

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2018 r.

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

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Protokolant: Karol Pawełek**

**po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2018 r. we W.**

**sprawy z powództwa A. T.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P.**

**o uchylenie kary porządkowej upomnienia**

I. uchyła karę porządkową upomnienia nałożoną na powódkę A. T. przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. pismem z dnia 26.10.2017r.

II. orzeka iż koszty sądowe ponosi Skarb Państwa

## UZASADNIENIE

Powódka A. T. pozwem z 1 grudnia 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., wniosła o uchylenie kary porządkowej – kary upomnienia, nałożonej na nią w dniu 30 października 2017 r. pismem z dnia 26 października 2017 r.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od listopada 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika sklepu. 30 października 2017 r. została ukarana karą upomnienia za „nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, wprowadzanie negatywnej atmosfery pracy oraz naruszenie zasad współzycia społecznego w pracy. Powodem udzielania kary było naganne zachowanie w trakcie powrotu z dorocznej konferencji.” Powódka złożyła sprzeciw od nałożonej kary, lecz został on odrzucony przez pracodawcę. Wskazała, że przewinienie o którym wspomina pracodawca w treści kary nie miało miejsca. Powódka wskazała, że w ocenie reprezentującej ją organizacji związkowej, jedyną przyczyną jej ukarania, jest prowadzona przez nią działalność związkowa. Powódka wskazała również, że pracodawca udzielił jej kary porządkowej po ustawowym terminie, a także powódka nie została wysłuchana przed udzieleniem jej kary porządkowej.

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powódka swoim zachowaniem w dniu 11 października 2017 r. dopuściła się zarzutów wskazanych w karze porządkowej, gdyż faktycznie z powodu jej spóźnienia doszło do opóźnienia w wyruszeniu autokaru, co zaburzyło całość odjazdów z K. pozostałych uczestników wyjazdu. Również strona pozwana wskazała, że zachowała wszelkie procedury związane z udzieleniem powódce kary porządkowej, w tym również terminy do jej wymierzenia. Wysłuchała pracownika.

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.**

Powódka A. T. w dniu 7 listopada 2011 r. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w P. na okres próbny od dnia 7.11.2011 r. do dnia 31.01.2012 r. na stanowisku kasjer – sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 525 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 lutego 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 31 stycznia 2014 r. Powódce powierzono stanowisko kasjera sprzedawcy. Od dnia 1 listopada 2012 r. powódka objęła stanowisko Zastępcy kierownika sklepu.

Z dniem 1 października 2013 r. powódce powierzono stanowisko kierownika sklepu.

W dniu 1 lutego 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wysokość jednomiesięcznych zarobków brutto powódki wynosi kwotę 4.604,13 zł.

#### **Dowód:**

- akta osobowe powódki
- zaświadczenie strony pozwanej k. 47

Strona pozwana organizuje co roku konferencję dla pracowników strony pozwanej. Na konferencji omawiane są wyniki działań strony pozwanej, wyznaczane są cele, strategię. Konferencje te mają charakter służbowy.

Jak co roku, strona pozwana również w dniach 9-11 października 2017 r. zorganizowała taką konferencję w K.. Przed wyznaczoną konferencją każdy z pracowników, którzy mieli wziąć udział w konferencji, otrzymał program tej konferencji, w tym również to, w jaki sposób mogą pracownicy dojechać na konferencję i w jaki sposób mają wrócić z konferencji. Strona pozwana zapewniła uczestnikom konferencji służbowy autobus, który miał uczestników konferencji przewieźć z K. do poszczególnych miast, w tym do W.. Informacja o godzinach odjazdu była umieszczona na planie – harmonogramie konferencji, a także została wywieszona na tablicy w hotelu.

#### **Dowód:**

- agenda wyjazdów autokarów k. 42-46
- zeznania świadka E. H. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka A. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka E. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka D. F. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. G. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka K. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka J. K. płyta CD (k. 134)
- przesłuchanie powódki płyta CD (k. 134)

W konferencji w dniach 9-11 października 2017 r. brały udział m. in. powódka, D. F., E. H., A. S., E. S., M. S..

W dniu 11 października 2017 r. po zakończonej konferencji powódka i inne pracownice w tym m. in. D. F., E. H., A. S., E. S., M. S., miały wrócić do W. służbowym autokarem, który według pierwotnych informacji miał odjeżdżać o godzinie 10.00.

