

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 31-07-2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Izabela Wawrzynów

Protokolant: Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 31-07-2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa J. H.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w J.

o uchylenie kary

I. uchyła karę porządkową nałożoną na powoda J. H. pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r.;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w J. na rzecz powoda J. H. kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 września 2017 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. w J., powód J. H. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany, nałożonej na powoda pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r.

Nadto, powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku technologa. Z dniem 30 maja 2017 r. rozwiązał z pozwaną spółką umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r., strona pozwana, na podstawie art. 108, 109 110 oraz § 10 ust. 8 i 11 Regulaminu Pracy, nałożyła na niego karę porządkową nagany, wskazując, jako przyczynę: „wypowiedzi (radnych Miasta i Gminy J.) stawiają prezesa zarządu Spółki w nieprawdziwym świetle”.

Zdaniem powoda, ww. przyczyny wykluczają jakąkolwiek możliwość weryfikacji, a ponadto są nieprawdziwe, nieistniejące oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Powód podał, że nie doszło także do naruszenia § 10 ust. 8 i 11 Regulaminu Pracy, na co wskazywała strona pozwana w uzasadnieniu nałożenia kary. Pozwana wysunęła argument, że w dniu 17 sierpnia 2017 r. na łamach Gazety (...) (nr wydania (...)) został opublikowany list radnych Rady Miejskiej w J., zwracający uwagę na fakt wykorzystywania przez Ł. D. (1) – stanowiska prezesa zarządu pozwanej do promocji swojej osoby, pod którym złożył podpis.

Powód wskazał, że złożył sprzeciw od nałożonej kary, w którym przedstawił swoją argumentację.

Argumentując dalej, zarzucił, że pracodawca zaniechał obowiązku wysłuchania pracownika – pozbawiając go możliwości wypowiedzenia się. Zdaniem powoda, zważywszy na konflikt stron, wskazane by było przyjęcie jego

pisemnych wyjaśnień. Powód nadmienił, że strona pozwana nałożyła na niego karę porządkową w ostatnim dniu pracy i w ostatnim dniu upływu okresu trzymiesięcznego wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w J., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana wskazała, że nałożenie na powoda kary nagany było w pełni uzasadnione. Kara została nałożona na podstawie przepisów art. 108, 109, 110 k.p. oraz § 10 ust. 8 i 11 Regulaminu Pracy (...) Sp. z o.o., za szczególnie rażące i ciężkie naruszenie ustalonej dyscypliny pracy i standardów jej wykonywania, tj. nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego i prowadzenia działań niezgodnych z interesem pracodawcy, powodującym utratę zaufania do pracownika.

Strona pozwana wyjaśniła, że w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Gazecie (...) /2017 został opublikowany list radnych Rady Miejskiej w J., pod którym powód złożył swój podpis. List zawiera nieprawdziwe, lekceważące i aroganckie informacje oraz nieprawdziwe stwierdzenia sugerujące, że aktualnie wykonywana praca przez Prezesa Zarządu spółki jest nierzetelna. W liście pojawia się nieuprawniony zarzut wykorzystywania przez Pana Ł. D. (1) stanowiska Prezesa Zarządu do promocji swojej osoby, tj. „Na samej promocji osoby Prezesa i zaklinaniu rzeczywistości nie zbuduje się stabilnej firmy, nie na tym zarządzanie polega. Trzeba mierzyć się z realnymi wyzwaniami a nie mydlić oczy ludziom, zwłaszcza pracownikom J., którzy znają prawdziwą sytuację”. Dalej „Tak niski poziom kultury świadczy o samym autorze, który wystawia sobie niechlubną laurkę wprost pokazując, do czego wykorzystuje obecne stanowisko”.

Strona pozwana zarzuciła, że tak wypowiedzi stawiają Prezesa Zarządu Spółki i jej kierownictwo w nieprawdziwym świetle. Zostały one bezpodstawnie podane do publicznej wiadomości. Zdaniem strony pozwanej, opisane zachowanie powoda jest rażąco nagminne, prowadzi do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji jest rażącym przejawem braku lojalności.

