprawie było to, że jednocześnie powódka nie wyraziła zgody na wcześniejsze wyjście M. K. (1) z pracy. Wywołało to niezadowolenie u pracownicy, która wcześniej założyła, że zgodę na wyjście na pewno uzyska i już wpisała się w zeszyty wyjść. W piśmie pracownica wskazywała, że uzyskała zgodę przełożonej na wcześniejsze wyjście, chociaż już składając zeznania w Sądzie, takich twierdzeń nie formułowała.

Wskazując na powyższe okoliczności, Sąd Rejonowy ocenił, że w przedmiotowej sprawie nie można doszukać się jakiegokolwiek nieprawidłowego zachowania ze strony powódki. M. K. (1) zareagowała na zaistniałe zdarzenie w sposób nadmiernie emocjonalny, nieadekwatny do sytuacji, zaś pracodawca udzielając powódce kary upomnienia oparł się jedynie na arbitralnych i subiektywnych odczuciach M. K. (1). Podkreślenia wymaga, że M. K. (1) od początku pracy w wydziale kierowanym przez powódkę nie potrafiła się w nim odnaleźć, przydzielone jej obowiązki przerastały jej umiejętności i to pomimo udzielanej jej pomocy. Trudności w realizowaniu zleconych obowiązków przekładały się na to, że M. K. (1) źle czuła się w tym wydziale, a odpowiedzialnością za to w sposób nieuprawniony obarczała powódkę, która jako jej przełożona, miała obowiązek zwracać jej uwagę na popełniane błędy.

W związku z powyższym brak było podstaw ażeby stwierdzić, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Taki wniosek prowadzi zaś do konstatacji, iż skoro zachowanie powódki nie wypełniało żadnej z przesłanek wskazanych w art. 108 k.p., a ich katalog jest zamknięty i nie podlega rozszerzeniu o jakiegokolwiek wyjątki, przepis ów nie powinien być zastosowany w odniesieniu do zaistniałej sytuacji. Tym samym, nałożona na powódkę A. K. kara porządkowa upomnienia okazała się być bezpodstawna, albowiem nie znajdowała swego uzasadnienia w przepisach prawa.

Sąd Rejonowy podkreślił, że to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie kary upomnienia, jak również zachowanie terminu wynikającego z art. 109 § 1 k.p.

Sąd I instancji wskazał również, że wymogiem formalnym jest wskazany w art. 112 § 1 k.p. nakaz odebrania stanowiska zakładowej organizacji związkowej przed rozpoznaniem sprzeciwu pracownika. Należy tutaj wskazać, iż w trakcie 14-dniowego terminu na rozpatrzenie sprzeciwu od kary porządkowej obowiązkiem pracodawcy jest rozpatrzenie stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Pracodawca wyznaczył organizacji związkowej jednodniowy termin na wyrażenie opinii. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące trybu zastosowania odpowiedzialności porządkowej nie określają terminu konsultacji ze związkiem zawodowym. Sąd Rejonowy uznał na

zasadzie analogii, że termin ten winien wynosić co najmniej 5 dni tak jak w przypadku konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 38 k.p. To oznacza, iż organizacja związkowa powinna mieć 5 pełnych dni na zajęcie stanowiska w sprawie ukarania pracownika, a termin liczy się od dnia następującego po zawiadomieniu przez pracodawcę związku zawodowego. Niewątpliwie wyznaczony jednodniowy termin, czy nawet trzydniowy (okres jaki pracodawca odczekał od dnia zwrócenia się o opinię do dnia odrzucenia sprzeciwu) jest terminem niewystarczającym. W niniejszej sprawie pracodawca już po upływie trzech dni (powołując się na niezajęcie stanowiska przez organizację związkową) od zwrócenia się o opinię odrzucił sprzeciw powódki.

Mając na uwadze powyższe przepisy oraz ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca nie zachował także warunków formalnych stosowania kary porządkowej poprzez brak konsultacji z organizacją związkową. W konsekwencji, Sąd uznał, że nałożona na powódkę 8 marca 2017 r. kara porządkowa upomnienia podlegała uchyleniu.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.) i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł.

Apelacje od powyższego wyroku złożył pozwany zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie:

- 1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez poczynienie ustaleń stanu faktycznego sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, dokonanie oceny dowodów w sposób dowolny, bez uwzględnienia zeznań świadków;
- 2) art. 112 § 1 k.p. poprzez uznanie, że organizacja związkowa powinna mieć 5 pełnych dni na zajęcie stanowiska w sprawie ukarania pracownika, a termin liczy się od dnia następującego po zawiadomieniu przez pracodawcę związku zawodowego.