Powódka w towarzystwie (...), A. S., E. S., M. S. jadły rano śniadanie. W czasie śniadania E. H. poszła do recepcji hotelu upewnić się, czy na pewno autokar do W. odjeżdża o godzinie 10.00. E. H. mylnie ustaliła w recepcji, że autokar, którym pracownice miały się udać z powrotem do W. odjeżdża o godzinę później tj. o godzinie 11.00.

E. H. wróciła do stolika, gdzie siedziały jej koleżanki, w tym powódka, i poinformowała je, że autokar ma odjechać nie o godzinie 10.00 lecz o godzinie 11.00.

Po usłyszeniu tej informacji, powódka i inne pracownice były przekonane, że faktycznie ich autokar odjeżdża o godzinie 11.00 i nie spieszyły się z zakończeniem śniadania. Następnie powódka i M. S., z którą powódka dzieliła pokój, udały się do pokoju, aby się spakować i wówczas otrzymały wiadomość, że jednak autobus odjeżdża o godzinie 10.00. Powódka i M. S. miały najdalej oddalony pokój od recepcji i pomimo tego, że spieszyły się z pakowaniem i dojściem do autokaru, spóźniły się i do autokaru weszły jako ostatnie tj. około godziny 10.20. Przed powódką i M. S. do autokaru spóźnione weszły też inne pracownice.

Do pomyłki w godzinie odjazdu autokaru doszło dlatego, że faktycznie drugi autokar odjeżdżał do W. o godzinie 11.00, lecz nie ten, którym miały wyjeżdżać pracownice strony pozwanej, lecz autokar, który dojeżdżał do lotniska we W..

#### **Dowód:**

- zeznania świadka E. H. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka A. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka E. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka D. F. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. G. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka K. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka J. K. płyta CD (k. 134)
- przesłuchanie powódki płyta CD (k. 134)

Po tym, jak powódka i M. S. weszły do autokaru osoby siedzące już w autokarze zaczęły głośno krzyknąć na nie, rozdrażnione i zdenerwowane zaczęły bardzo krytykować spóźnioną powódkę i M. S. za spóźnienie. Osoby siedzące w autokarze mocno krytykowały powódkę i M. S.. Padały słowa typu: "czy jesteśmy ślepe, głupie itp".

Spóźnione pracownice przeprosiły wszystkich za spóźnienie.

Jedna z osób siedzących w autokarze D. F. była bardzo mocno zdenerwowana spóźnieniem powódki i zaczęła na nią głośno krzyknąć, czemu ona się spóźniła. Powódka wówczas dotknęła ręki D. F. i powiedziała: "lepiej być spóźnionym niż brzydkim " a wówczas D. F. odpowiedziała powódce: „ lepiej być brzydkim niż głupim".

Ani powódka ani też D. F. nie używały wulgarnych słów.

W drodze powrotnej autokar zatrzymywał się z powodu złego samopoczucia niektórych pasażerów.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. H. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka A. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka E. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. S. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka D. F. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka M. G. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka K. W. płyta CD (k. 95)
- zeznania świadka J. K. płyta CD (k. 134)
- przesłuchanie powódki płyta CD (k. 134)

W dniu 13 października 2017 r. powódka z ramienia związków zawodowych brała udział z przedstawicielami zarządu strony pozwanej w spotkaniu, którego przedmiotem były podwyżki wynagrodzeń. Na tym spotkaniu powódka została poinformowana przez dyrektora o tym, że ma informacje, że powódka i M. S. źle zachowały się w drodze powrotnej z konferencji. Powódka i M. S. nie wiedziały co powiedzieć. Dyrektor powiedział powódce, że uderzyła koleżankę, że naruszyła jej nietykalność cielesną. Powódka była zszokowana zarzutami. Później pracodawca nie próbował wyjaśnić tej sytuacji.

Decyzję o nałożeniu na powódkę kary porządkowej upomnienia podjął w imieniu strony pozwanej J. C.. Na podstawie maili od pracowników została sporządzona kara porządkowa dla powódki pismem z dnia 26 października 2017 r.