Kolejno podała, że wiadomość o naruszeniu obowiązku pracowniczego, powzięła w dniu 17 sierpnia 2017 r., został, zatem zachowany termin do udzielenia kary porządkowej nagany.

Odnosząc się do zarzutu niewysłuchania, strona pozwana podała, że w dniu 31 sierpnia 2017 r., przed wręczeniem kary nagany w obecności Członków Zarządu Spółki, Prokurenta samoistnego, Kierownika Kadr i radcy Prawnego umożliwiono powodowi złożenie wyjaśnień, co do treści listu radnych Rady Miejskiej w J., opublikowanego w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Gazecie (...) nr, (...) pod którym złożył swój podpis. Powód trzykrotnie pytany, czy chce złożyć oświadczenie w tej sprawie, zrezygnował z ustanowienia wyjaśnień.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie

Powód J. H. został zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. (następnie (...) Sp. z o.o.) z siedzibą w J., w dniu 17 lutego 2014 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próby od dnia 17 lutego 2014 r. do dnia 16 maja 2014 r., a następnie, począwszy od dnia 17 maja 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku technologa.

W dniu 16 listopada 2014 r. powód został wybrany do Rady Miejskiej w J..

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich: umowa o pracę na okres próbny z dnia 17 lutego 2014 r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 14 maja 2014 r.,

- zeznania świadka I. P., k. 69

- zeznania świadka T. B. (1), k. 70,

- przesłuchanie powoda, k.84-85.

Do zakresu obowiązków powoda (zgodnie z postanowieniami umowy o pracę) należało:

- 1 Dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonych, z wyjątkiem spraw sprzecznych z prawem, po uprzednim powiadomieniu przełożonych,
- 2 Podnoszenie wydajności pracy i jakości, dotrzymanie terminów realizacji zadań,
- 3 Stałe i systematyczne kontrolowanie wykonywanych przez siebie czynności oraz stosowanie zasad wynikających z Zintegrowanego Systemu (...) Jakością,
- 4 Przestrzeganie obowiązującej dyscypliny pracy, przepisów BHP i P. P.. Oraz przestrzeganie obowiązującego Regulaminu Pracy i innych wewnętrznych i zewnętrznych aktów normatywnych, w zakresie pełnionych obowiązków,
- 5 Składanie informacji bezpośrednio przełożonemu o stanie wykonawstwa nałożonych zadań i ewentualnie napotkanych trudnościach,
- 6 Przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
- 7 Utrzymanie porządku i czystości na stanowisku pracy – właściwe zabezpieczenie użytkowanych pomieszczeń i środków przed kradzieżą i pożarem oraz rozliczenie z pobranych materiałów i środków koniecznych do wykonania zadań na stanowisku pracy,
- 8 Dbłość o dobre imię pracodawcy.

Dowód: - zakres obowiązków, w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 29 maja 2017 r., powód rozwiązał stosunek pracy, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 21 czerwca 2017 r., powód złożył wypowiedzenie warunków pracy i płacy, wyrażając wolę podjęcia dalszej współpracy na odpowiednio wyższym stanowisku technologa specjalisty lub innym wyższym od powierzonego – co wiązałyby się ze wzrostem uposażenia.

Pracodawca nie wyraził zgody na przeniesienie pracownika.

Dowód: - pismo z dnia 21 czerwca 2017 r., pismo z dnia 18 lipca 2017 r.

Na podstawie uchwały NR XI/97/99 z dnia 9 lipca 1999 r. Rada Miejska w J., wprowadziła zakaz spożywania napojów alkoholowych na terenie miasta i gminy J. w otwartych miejscach publicznych na terenie miasta J. (wymienionych enumeratywnie w treści uchwały) oraz na terenie sołectw – w M..

Dopuszczono możliwość spożywania napojów alkoholowych na wymienionych w treści uchwały terenach, w przypadku organizowania na nich lub w ich sąsiedztwie imprez plenerowych lub festynów, pod warunkiem wydania przez Burmistrza zezwoleń na sprzedaż napojów alkoholowych podczas trwania tych imprez.