Wskazując na powyższe storna wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa; zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów sądowych według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego i przyjmuje je jako swoje. Sąd Rejonowy co do zasady prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki zaskarżenia mogące wzruszyć wyrok Sądu I instancji, a w szczególności te, które ze względu na treść art. 378 k.p.c. Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji naruszenia art. 112 § 1 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że wymogiem formalnym zastosowania wobec pracownika kary porządkowej jest nakaz odebrania stanowiska zakładowej organizacji związkowej przed rozpoznaniem sprzeciwu pracownika. Dla prawidłowej oceny przedmiotowego zarzutu konieczne było ustalenie sekwencji zdarzeń.

W niniejszej sprawie pracodawca nałożył na powódkę karę porządkową 8 marca 2017 r. Powódka złożyła sprzeciw 13 marca 2017 r. 23 marca 2017 roku (czwartek) pozwany poinformował zakładową organizację związkową o fakcie wniesienia sprzeciwu przez powódkę i wyznaczył jej 1-dniowy termin na zajęcie stanowiska. Powódka 27 marca 2017 r., około godz. 13 została poinformowana przez pracodawcę, że nie uwzględnił on złożonego przez nią sprzeciwu. Tego samego dnia około godziny 15:20 zakładowa organizacja związkowa przekazała pracodawcy swoje stanowisko

w sprawie. Pracodawca, po otrzymaniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, ponownie poinformował powódkę, że nie uwzględnia złożonego przez nią sprzeciwu.

W ocenie Sądu Okręgowego czas jaki w niniejszej sprawie pracodawca dał zakładowej organizacji związkowej do zajęcia stanowiska był niewystarczający. Przepisy kodeksu pracy wskazują jedynie termin tj. 14-dniowy na rozpatrzenie sprzeciwu od kary porządkowej. Pracodawca jest w tym czasie zobowiązany również do rozpatrzenia stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 k.p.). Wobec tego zakładowa organizacja związkowa powinna się ustosunkować do wniesionego przez pracownika sprzeciwu do końca upływu terminu, a więc do ostatniego 14 dnia okresu, w którym sprzeciw jest rozpatrywany (tak A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz Warszawa 2018, komentarz do art. 112 Kodeksu pracy, Nb 3, Legalis). Przepisy nie precyzują w jakim terminie pracodawca ma obowiązek poinformować zakładową organizację związkową o złożeniu przez pracownika sprzeciwu. Zdaniem Sądu Okręgowego pracodawca musi jednak dokonać tej czynności w czasie umożliwiającym organizacji związkowej zajęcie stanowiska. Okoliczności, czy pracodawca prawidłowo wywiązał się z powyższego obowiązku każdorazowo pozostają do oceny Sądu przy uwzględnieniu okoliczności sprawy. Dlatego nie jest możliwe sztywne ustalenie terminu 2-3-5 dniowego.

Zdaniem Sądu odwoławczego w przedmiotowej sprawie pracodawca w żaden sposób nie wyjaśnił, dlaczego informację o złożeniu przez powódkę sprzeciwu przekazał do reprezentującej ją organizacji związkowej dopiero pod koniec 10 dnia od jej wpływu. Miało to miejsce w czwartek pod koniec pracy (godz. 15:20), dlatego zasady logiki nakazują przyjąć, że organizacja związkowa miała jedynie jeden dzień na zajęcie stanowiska (piątek 24 marca 2017 r.). Sobota i niedziela stanowiły dni wolne od pracy. W poniedziałek 27 marca 2017 r. miał termin do ustosunkowania się przez pozwanego do sprzeciwu powódki. W ocenie Sądu w okolicznościach niniejszej sprawy uzasadnione byłoby przekazanie organizacji związkowej informacji najpóźniej 21 lub 22 marca 2017 r. tj. we wtorek lub środę. Pozwalałoby to bez przeszkód na zajęcie stanowiska przez organizację związkową do piątku 24 marca 2017 r. Pozwany miałby zatem jeszcze jeden dzień (poniedziałek 27 marca 2017 r.) na rozpatrzenie stanowiska organizacji związkowej oraz ustosunkowanie się do sprzeciwu powódki. Niewątpliwie zdaniem Sądu działania pozwanego, tj. przekazanie informacji organizacji związkowej tuż przed weekendem oraz pod koniec upływu terminu do rozpatrzenia sprzeciwu, zmierzały do utrudnienia organizacji związkowej do zajęcia stanowiska w sprawie. Faktyczny termin jaki pracodawca wyznaczył w okolicznościach niniejszej sprawy organizacji związkowej był zatem niewystarczający. Pracodawca w poniedziałek 27 marca 2017 r. powołał się na niezajęcie stanowiska przez organizację związkową i odrzucił sprzeciw powódki. Tego samego dnia około godziny 15:20 zakładowa organizacja związkowa przekazała pracodawcy swoje stanowisko w sprawie. Pracodawca, po otrzymaniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej, ponownie poinformował powódkę, że nie uwzględnia złożonego przez nią sprzeciwu. Późniejsze działania pracodawcy nie stanowiły w ocenie Sądu konwalidacji wcześniejszego jego działania. Dlatego pozwany w niniejszej sprawie nie zachował także warunków formalnych stosowania kary porządkowej poprzez brak konsultacji z organizacją związkową.