W piśmie z dnia 26 października 2017 r. strona pozwana wskazała, że kara porządkową upomnienia zostaje powódce wymierzona za: „nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, wprowadzenie negatywnej atmosfery pracy oraz naruszenie zasad współzycia społecznego w pracy. Powodem nałożenia kary jest naganne zachowanie powódki w trakcie powrotu z dorocznej konferencji pracodawcy, która odbyła się w K., o czym pracodawca dowiedział się w dniu 13.10.2017 r.” Pracodawca wskazał, że powódka zlekceważyła informację organizacyjno-porządkową pracodawcy na temat odjazdu autokaru powrotnego z Konferencji, która zamieszczona była w miejscu ogólnodostępnym dla wszystkich uczestników Konferencji i znacząco spóźniła się powódka na autokar powrotny. W wyniku spóźnienia autokar odjechał on niezgodnie z ustalonym harmonogramem. Fakt ten przyczynił się do opóźnienia w odjazdach późniejszych autokarów z pozostałymi uczestnikami konferencji, co prowadziło do zaburzenia ustalonego uprzednio harmonogramu powrotu z konferencji dla pozostałych pracowników. Powódka nie wyraziła skruchy i nie przeprosiła pozostałych pasażerów autokaru, ale w agresywny sposób, używając obraźliwych słów odniosła się od pozostałych pasażerek, która zwróciła uwagę i naruszyła jej nietykalność cielesną. W ten sposób powódka okazała ewidentny brak szacunku w stosunku do innego pracownika i naruszyła zasady współzycia społecznego w pracy. Zachowanie powódki było szeroko komentowane przez innych pracowników i negatywnie wpłynęło na atmosferę.

A. B. jako przełożony powódki, otrzymała od strony pozwanej jednorazowe upoważnienie do tego, aby wręczyć powódce karę porządkową. Ona w dniu 30 października 2017 r. wręczyła powódce karę porządkową upomnienia z

dnia 26 października 2017 r. Powódki nie było w pracy w dniach od 26 do 29 października 2017 r. A. B. nie rozmawiała wcześniej z powódką na ten temat. Przy wręczeniu powódce kary porządkowej była obecna K. P..

Przed odczytaniem powódce kary upomnienia A. B. nie rozmawiała z nią wcześniej. Dopiero po odczytaniu zapytała powódkę czy chce coś powiedzieć.

Dowód:

- Zeznania świadka A. B. płyta CD (k. 134)
- zeznania świadka K. P. płyta CD (k. 134)
- zeznania świadka A. L. płyta CD (k. 134)
- lista obecności k. 38-41
- przesłuchanie powódki płyta CD (k. 134)

Pismem z dnia 6 listopada 2017 r. wysłanym drogą pocztową, które to pracodawca otrzymał w dniu 10 listopada 2017 r. powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej upomnienia.

W sprzeciwie wskazała, że kara została jej wymierzona po upływie dwóch tygodni, po tym, jak pracodawca dowiedział się o uchybieniach, a także bez wysłuchania pracownika. Powódka wskazała również, że wskazane w karze zachowanie jej rzekomego agresywnego zachowania nie miały miejsca. Wskazała, że kara jest bardzo krzywdząca dla powódki.

Pismem z dnia 14 listopada 2017 r. pracodawca odrzucił sprzeciw powódki od wymierzonej kary nie kwestionując daty sprzeciwu (6 listopada 2017 r. ) i wskazując, że otrzymał ten sprzeciw w dniu 10 listopada 2017 r. jednocześnie pracodawca wskazał, że karę wymierzył pismem z dnia 26 października 2017 r. lecz jej wręczenie nastąpiło dopiero w dniu 30 października 2017 r. z uwagi na nieobecność powódki w dniach 27-29 października 2017 r. Pracodawca twierdził również że została powódka wysłuchana dopiero w dniu 30 października 2017 r. jednocześnie zostało wskazane, że według pracodawcy została wymierzona kara z zachowaniem terminów do jej wymierzenia i po wysłuchaniu powódki w dniu 30 października 2017 r.

Związek zawodowy NSZZ Solidarność pismem z dnia 16 listopada 2017 r. wyraził stanowisko, że sprzeciwia się wymierzeniu powódce kary porządkowej. W uzasadnieniu stanowiska, związek zawodowy wskazał, że brak jest podstaw do wymierzenia powódce kary porządkowej, a także została ona wymierzona z naruszeniem terminów przewidzianych w art. 109 par. 2 kp.