Dowód: - uchwała Nr XI/97/99 Rady Miejskiej w J. z dnia 9 lipca 1999 r., k. 82 - 84

Burmistrz J. B. S. nie wyraził zgody na sprzedaż alkoholu podczas festynu militarnego.

W dniu 17 sierpnia 2017 r. w dodatku do gazety (...) pt. (...) umieszczono wypowiedź Ł. D. (1) Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o., który zajął negatywne stanowisko w zakresie zakazu sprzedaży piwa podczas wydarzenia, wskazując m.in.

„(...) tutaj jest ewidentnie złośliwość. Ja się tylko mogę śmiać, że widocznie prawdą jest to, co wszyscy mówią, że pan burmistrz S. ma jakiś problem z alkoholem”.

Ponadto, w innym artykule Prezes Zarządu (...) sp. z o.o. Ł. D. (1) wskazał, m.in., że „Szkoda, że burmistrz J. B. S., wydając decyzję o zablokowaniu sprzedaży piwa dla mieszkańców naszego miasta podczas pikniku, pokazał brak szacunku do firmy i ludzi, dzięki którym powstało miasto (...)”.

Radnych z Rady Miejskiej w J. oburzyła wypowiedź Prezesa Zarządu.

Jeszcze w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Gazecie (...)/2017 r. został opublikowany list radnych Rady Miejskiej w J., stanowiący replikę na wypowiedzi Ł. D. (2).

W treści listu wskazano, że „mieszkańcy J., którzy w dobrej wierze odwiedzili Piknik Militarny 15 sierpnia br. mieli wątpliwy zaszczyt, jak się później okazało, uczestnictwa w początkach kampanii wyborczej Ł. D. (1). Radni Rady Miejskiej w J. jakiś czas temu podjęli uchwałę o zakazie sprzedaży alkoholu na terenie placu (...) II. Burmistrz może zmienić tę decyzję jedynie w wyjątkowych przypadkach. Czy taką okazją było rozpoczęcie kampanii wyborczej pod osłoną rodzinnego pikniku? To mogą ocenić sami mieszkańcy naszego miasta. Jeśli poważne święto staje się pretekstem do atakowania burmistrza retoryką niskich lotów, to wyraźnie widać, czym jest obecne miejsce pracy prezesa D.. Jeżeli wierzyć temu, co mówią mieszkańcy J. – trampoliną do kariery politycznej i pożądanego stanowiska burmistrza. Jak widać ego prezesa jest coraz bardziej ekspansywne i zatacza coraz szersze kręgi. A wystarczy trochę samokrytyki i skupienia się na rzetelnej pracy. Na samej promocji osoby prezesa i zaklinaniu rzeczywistości nie zbuduje się stabilnej firmy, nie na tym zarządzanie polega. Trzeba mierzyć się z realnymi wyzwaniami, a nie mydlić oczy ludziom, zwłaszcza pracownikom (...), którzy znają prawdziwą sytuację. Apelujemy o podniesienie poziomu debaty publicznej, bo mieszkańcy J. zasługują na poważne traktowanie i merytoryczne argumenty. Tak niski poziom kultury świadczy o samym autorze, który wystawia sobie niechlubną laurkę, wprost pokazując, do czego wykorzystuje obecne stanowisko. Jeżeli popołudniowy piknik rodzinny w centrum miasta nie może według Ł. D. (1) obejść się bez alkoholu, to, kto ma z nim problem?”.

Powód nie był autorem artykułu, tak jak pozostali złożył pod nim jedynie podpis.

Dowód: - list radnych, k. 9,

- wydruk wypowiedzi Ł. D. (1) Prezesa Zarządu (...) Sp. z o.o. zamieszczonego w Gazecie (...), k. 54 – 56,

- zeznania świadka I. P., k. 69,

- zeznania świadka T. B. (2), k. 69

Pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r. pracodawca udzielił powodowi kary porządkowej nagany za szczególnie rażące i ciężkie naruszenie ustalonej dyscypliny pracy i standardów jej wykonywania, tj. nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego i prowadzenie działań niezgodnych z interesem pracodawcy, powodującym utratę zaufania do pracownika.