Przechodząc do kolejnych zarzutów apelacji, pozwany zarzucił rozstrzygnięciu Sądu I instancji błędną ocenę dowodów tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Należy wskazać, że wykazanie przez stronę, że sąd naruszył powyższy artykuł, oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyr. SN z 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Postawienie zarzutu naruszenia wyżej wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami juredycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000, nr 5, s. 11 oraz wyr. SN z 7 stycznia 2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 1771263).

W ocenie Sądu odwoławczego w apelacji strona ograniczyła się do nieuzasadnionej polemiki z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji i przedstawienia własnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Należy

jednocześnie zaznaczyć, wskazane przez skarżącego okoliczności znalazły odzwierciedlenie w ustalonym przez Sąd Rejonowy stanie faktycznym, jednakże Sąd wyciągnął z nich odmienne wnioski niż pozwany. Sąd ten szczegółowo wyjaśnił motywy rozstrzygnięcia.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy pracodawca może stosować: karę upomnienia lub karę nagany. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania. Naruszenie określonych obowiązków pracowniczych podlega więc karze porządkowej zarówno w przypadku przypisania pracownikowi winy umyślnej, jak i nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy oceniać przez pryzmat obowiązujących przepisów, ale także przez prawnie skuteczne polecenia przełożonych (por. wyr. SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90). Stosowanie wymienionych w art. 108 k.p. kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy ma na celu zapewnienie w zakładzie pracy należytej organizacji procesu pracy zespołowej, porządku, bezpieczeństwa i dyscypliny. Z mocy art. 110 k.p. stosowanie kar porządkowych jest ustawowym uprawnieniem kierownika zakładu pracy. Uprawnienie to wynika z jego funkcji kierowania procesem pracy oraz zarządzania zakładem; stanowi też wyraz podporządkowania pracowników kierownikowi zakładu pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego w składzie 7 sędziów – zasada prawna z dnia 28 listopada 1975 r., V PZP 9/75). Pojęcie winy odnosi się do sfery zjawisk psychicznych sprawcy, z tych względów określa się ją, jako znamię podmiotowe czynu. Jednakże dopiero czyn uznany za bezprawny może być rozważany w kategoriach winy. Orzecznictwo przyjmuje, że brak przekonywujących ustaleń, co do bezprawnego charakteru działania osoby, która wyrządziła szkodę, eliminuje w ogóle możliwość rozważania odpowiedzialności tej osoby (por. wyr. SN z 15.03.2007 r., II CSK 528/2006, niepubl.). Winę można przypisać pracownikowi, kiedy istnieją podstawy do negatywnej oceny jego zachowania z punktu widzenia zarówno obiektywnego, jak i subiektywnego (por. wyr. SN z dn. 26.09.2003 r., IV CK 32/2002, niepubl., A. Rzetecka - Gil, Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania - część ogólna, LEX 2011).

Z powyższego wynika, zatem, iż pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w danym zakresie (obiektywna strona zachowania - bezprawność) i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania - wina).

Po przeprowadzeniu analizy zgromadzonego w sprawie materiały dowodowego Sąd Okręgowy podzielił w całości ocenę prawną i faktyczną poczynioną przez Sąd Rejonowy.