**Dowód:**

- kara upomnienia k. 11-12
- sprzeciw powódki k. 9-10
- odrzucenie sprzeciwu k. 6-7
- stanowisko związków zawodowych k. 8

**Sąd Rejonowy zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., 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, pracodawca może stosować karę

upomnienia albo karę nagany. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§ 1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. w przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinnośc podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

Przede wszystkim, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, pracodawca przy nałożeniu na powódkę kary nagany uchybił przepisowi art. 109 k.p.

Materiał dowodowy nie wykazał przede wszystkim, aby powódka została wysłuchana przed nałożeniem na nią kary porządkowej.

W doktrynie przyjmuje się, że instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - **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. Powyższe znajduje potwierdzenie w tezie orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r. (I PKN 605/98 – publ. portal orzeczeń SN). W rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie strona pozwana wskazywała, że kluczowe znaczenie przy interpretacji art. 109 § 2 k.p. ma to, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu. Zdaniem strony pozwanej pracodawca mógł bowiem ten tekst zniszczyć, gdyby uznał, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Tymczasem Sąd Najwyższy postawił jasną tezę, iż 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 k.p 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.

Sąd w pełni podziela przedstawione wyżej wywody Sądu Najwyższego i na nich opiera ustalenia, że strona pozwana wymierzyła powódce karę upomnienia (moment podpisania pisma o ukaraniu), zanim została ona wysłuchana.

Postępowanie dowodowe wykazało, że pisemna kara upomnienia została wręczona powódce przez A. B. w dniu 30.10.2017 r. Nawet jeśli A. B. w tym dniu rozmawiała z powódką przed wręczeniem jej dokumentu kary upomnienia, czemu powódka zaprzecza, rozmowa ta nie może być w żaden sposób utożsamiana z wysłuchaniem powódki w rozumieniu art. 109 § 2 k.p. Należy bowiem zwrócić uwagę, że tego dnia A. B. przyjechała do powódki ze sporządzonym dokumentem o udzieleniu kary porządkowej. Jak wynika z zeznań świadków strony pozwanej, a także z dokumentu samej kary porządkowej, kara została wymierzona przez J. C. w dniu 26.10.2017 r. Taka jest bowiem data sporządzenia tego dokumentu, a tym samym logicznie rozumując wnioskować należy, że został on zatwierdzony przez uprawnioną do tego osobę J. C. właśnie tego dnia. Trudno więc uznać, aby późniejsza rozmowa przeprowadzona z powódką przez A. B. w dniu 30.10. 2017 r. odbyła się przed zastosowaniem kary porządkowej, gdyż kara ta została zastosowana najwcześniej już w dniu 26 października 2017 r. w momencie podpisania stosownego dokumentu przez uprawnioną osobę, a w dniu 30.10. 2017 r. powódka została jedynie o niej poinformowana przez A. B.. Wprawdzie świadek ta, a także świadek A. L. zeznała, że A. B. otrzymała pełnomocnictwo do wręczenia powódce kary porządkowej i wysłuchania jej, lecz takie pełnomocnictwo nie zmienia faktu, że już przed wysłuchaniem powódki kara porządkowa została wymierzona przez J. C., kiedy to powódka w żaden sposób nie została przed tym dniem wysłuchana. W tych okolicznościach stanu faktycznego, trudno więc przyjąć, że przed zastosowaniem kary nagany doszło do uprzedniego wysłuchania powódki. Strona pozwana wyraźnie wskazała w toku postępowania, że „wysłuchanie” powódka miało miejsce w dniu 30.10. 2017 r. przez A. B., a nie wcześniej przez osobę z działu kadr.

Czynność, w postaci ewentualnej rozmowy powódki z A. B. (którą strona pozwana określiła jako „wysłuchanie” powódki), nie może być traktowana jako wysłuchanie. Celem wysłuchania jest umożliwienie pracownikowi odniesienia się do konkretnych stawianych mu zarzutów i wyjaśnienie przyczyn i okoliczności dokonania konkretnych zarzucanych mu uchybień. Pracownik musi mieć świadomość, że rozmowa, która jest z nim przeprowadzana ma taki właśnie cel – podobnie zresztą, jak osoba przeprowadzająca rozmowę wyjaśniającą. Innymi słowy, obaj uczestnicy rozmowy powinni mieć świadomość, że ma miejsce „wysłuchanie” – a zatem, że celem rozmowy jest ustalenie, czy zachodzą podstawy do podjęcia czynności o charakterze porządkowym wobec pracownika, który składa wyjaśnienia. Jak wynika natomiast z zeznań świadków i powódki, to A. B. najpierw odczytała powódce jej treść kary, następnie zapytała powódki czy ma coś do powiedzenia, a później wręczyła jej dokument podpisany przez siebie jako karę porządkową.

Nie można retroaktywnie uznać, że rozmowa z pracownikiem, prowadzona w zupełnie innym celu i poza ramami postępowania opisanego w art. 109 k.p., stanowi wysłuchanie w rozumieniu art. 109 § 2 k.p. – nawet jeśli skutek tej rozmowy pracodawca powziął wiadomość, że pracownik uchybił swym obowiązkom pracowniczym. Powódka zaprzeczyła zaś, by została wysłuchana przed wręczeniem jej przez przełożoną pisma informującego o nałożeniu kary nagany, a Sąd uznał, że materiał dowodowy wskazuje na taki stan faktyczny w sprawie.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 45/98) wskazano, że według art. 3 (1) KP za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczony do nakładania kar porządkowych. Kodeks pracy nie stwarza w tym zakresie żadnych ograniczeń. Nie ma także zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższymi szczeblom w strukturze

organizacyjnej zakładu pracy, przy czym przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników). Art. 109 KP nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary. Konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary. Osoba uprawniona do nakładania kar porządkowych może natomiast upoważnić inną osobę do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary. Nie stanowi to naruszenia art. 109 § 2 KP a co najwyżej można takie zachowanie poddawać ocenie z punktu widzenia racjonalnej organizacji pracy.

Przenosząc niniejszy pogląd Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, że osoba uprawniona do nałożenia na powódkę kary porządkowej mogła upoważnić przełożoną powódki A. B. do wysłuchania powódki, lecz i tak kara ta winna być wymierzona po wysłuchaniu powódki, a nie przed „wysłuchaniem” – jak miało to miejsce w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powódka kategorycznie zaprzeczała, aby przełożona wysłuchała ją przed nałożeniem kary nagany. Z relacji powódki wynikało, iż A. B., po tym, jak przyjechała do powódki w dniu 30 października 2017 r. odczytała powódce dokument kary upomnienia bez jakiegokolwiek wysłuchania. Nikt nie oczekiwał, aby powódka przedstawiła swoje racje. Nikt nie informowała jej też wcześniej, iż zamierza ją ukarać kara porządkową.

Bez znaczenia pozostaje oświadczenie powódki w treści kary, że „oświadcza ona, że przed jej wręczeniem została ona wysłuchana”.

Przede wszystkim wymagane jest aby pracownik został wysłuchany przed wymierzeniem kary, a nie przed jej wręczeniem. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie została ona wysłuchana, zatem blankietowe oświadczenie złożone na wcześniej wydrukowanym druku kary nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. 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 KP, 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 KP). 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 KP - nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej. Tymczasem, według miarodajnych ustaleń faktycznych dokonanych w rozpoznawanej sprawie, powód w dniach ukarania go karami nagany był obecny w pracy. Był też gotowy do

uprzedniego złożenia ustnych wyjaśnień w przedmiocie spornych okoliczności, które zostały przyjęte za podstawę jego pracowniczej odpowiedzialności porządkowej, a pracodawca bezpodstawnie zażądał jedynie pisemnych wyjaśnień powoda, przez co jednoznacznie naruszył nakaz z art. 109 § 2 KP. „

Podobne stanowisko przyjął tutejszy Sąd Okręgowy w sprawie sygn. akt X P 667/13, sygn. akt VII Pa 240/14.

Odnosząc się natomiast merytorycznie do zasadności nałożenia na powódkę kary nagany, to należy wskazać, że zgodnie z art. 108 k.p. może zostać ona nałożona na pracownika za nieprzestrzeganie przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p., obowiązkiem pracownika - zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym - jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast wykonywanie pracy w sposób sumienny, a więc właściwy i należyty niewątpliwie odnosi się do przestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy stanowiących zorganizowany ciąg następujących po sobie czynności. Jeżeli zatem pracownik nie wykonuje należycie swoich obowiązków, mających wpływ na właściwie funkcjonowanie pracodawcy, tym samym nie przestrzega, a więc narusza ustaloną organizację i porządek w procesie pracy.

W sprawie bezsporne było, że powódka uczestniczyła w konferencji i po zakończonej konferencji, podobnie, jak kilka innych pracowników spóźniła się na wyznaczoną godzinę odjazdu autokaru, co spowodowało wielkie niezadowolenie czekających w autokarze osób i powód do tego, że doszło w autokarze do nieprzyjemnej wymiany zdań pomiędzy powódką, a innym pracownikiem.

Natomiast w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że uchybienie, jakiego dopuściła się powódka, a które stało się następnie podstawą do ukarania powódki karą porządkową, nie było na tyle istotne, by uzasadniało uruchomienie przez pracodawcę odpowiedzialności porządkowej względem powódki w postaci kary porządkowej.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może bowiem nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (obiektywna strona zachowania – bezprawność), i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania – wina).

Wina, rozumiana jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika, może przybrać postać działania umyślnego (chce on wywołać dany skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprawdzie wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał albo mógł przewidzieć, np. naruszenie w zakresie przepisów BHP lub przeciwpożarowych). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Należy podkreślić, że przy stosowaniu kary porządkowej pracodawca winien wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, faktycznie doszło do sytuacji, że powódka spóźniła się na odjazd autokaru, lecz strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby uchybienia te miały wpływ na wzajemne relacje pomiędzy pracownikami z winy powódki oraz naruszało to dobre imię pracodawcy.

Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że do spóźnienia powódki doszło w wyniku pomyłki innego pracownika, który wprowadził powódkę i kilka innych osób w błąd co do godziny odjazdu autokaru. Zatem powódka spóźniła się na odjazd autokaru nie z powodu tego, że zlekceważyła godzinę odjazdu, lecz z powodu uzyskania błędnej informacji o późniejszej godzinie odjazdu. Spóźniła się na godzinę 10.00 nie tylko powódka, ale wszystkie osoby, które otrzymały błędną informację. Spóźnienie to nie było wielkie, zatem Sąd dał wiarę powódce, że jak tylko otrzymała ona informację o prawidłowej godzinie odjazdu, zrobiła wszystko aby przyjść do autokaru najszybciej, jak tylko mogła. Zatem należy uznać, że opóźnienie w przyjeździe do autokaru nie było z winy powódki.

Niezależnie od powyższego, jak wynika z zeznań wszystkich świadków, atmosfera w autokarze była bardzo napięta, powódka i M. S. zostały zaatakowane słownie, doszło do sytuacji, że to powódka była zaatakowana przez zdenerwowane koleżanki. Zatem to inne osoby, a nie powódka wywołały burzliwą atmosferę w autokarze. Również zajście ze świadkiem D. F. nie było zainicjowane przez powódkę, lecz przez tego świadka, która z pretensją zaatakowała powódkę w autokarze z powodu opóźnienia. Fakt, że powódka użyła wobec niej sformułowania: „lepiej być spóźnionym niż brzydkim”, lecz świadek D. F. odpowiedziała powódce w obraźliwy sposób, że „lepiej być brzydkim, niż głupim”. Ta wymiana słów oznacza, że inicjatorem sporu była właśnie D. F., a nie powódka, a także spór słowny zakończyła D. F. obraźliwym dla powódki zwrotem. Powódka nie odpowiadając na takie „zarzuty” D. F., zakończyła spór, co oznacza, że to nie ona była agresorem w sporze.

W ocenie Sądu, odpowiedzialność za spór w autokarze pomiędzy powódką i D. F. spoczywa na D. F., a nie na powódce. W ocenie Sądu, stopień winy powódki, który wynika z opisanych wyżej okoliczności towarzyszących przedmiotowemu zdarzeniu, nie pozwala na uruchomienie w stosunku do powódki odpowiedzialności porządkowej.

Należy mieć na uwadze, że wiele osób w autokarze, jak wynika z zeznań świadków było zdenerwowanych, obraźliwie komentowało spóźnienie powódki i innych osób, a strona pozwana nie wyciągnęła w stosunku do tych osób żadnych konsekwencji. Zatem należy uwzględnić przekonanie powódki, że jej zachowanie w autokarze nie było podstawą do wymierzenia jej kary porządkowej.