Powodowi zarzucono, że w dniu 17 sierpnia 2017 r. w Gazecie (...)/2017 został opublikowany list radnych Rady Miejskiej w J., pod którym złożył swój podpis. List zawiera nieprawdziwe, lekceważące i aroganckie informacje oraz nieprawdziwe stwierdzenia sugerujące, że aktualnie wykonywana praca przez Prezesa Zarządu spółki jest nierzetelna. W liście pojawia się nieuprawniony zarzut wykorzystywania przez Pana Ł. D. (1) stanowiska Prezesa Zarządu do promocji swojej osoby, tj. „Na samej promocji osoby Prezesa i zaklinaniu rzeczywistości nie zbuduje się stabilnej firmy, nie na tym zarządzanie polega. Trzeba mierzyć się z realnymi wyzwaniami a nie mydlić oczy ludziom, zwłaszcza pracownikom J., którzy znają prawdziwą sytuację”. Dalej „Tak niski poziom kultury świadczy o samym autorze, który wystawia sobie niechlubną laurkę wprost pokazując, do czego wykorzystuje obecne stanowisko”.

Wypowiedzi te stawiają Prezesa Zarządu Spółki i jej kierownictwo w nieprawdziwym świetle. Zostały one bezpodstawnie podane do publicznej wiadomości.

Opisane zachowanie jest rażąco nagminne, prowadzi do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, a rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji jest rażącym przejawem braku lojalności.

W piśmie zawarto pouczenie o przysługującym powodowi prawie do wniesienia sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej.

Pismo dot. kary porządkowej nagany wręczono w obecności Ł. D. (2), L. S., M. L., r.pr. D. B. oraz T. B. (3).

Powód odczytał pismo i nie miał żadnych pytań, nie składał żadnych zastrzeżeń. Od razu podpisał pismo.

Pismem z dnia 5 września 2017 r. powód złożył sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej nagany. W treści pisma wyjaśnił, że od dnia 1 grudnia 2014 r. pełni funkcję radnego Miasta i Gminy J., który to fakt był dobrze znany przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w chwili nawiązywania stosunku pracy. Dodał, że w związku z pełnioną funkcją społeczną, często wypowiada się publicznie, reprezentując przy tym w głównej mierze stanowisko swoich wyborców i Rady Gminy. Takie też stanowisko prezentował na łamach Gazety (...) z dnia 17 sierpnia 2017 r.

Zdaniem powoda nie doszło do bezprawnego zachowania polegającego na naruszeniu obowiązków pracowniczych jak i zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, zarówno z winy umyślnej jak i nieumyślnej.

Powód zarzucił, że pracodawca nie wysłuchał pracownika, pozbawiając go możliwości wypowiedzenia się w tym zakresie. Jednocześnie, ze względu na trwający konflikt pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, wskazane by było przyjęcie pisemnych wyjaśnień pracownika a okoliczność omawianej kwestii.

W ocenie powoda, nie doszło także do naruszenia § 10 ust. 8 i 11 Regulaminu Pracy. Urażony stanowiskiem lokalnej ludności Prezes Spółki J. – Ł. D. (1) nie jest jego pracodawcą, natomiast jest nim Spółka z o.o. (...). Zatem personalna „wojenka” pomiędzy Ł. D. (1) a społecznością Miasta i Gminy J. nie powinna mieć żadnego wpływu na decyzję nakładającą na jego osobę karę porządkową – karę nagany.

Powód nadmienił, że spółka (...) nawiązując stosunek pracy z radnym gminy miejskiej, musiała liczyć się z wykonywanym przez niego mandatem radnego i podjęła to ryzyko. Wszelkie zdarzenia związane z obowiązkami radnego nie mają i nie mogą mieć wpływu na stosunek pracy.

Pismem z dnia 15 września 2017 r. pracodawca odrzucił sprzeciw powoda, wskazując m.in., że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego – Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 czerwca 1999 r., pracodawca może stosować kary porządkowe bez uprzedniego wysłuchania pracownika, także wówczas, gdy ten zrezygnował ze stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości ustnego złożenia wyjaśnień.