W apelacji pozwany podnosił, że na podstawie zeznań świadka M. K. (1), jak również sporządzonej przez nią w 7 marca 2017 r. notatki służbowej można wywnioskować, że 24 lutego 2017 r. doszło do zdarzenia uzasadniającego nałożenie na powódkę karę porządkową.

Zdaniem Sadu odwoławczego, wbrew twierdzeniom pozwanego nie zostało ustalone jakie zdarzenie miałoby uzasadniać nałożenie na powódkę kary porządkowej. Burmistrz dzielnicy B. zeznając przed Sądem wskazał, że nie był świadkiem rozmowy M. K. (1) z powódką. Pierwszy raz usłyszał o sprawie, gdy K. była w sekretariacie. O szczegółach zdarzenia opowiedziała mu pracownica sekretariatu, która przekazała, że K. przyszła do sekretariatu zalana łzami i wykreśliła się z listy gwałtownym ruchem. Przekazała, że była w konflikcie z kierownikiem. Burmistrz wskazał jednocześnie, że o ukaraniu powódki zdecydowała intensywność oddziaływań z jej strony. Jego zdaniem przyczyną ukarania powódki było jednorazowe, nadzwyczajne naruszenie relacji pracowniczych, zburzenie cywilizowanych podstaw relacji pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań przed sądem przełożonego powódki wynikało, że nie był on w stanie jednoznacznie opisać przebiegu zdarzenia, które miało uzasadniać nałożenie na powódkę kary porządkowej. Nie był on świadkiem rozmowy powódki z podwładną. Brak jest również dowodów, aby pozwany przeprowadził jakiekolwiek postępowanie wyjaśniające w tej kwestii przed nałożeniem na powódkę kary porządkowej.

Z zeznań świadka W. P. wynikało jedynie, że M. K. (1) przyszła do jej pokoju wpisać się do książki wyjść. K. była według świadka roztrzęsiona. Później dowiedziała się, że przyczyną miała być rozmowa K. z powódką, która nie pozwoliła jej wyjść wcześniej z pracy. K. nie powiedziała dlaczego powódka nie pozwoliła jej wyjść wcześniej. Świadek M. J. wskazała

natomiast, że o zdarzeniu dowiedziała się w późniejszym terminie od P.. Wskazała, że powódka „chyba” nakrzyczała na K. i nie pozwoliła jej wyjść wcześniej z pracy.

W ocenie Sądu odwoławczego należy podkreślić, że z zeznań innych świadków wynikało wprost, że powódka traktowała M. K. (1) tak jak innych swoich pracowników, zaś rozmowa przeprowadzona z K. 24 lutego 2017 r. miała spokojny i rzeczowy charakter. Świadek A. I. pracowała z K. w pokoju. Zdaniem świadka powódka traktowała K. tak jak innych. Świadek wskazała, że K. wykonując swoje obowiązki popełniała błędy, na które wcześniej zwracała jej uwagę powódka. Świadek nie słyszała krzyków w trakcie rozmowy powódki z K. 24 lutego 2017 r. Na co dzień powódka normalnie odnosiła się do K.. Świadek wskazała jednak, że K. nie wykonała swoich obowiązków, a powódka zwróciła jej na to uwagę. Po rozmowie z powódką K. wyszła zdenerwowana. Również świadek S. N. potwierdziła, że ton powódki w rozmowie z K. był normalny. Jednocześnie świadek potwierdziła, że K. nie wykonała nałożonego na nią zadania. Świadek M. W. (1) wskazała, iż K. popełniała błędy w pracy. Świadek nie słyszała krzyków w trakcie rozmowy powódki z K.. Świadek M. W. (2) widziała jak powódka wdrażała K. w obowiązki. Nie przebiegało to w nerwowej atmosferze. Widziała jak kilka razy powódka stała przy K. i tłumaczyła jej coś. K. nie była wówczas roztrzęsiona. Zdaniem świadka K. miała problemy z przyswojeniem procedur.

Z materiału dowodowego sprawy wynikało, że jedyną osobą, która miała zastrzeżenia do powódki była M. K. (1). Wskazała ona, że powódka wielokrotnie zwracała jej uwagę odnośnie błędnie wykonywanych obowiązków. Jako jedyna wskazała również, że podczas rozmowy 24 lutego 2017 r. powódka krzyczała na nią. Z relacji świadka oraz zeznań innych pracowników wynikało, że stopień wrażliwości M. K. (1) jest wyższy niż przeciętnego pracownika. M. K. (1) jest wycofana, powolna, niezaradna, a przy tym nadmiernie emocjonalnie reaguje w sytuacjach trudnych i stresowych, ma też problemy w dostosowywaniu się do nowych warunków i nowych obowiązków.

Świadek faktycznie popełniała błędy przy powierzonych obowiązkach. Również 24 lutego 2017 r. bezspornie nie wywiązała się nałożonego na nią zadania przygotowania prawidłowych pełnomocnictw. Zdaniem Sądu reakcja M. K. (1) na typową sytuację w miejscu pracy, jaką jest zwrócenie przez przełożonego uwagi na niewłaściwy sposób realizowania obowiązków pracowniczych i nie wyrażenia zgody na wyjście przed skończeniem zleconych zadań, była obiektywnie nieuzasadniona i niewspółmierna do powagi sytuacji. Powódka, będąca przełożoną świadka, miała pełne prawo wymagać od niej dokończenia powierzonego zadania.

Pracownicy pozwanego potwierdzili, że pracodawca zazwyczaj akceptował wcześniejsze wyjścia z pracy, jednak wymagało to uzyskania uprzedniej zgody przełożonego, który miał prawo tego odmówić. M. K. (1) 24 lutego 2017 r. pomimo kontaktu z przełożoną (w godzinach porannych i popołudniowych) zwlekała z uzyskaniem takiego pozwolenia. Poinformowała powódkę o chęci wyjścia dopiero w momencie, gdy faktycznie zamierzała już opuścić miejsce pracy. Wówczas okazało się, że nie wykonała zleconych jej zadań. Przełożona chcąc wyegzekwować ich wykonanie nie pozwoliła podwładnej wyjść z pracy. W tych okolicznościach zachowanie powódki należało zdaniem Sądu ocenić jako prawidłowe. Działała ona w interesie pracodawcy, a sama M. K. (1) swoim zaniechaniem przyczyniła się do zaistnienia potencjalnie stresowej sytuacji. Zwlekała ona z uzyskaniem zgody przełożonej oraz nie poinformowała jej o przyczynie wcześniejszego wyjścia (wizyta u lekarza), co mogłoby wpłynąć na decyzję przełożonej. M. K. (1) z góry założyła, że na takie wyjście otrzyma aprobatę bez względu na okoliczności.

Materiał dowodowy potwierdził, że powódka ma bardzo silną, dominującą osobowość, jest zdecydowana, dynamiczna, a w relacjach z innymi osobami jest bardzo stanowcza. Bezsporne było, że w relacjach służbowych powódki z M. K. (1) od początku współpracy obserwować można było napięcie, co było przede wszystkim konsekwencją skrajnie odmiennych charakterów tych dwóch osób.

Zdaniem Sądu Okręgowego brak jest dowodów na to, aby powódka w trakcie rozmowy z M. K. (1) 24 lutego 2017 r. przekroczyła granice dozwolonej krytyki oraz przyjęte przez pozwanego standardy współpracy. Emocjonalna reakcja M. K. (1) była skutkiem tego, że powódka poleciła je dokończyć pracę (nie wiedząc przy tym nic, dlaczego pracownica chciała wyjść wcześniej) i nie zezwoliła wcześniej wyjść, nie zaś tego, aby powódka zachowała się w stosunku do pracownicy niewłaściwie (w szczególności aby na nią krzyczała). Nie budzi wątpliwości Sądu okoliczność, że uwagi

zgłaszane przez powódkę w stosunku do M. K. (1) były w pełni uzasadnione. W związku z powyższym brak było podstaw ażeby stwierdzić, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Potwierdza to, że w okolicznościach przedmiotowej sprawy pracodawca nie miał podstaw do zastosowania wobec powódki kary porządkowej. Zeznania przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdziły stawianego powódce zarzutu.

Mając na uwadze powyższe okoliczności oraz zarzuty apelacji, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż ocena dokonana przez Sąd I instancji jest prawidłowa. Materiał dowodowy przedmiotowej sprawy nie wykazał, aby powódka dopuściła się zachowania, które uzasadniałoby nałożenie na nią kary porządkowej. Pozwany przy nałożeniu kary porządkowej na powódkę naruszył również art. 112 § 1 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu i na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Na podstawie art. 108 § 1 zd. 1 k.p.c. Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. W niniejszej sprawie pozwany zobowiązany jest do zwrotu powódce kosztów związanych z zastępstwem procesowym przed Sądem II instancji. Dlatego Sąd Okręgowy na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 3 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności adwokackie, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.