Sąd nie uwzględnił ostatniego z zarzutów strony pozwanej, że powódka nie złożyła w terminie sprzeciwu od wymierzonej jej kary porządkowej, gdyż nie ma dowodu wysłania tego dokumentu do pracodawcy.

Przede wszystkim, jak wynika z treści pisma pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu, pracodawca nie kwestionował i nie miał wątpliwości, że sprzeciw powódki z dnia 6 listopada 2017 r. doręczony pracodawcy w dniu 10 listopada 2017 r. został wysłany przez powódkę w terminie. To świadczy o tym, że pracodawca wiedział o tym, że został zachowany termin do złożenia sprzeciwu, skoro nadał bieg dalszej procedurze zastosowania kary porządkowej. Późniejsze zarzuty w toku postępowania sądowego, skoro za zgodą pracodawcy została przeprowadzona cała procedura wewnętrzzakładowa dotycząca udzielenia powódce kary, jest bezprzedmiotowa i nie może zasługiwać na uwzględnienie. Jedynie zarzut dotyczący uchybienia terminowi do złożenia odwołania do sądu pracy mógłby być przedmiotem badania przez sąd.

W ocenie Sądy, jedynie w przypadku, gdyby pracodawca odrzucił sprzeciw powódki z powodu uchybienia terminowi do złożenia sprzeciwu, ten termin mógłby być przedmiotem badania przez sąd. Skoro jednak doszło do przeprowadzenia całej procedury wewnętrzzakładowej, bez zarzutu co do uchybienia terminowi przez powódkę, to sąd pracy nie mógł badać zasadność uchybienia temu terminowi.

Niezależnie od powyższego, należy mieć na uwadze, że Sąd dał wiarę powódce, że faktycznie sprzeciw został przez powódkę wysłany w dniu 6 listopada 2017 r. skoro już w dniu 10 listopada 2017 r. był on zarejestrowany u pracodawcy.

Niezależnie również od tego, należy wskazać, że pracodawca zapoznał powódkę z karą porządkową z dnia 26.10.2017 r. dopiero w dniu 30.10.2017 r. zatem zarzut uchybienia terminowi przez powódkę w takiej sytuacji należy znać za zarzut naruszający zasady współżycia społecznego.

W świetle dokonanych ustaleń, w ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powódki, że kara porządkowa została jej wymierzona po upływie 14 dni od dnia, kiedy pracodawca się o niej dowiedział. Skoro Sąd ustalił, że kara została wymierzona w dniu 26.10.2017 r. należy uznać, że nie został uchybiony termin do jej wymierzenia.

Stan faktyczny w sprawie w dużej mierze został potwierdzony przez zgodne zeznania świadków, a także potwierdzony dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie.

Natomiast nieliczne kwestie sporne zostały ustalone w oparciu o osobowe źródła dowodowe. Przy czym w przypadku zeznań świadków Sąd wziął pod uwagę tylko okoliczności, które miały istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, pomijając szeroko omawiane przez świadków inne kwestie nie związane bezpośrednio ze sprawą. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, zeznania świadków spójnie harmonizowały ze sobą. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków E. H., A. S., E. S., M. S. co do przyczyny spóźnienia na autokar. Zeznania świadków były jasne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Nadto, Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich pozostałych świadków tj. D. F., M. G., K. W., J. K. co do przebiegu zdarzenia w autokarze, lecz w sposób odmienny dokonał oceny sytuacji, jak dokonał to pracodawca.

Sąd dał również wiarę zeznaniom powódki, które w pełni korespondowały z zeznaniami świadków. Sąd również dał wiarę zeznaniom powódki, że faktycznie nie została ona wysłuchana przed wręczeniem jej kary porządkowej, gdy wynika to jasno z przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów, a także zeznań świadków, że decyzja o wymierzeniu kary została podjęta przed 30.10.2017 r. Sąd dał wiarę również powódce, że faktycznie sprzeciw przez nią został złożony w terminie, gdyż pracodawca nie kwestionował tego faktu w toku postępowania wewnątrzzakładowego, a zarzut podniesiony przez pracodawcę w toku postępowania sądowego winien był być wykazany przez stronę pozwaną, czego strona pozwana nie wykazała.

Reasumując, w pkt. I sentencji wyroku Sąd uchylił nałożoną na nią karę upomnienia.

W pkt. II sentencji wyroku orzeczenie o kosztach sądowych, Sąd orzekł na podstawie art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).