Dowód: - pismo o wymierzeniu kary porządkowej nagany z dnia 31 sierpnia 2017 r., k. 8,

- sprzeciw od kary porządkowej nagany, k. 10 – 12,

- pismo w sprawie odrzucenia sprzeciwu, k. 13,

- zeznania świadka T. B. (3), k. 70

Pismem z dnia 29 sierpnia 2017 r., Związki Zawodowe złożyły odpowiedź na list grupy radnych Rady Miejskiej J..

Dowód: - pismo z dnia 29 sierpnia 2017 r., k. 60

Ł. D. (2) jest kandydatem na Burmistrza w nadchodzących wyborach samorządowych w październiku 2018 r.

Dowód: - zeznania świadka T. B. (2), k. 69

Sąd zważył, co następuje

Powództwo, jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W rozpatrywanej sprawie, J. H. domagał się uchylenia kary porządkowej nagany nałożonej pismem z dnia 31 maja 2017 r. Zdaniem powoda nie doszło do bezprawnego zachowania polegającego na naruszeniu obowiązków pracowniczych jak i zawinione go naruszenia obowiązków pracowniczych, zarówno z winy umyślnej jak i nieumyślnej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, a także akta osobowe powoda, na okoliczność przebiegu zatrudnienia, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków I. P., T. B. (2) oraz T. B. (3). Zeznania świadków zasługiwały na uwzględnienie w zakresie, w jakim pozostawały spójne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Zeznania złożone przez powoda, w zakresie okoliczności objętych sporem były czytelne i rzeczowe, dlatego Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić im wiarygodności.

Natomiast w świetle zgromadzonego już materiału dowodowego w ocenie Sądu nie było konieczne przeprowadzenie dowodu z przesłuchania kolejnych świadków tj. G. K., Z. D., K. K., I. S., K. S., M. C. a także M. L. albowiem okoliczności i przyczyny nałożenia na powoda kary zostały już wyjaśnione.

Sąd pominął również przesłuchanie pozwanego Ł. D. (1), z uwagi na jego nieusprawiedliwione niestawiennictwo.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. 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. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, którzy wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.).

Powód dochował opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 8 września 2017 r.) w terminie siedmiodniowym, liczonym od zawiadomienia powoda (o ukaraniu), sprzeciw do pracodawcy. Nadto, powód uczynił zadość czternastodniowemu terminowi na wytoczenie powództwa – licząc od dnia zawiadomienia pracownika o odrzuceniu sprzeciwu.

Przechodząc zaś do merytorycznej oceny roszczenia powoda, tytułem wstępu, wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez

pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumienności), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red]., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

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 (art. 109 § 1 k.p.).

Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r., sygn. akt I PKN 114/99 Sąd Najwyższy uznał, że "... literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu "po uprzednim wysłuchaniu" wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej imperatywnej regulacji prawnej wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej cięższej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 k.p., w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach

tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień. Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. - nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (opubl. L.).

Z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie wynika, że strona pozwana stworzyła powodowi odpowiednie warunki do wysłuchania. Powodowi w obecności Ł. D. (2), L. S., M. L., T. B. (3) przedstawiono artykuł „Kampania wyborcza pod osłoną pikniku”, a następnie zwrócono się do pracownika z zapytaniem, czy podtrzymuje swoją opinię i czy podpisałby się pod artykułem. Powód nie odniósł się do stawianych mu zarzutów. Co istotne, także po wręczeniu oświadczenia o nałożeniu kary porządkowej, pracownik nie miał żadnych pytań i zastrzeżeń.

Sąd nie podzielił stanowiska powoda, w zakresie, w jakim twierdził, że wskazane byłoby przyjęcie od niego pisemnych wyjaśnień. Po pierwsze, z materiału dowodowego sprawy nie wynika, aby powód w ogóle sporządził pisemne wyjaśnienia, zaś pracodawca odmawiał ich przyjęcia. Po drugie, powód złożył przecież pisemne obszernie wyjaśnienia w sprzeczności od wymierzonej kary porządkowej.

