

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym 3 sierpnia 2023 r. powódka M. J. (1) odwołała się od kary porządkowej nagany wymierzonej przez pracodawcę (...) w W..

W uzasadnieniu wskazała, że udzielona jej kara jest niezasadna. Pracodawca niesłusznie zarzucił jej montaż sprzętu sportowego. Tymczasem drążek rozporowy oraz przechowywany tymczasowo obok jej biurka sprzęt typu (...) nie stanowiły żadnego zagrożenia dla warunków BHP. Pracownicy biura w S. nie zgłaszali żadnych uwag co do obecności sprzętów. Służyły one krótkim ćwiczeniom wykonywanym w przerwie od pracy w celu profilaktyki zdrowotnej, a szczególnie higienie kręgosłupa.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że kara nagany była udzielona prawidłowo i oparta na zasadnych podstawach. Powódka nie zgłosiła pracodawcy montażu sprzętu sportowego. Drążek rozporowy nie był należycie oznakowany, ani zabezpieczony przed upadkiem. Ponieważ był zamontowany w przejściu między pomieszczeniami biura, zagrażał bezpieczeństwu i przeszkadzał w ergonomii pracy.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. J. (1) od 2015 roku jest pracownikiem (...) w W. (oraz jej poprzednika). Świadczy pracę w oddziale w S., w D. (...).

Niesporne, nadto umowa o pracę i angaże w części B akt osobowych powódki.

Dyrekcja i służby kadrowe pracodawcy znajdują się w W. oraz w G.. Natomiast menadżerem oddziału, odpowiedzialnym za biuro w S., jest M. R.. Jest bezpośrednim przełożonym M. J. (1).

Niesporne, a nadto: zeznania świadka M. R. – k. 112-113, zeznania świadka D. L. – k. 113-114, zeznania świadka M. J. (2) – k. 122-123.

Pisemnym oświadczeniem z 30 czerwca 2023 r. pracodawca wymierzył M. J. (1) karę porządkową nagany z powodu naruszenia ustalonej organizacji i porządku pracy, a także przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Odnosząc się do kontroli doraźnej z 22 czerwca 2023 r. pracodawca stwierdził, że z inicjatywy M. J. (1) i na jej prośbę został zamontowany drążek do ćwiczeń, a ponadto było przechowywane urządzenie sportowe typu orbitrek.

Dowód: oświadczenie o ukaraniu – k. 19-20.

M. J. (1) od 2022 r. ma rozpoznaną chorobę kręgosłupa, której towarzyszy zespół bólowy. Zalecono jej m.in. ćwiczenia izometryczne wzmacniające mięśnie brzucha i pasa lędźwiowego. W związku z tym zaproponowała w biurze, aby zamontować drążek rozporowy do podciągania. Jej przełożony M. R. zgodził się na to, a następnie złożył się z M. J. (1) na zakup drążka, po czym na przełomie marca i kwietnia 2023 r. samodzielnie go zamontował zgodnie z instrukcją produktu w przejściu pomiędzy otwartym biurem („open-space”) a pomieszczeniem socjalnym z kuchnią.

Drążek wisiał tuż pod górną krawędzią przejścia na wysokości ok. 190 cm. Został zainstalowany bez ingerencji w konstrukcję ściany. Jego maksymalne obciążenie wynosiło 120 kg. Współpracownicy zostali o tym uprzedzeni i nie zgłaszali uwag. Korzystało z niego kilka osób w krótkotrwałych seriach (do kilku podciągnięć). Został zdemontowany w połowie maja 2023 roku.

Dowód: - historia leczenia – k. 12-13,

- zeznania świadka M. R. – k. 112-113,

- zeznania świadka D. L. – k. 113-114,
- zeznania świadka A. S. – k. 114-115,
- zeznania świadka M. J. (2) – k. 122-123,
- przesłuchanie powódki – k. 111, 123-124.

Od 24 maja 2023 r. do 16 czerwca 2023 r. przedstawiciele Biura (...) pracodawcy przeprowadzili w biurze w S. kontrolę. Na podstawie śladów na ścianie oraz relacji pracowników stwierdzili, że był zainstalowany drążek rozporowy. Jednym z wniosków kontroli było, aby zakazać używania sprzętu sportowego w miejscu pracy, ponieważ jego używanie może spowodować wypadek.

Dowód: - Protokół kontroli z 22 czerwca 2023 r. – k. 45-51

- zeznania świadka A. O. – k. 116-117
- zeznania świadka M. W. – k. 115-116.

Właściciel lokalu wynajmowanego na biuro (...) w S. zaproponował M. J. (1) sprzedaż używanej bieżni typu orbitrek. M. J. (1) zgodziła się i poprosiła swojego przełożonego M. R. o zgodę na tymczasowe przechowanie urządzenia w biurze do czasu zorganizowania przez nią transportu. M. R. zgodził się. Bieżnia stała obok biurka M. J. (1), poza szlakami komunikacyjnymi, przez okres około jednego miesiąca. Nie była w tym czasie używana.

Dowód: - zeznania świadka M. R. – k. 112-113,

- zeznania świadka D. L. – k. 113-114,
- zeznania świadka A. S. – k. 114-115,
- zeznania świadka M. J. (2) – k. 122-123,
- przesłuchanie powódki – k. 111, 123-124.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo okazało się uzasadnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 112 § 1 i 2 kodeksu pracy 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. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Powódka wykorzystwała drogę zaskarżenia kary nagany, przewidzianą w normie cytowanego przepisu, co było niesporne. W terminie wystąpiła ze sprzeciwem do pracodawcy, który został odrzucony, a następnie złożyła odwołanie do sądu pracy.

Na mocy art. 108 § 1 pkt 2 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 nagany.

Powódka kwestionowała zasadność przyczyn kary nagany, nie wносиła zarzutów co do wymogów formalnych ukarania (terminy, wysłuchanie).

Z treści przytoczonego art. 108 § 1 k.p. wynika, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do udzielenia kary porządkowej. Jako bezprawne naruszenie obowiązków pracowniczych, z zakresu szeroko pojętego porządku pracy, kwalifikowane są zachowania, do których zalicza się "nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, przepisów BHP i ppoż.". Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy, reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90). Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

W analizowanym przypadku pracodawca zarzucił powódce takie naruszenie porządku pracy, które wiąże się z przestrzeganiem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Poza tym przesłanką ukarania jest zawinienie pracownika, co z kolei wynika z art. 111 k.p. W ocenie sądu powódce nie można przypisać winy w naruszeniu reguł BHP. Zanim bowiem zaczęła używać drążka do podciągania, a także przechowywać tymczasowo w biurze urządzenie typu orbitrek, otrzymała na to zgodę swojego bezpośredniego przełożonego M. R., który pełnił funkcję menadżera (...) oddziału pozwanej.

Z przepisu art. 212 pkt 1 i 4 k.p. wynika, że to osoba kierująca pracownikami ma obowiązek organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego. Natomiast do obowiązków samego pracownika w zakresie BHP należy znajomość przepisów i zasad BHP, wykonywanie pracy w sposób zgodny z przepisami BHP oraz stosowanie się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych (art. 211 pkt 1 i 2 k.p.).

Porównanie treści obu tych przepisów prowadzi do wniosku, że powódka zachowała się prawidłowo. Jej bezpośrednim przełożonym jest M. R., który jednocześnie jako menadżer oddziału w S. odpowiada za organizację biura na miejscu. Potwierdzili to wszyscy przesłuchani świadkowie. Poza tym pozostałe osoby z kadry kierowniczej pracują poza S.. Skoro powódka zgłosiła M. R. chęć zamontowania i używania drążka rozporowego oraz tymczasowego przechowania bieżni oraz otrzymała jego zgodę w obu kwestiach, to z tym momentem nie można już było zarzucić jej winy w naruszeniu zasad BHP. Bowiem to do M. R. należała organizacja warunków pracy i podejmowanie decyzji co do bezpiecznego stanu pomieszczeń. Pracownik otrzymując zgodę bezpośredniego przełożonego i osoby odpowiadającej za lokalne biuro na montaż określonego urządzenia znajduje się w usprawiedliwionym przekonaniu, że sam zachowuje warunki BHP.

Trzeba przy tym podkreślić, że w art. 212 k.p. jest mowa o osobie kierującej pracownikami. Jest to kategoria znacznie szersza od określonej w art. 3<sup>1</sup> k.p. osoby upoważnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Dlatego sąd uznał, że M. R. spełnia przesłanki „osoby kierującej pracownikami”. A skoro był jedyną taką osobą pracującą w (...) oddziale, to nie można oczekiwać od powódki, aby ubiegała się o zgodę na montaż urządzenia u innej jeszcze osoby z kierownictwa. Przekazanie informacji o montażu urządzenia dalszym przełożonym leżało już w gestii M. R..

Przy braku winy pracownika nie można wymierzyć mu kary porządkowej, co samo w sobie było podstawą do jej uchylecia. Należy jednak dodatkowo podkreślić, że pozwany pracodawca wymierzył powódce karę nagany, a więc drugą w gradacji kar porządkowych – tę bardziej dotkliwą. Zgodnie z dyspozycją art. 111 do kryteriów doboru kar należy: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Racjonalność karania wymaga od pracodawcy precyzyjnej oceny dolegliwości wybranej kary. Niewspółmierność zastosowanej kary w stosunku do rodzaju przekroczenia może być podstawą zainicjowania przez pracownika postępowania odwoławczego (art. 112) – tak W. M., K. W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 13, W. 2021. Pracodawca powinien w jakikolwiek sposób wykazać jakimi kierował przesłankami wymierzając karę nagany,

a nie pierwszego gradacji kar upomnienia. Nie uczynił tego jednak i w rezultacie nie wiadomo czym się kierował wybierając wyższą od upomnienia karę.

Sąd w rezultacie uznał karę nagany powódki za niezasadną i uchylił ją.

Koszty procesu zasądzono na podstawie art. 98 § 1 oraz 99 k.p.c. Ograniczyły się one do kosztów zastępstwa procesowego powoda, których wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 1935). Sprawa o uchylenie kary porządkowej upomnienia albo nagany należy bowiem do roszczeń niemajątkowych.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

29.04.2024