Tym samym, zdaniem Sądu, w stanie faktycznym niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia art. 109 § 2 k.p.

W niniejszej sprawie, powód został ukarany karą nagany za złożenie podpisu pod listem radnych Rady Miejskiej, który w ocenie pracodawcy zawiera nieprawdziwe, lekceważące i aroganckie informacje oraz nieprawdziwe stwierdzenia sugerujące, że aktualnie wykonywana praca jest nierzetelna.

Niewątpliwie, powód nie powinien ponosić odpowiedzialności za wypowiedź publiczną, która nie była bezpośrednio związana z wykonywaną przez niego pracą i zajmowanym stanowiskiem. Pracownik ponosi, bowiem odpowiedzialność porządkową, tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych. Ogólną zasadą jest, że pracownicza odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające organizację i porządek pracy, przepisy bhp oraz przepisy przeciwpożarowe. W ocenie Sądu, nie doszło do naruszenia żadnego z ww. czynów.

Nie można tracić z pola widzenia, że powód wykonuje mandat radnego w Radzie Miejskiej w J.. Niewątpliwie radny pełni służbę publiczną i wykonuje zadania dla dobra wspólnego. Poglądy powoda (jak i innych radnych) zaprezentowane w liście odnosiły się do kwestii publicznych, które nie miały związku z wykonywaną przez powoda pracą. Niewątpliwie, stanowisko powoda zaprezentowane w liście korzystało z ochrony przyznanej wypowiedziom funkcjonariuszy publicznych.

Nie można zapominać, że list radnych stanowił w istocie replikę na wypowiedź Prezesa zawartą w Gazecie (...), a dotyczącą kwestii sprzedaży alkoholu podczas wydarzenia na terenie Gminy. W okolicznościach niniejszej sprawy (wobec trwającego pomiędzy stronami konfliktu) trudno rozprawiać o obiektywizmie i rozstrzygać, która ze stron w swoich wypowiedziach miała rację, a w szczególności, czy doszło do naruszenia dobrego imienia pracodawcy, skoro Ł. D. (1) także na łamach prasy wyraził swoje stanowisko na temat Burmistrza gminy J..

Zdaniem Sądu, powód korzystając z zagwarantowanej konstytucyjnie wolności słowa, wykonując mandat radnego miał prawo zabrać głos w otwartym liście skierowanym do Rady Miejskiej. Trudno uznać, tak jak chciałaby tego strona pozwana, że stanowiło to przejaw rażącego braku lojalności.

Zgodnie z art. 25 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. nr 16 poz. 95), w związku z wykonywaniem mandatu, radny korzysta z ochrony przewidzianej dla funkcjonariuszy publicznych. Przepis ten zrównuje radnego gminy z funkcjonariuszami publicznymi w zakresie ochrony przyznanej funkcjonariuszom poszczególnymi przepisami prawa, niezależnie od ich charakteru publiczno- lub prywatnoprawnego. Radny korzysta więc z przedmiotowej ochrony, zarówno na płaszczyźnie prawa publicznego, jak i prywatnego.

Niezależnie od powyższego, w wyroku z dnia 28 sierpnia 2013 r., Sąd Najwyższy wskazał, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) (opubl. LEX nr 1448689).

Zachowanie powoda, pozostało bez wpływu na sposób wykonywania przez niego obowiązków, a w szczególności nie naruszało obowiązków określonych w art. 108 k.p.

Sąd nie stracił z pola widzenia, że powód został ukarany karą porządkową nagany w ostatnim dniu zatrudnienia u strony pozwanej.

Zdaniem Sądu, w okolicznościach niniejszej sprawy, nałożona na powoda kara porządkowa nagany była nieuzasadniona.

W związku z powyższym, Sąd uchylił karę porządkową nagany, nałożoną na powoda pismem z dnia 31 sierpnia 2017 r.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych powodowi od strony pozwanej, Sąd orzekł na podstawie § 9 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), które w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł.