

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 16 grudnia 2014 roku przeciwko Muzeum (...)w W., powódka I. M.wniosła o uchylenie zastosowanej wobec niej pismem z dnia 29 października 2014 roku kary porządkowej nagany oraz o zasądzenie od pozwanego Muzeum na jej rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż kara porządkowa nagany, w jej mniemaniu, nałożona została bezpodstawnie i z naruszeniem przepisów prawa pracy. W ocenie powódki nie doszło bowiem do naruszenia przez powódkę organizacji i porządku pracy, gdyż wykonywała ona polecenia przełożonych w zakresie, w jakim były możliwe do wykonania (pozew k. 3 – 6).

W odpowiedzi na pozew, pozwane Muzeum (...) w W.wniosło o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu szczegółowo opisując okoliczności towarzyszące udzieleniu powódce przedmiotowej kary porządkowej, strona pozwana wskazała, iż powódka nie wykonała poleceń pracodawcy i samowolnie przedstawiła organizatorom konferencji przygotowane przez siebie materiały, przez co uniemożliwiła przełożonemu dokonanie uprzedniej akceptacji przygotowanego przez nią tekstu (odpowiedź na pozew k. 18 – 22).

W toku postępowania strony konsekwentnie podtrzymywały wskazane wyżej stanowiska i prezentowaną argumentację (protokół rozprawy k. 110).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. M.jest zatrudniona w pozwanym Muzeum (...)w W.początkowo na podstawie umowy na okres próbny od dnia 15 listopada 1983 r. do dnia 15 lutego 1984 r., a od dnia 16 lutego 1984 r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku starszego kustosa w Dziale (...) (umowy: k. 1, 2 akt osobowych część B).

W ostatnim okresie zatrudnienia powódki do jej obowiązków należy m.in.: kierowanie Sekcją (...)i Archiwum (...), nadzór naukowy nad ekspozycją stałą dziejów W.z okresu II Wojny Światowej, w tym aktualizacja danych zawartych na wystawie zgodnie z najnowszymi wynikami badań historycznych, współpraca z Działem (...), dbałość o estetykę ekspozycji we współpracy z opiekunami sal, współpraca z Działem (...)i (...)w działaniach na rzecz popularyzacji wiedzy o W.z okresu II Wojny Światowej, stałe zapoznawanie się z literaturą naukową dotyczącą historii W.z tego okresu, podejmowanie kwerend we współpracy z działami opiekującymi się zbiorami, gromadzenie dokumentacji dla potrzeb opracowywania scenariuszy i informacji naukowej, podejmowanie prac popularyzatorskich i naukowych tematycznie związanych z profilem muzeum dla utrzymania i pogłębienia własnej znajomości metod pracy naukowej i popularyzatorskiej, udział w inicjatywach wydawniczych muzeum, udział w akcji gromadzenia i zabezpieczania eksponatów, udział w organizacji wystaw czasowych i stałych dotyczących dziejów W.lub przesyłanych z innych muzeów w ramach współpracy muzealnej, udzielanie konsultacji tematycznie związanych z historią W.w okresie lat 1939-1945 i 1976-1989. Niezależnie od powyższego powódka zobowiązała się wykonywać pracę sumiennie i starannie, stosować się do poleceń przełożonego, przestrzegać czasu pracy ustalonego w Muzeum, przestrzegać przepisów oraz zasad bhp, dbać o dobro Muzeum, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić Muzeum na szkodę, dbać o powierzony sprzęt i używać go zgodnie z przeznaczeniem, przestrzegać tajemnicy służbowej, przestrzegać zasad współżycia społecznego oraz wykonywać inne polecenia dyrektora Muzeum (akta osobowe).

W pozwanym Muzeum nie istnieje ustalona formalna organizacja i porządek w zakresie przygotowywania udziału pracowników pozwanego w zewnętrznych konferencjach naukowych. Nie ma także określonych w tym celu wymogów dotyczących formułowania treści czy konspektu wystąpień pracowników - odmiennych od ogólnych zasad (zeznanie świadka B. M.k. 82v – 83).

W praktyce pracownicy Muzeum często biorą udział w konferencjach organizowanych przez inne podmioty i odbywa się to albo za zasadzie zapraszania do udziału w konferencji Muzeum jako instytucji, w następstwie

czego pozwany wyznacza osoby, które będą go reprezentować lub też polega na wystosowaniu przez organizatora konferencji zaproszenia bezpośrednio do konkretnej osoby. W tym drugim przypadku taki pracownik informuje o fakcie zaproszenia swojego bezpośredniego przełożonego i z nim ogólnie ustala jakie treści zostaną przez niego przedstawione (zeznania E. T.k. 110v – 111v).

Powódka, została imiennie zaproszona na organizowaną w dniach 16 - 17 października 2014 r. w W.konferencję pt. (...) (wydruk e-mail k. 23, wniosek k. 52 – 55, zeznania świadków: B. M.k. 82v – 83 i J. T.k. 83v – 84, zeznania E. T.k. 110v – 111v).

Powódka przygotowując się do wystąpienia, za przyzwoleniem bezpośredniej przełożonej czyniła to w godzinach pracy i w tej sprawie konsultowała się z przełożoną B. M.. Bezpośrednia przełożona powódki B. M. w dniu 23 września 2014 roku poinformowała również zastępcę dyrektora ds. merytorycznych - J. T. o zaproszeniu powódki na tę konferencję.

W dniu 24 września 2014 r. przełożona poinformowała powódkę drogą elektroniczną o poleceniu zastępcy dyrektora ds. merytorycznych, aby powódka przedstawiła mu tekst planowanego wystąpienia do akceptacji na tydzień przed konferencją. Jednocześnie poinformowała powódkę, że w przypadku nieprzedstawienia tekstu, jak również w razie braku akceptacji powódka nie otrzyma zgody na udział w konferencji. Przełożona przypomniała powódce, że skoro materiały do wystąpienia zbierane były w godzinach pracy, to wystąpienie powódki nie ma charakteru zadania prywatnego (akta osobowe powódki, wiadomość k. 23i k. 56).

Choć pierwotnie polecenie J. T. dotyczyło przedstawienia tekstu wystąpienia, po ustaleniach powódki z E. T. powódce polecono przygotować konspekt wystąpienia (zeznania E. T. k. 110v – 111v, zeznania świadka B. M. k. 82v – 83).

Powódka w dniu 10 października 2014 roku wysłała J. T. opracowany przez siebie konspekt. W odpowiedzi na powyższe, w dniu 10 października 2014 roku (piątek), o godzinie 15.50 J. T. wysłał do powódki wiadomość elektroniczną, w której zarzucił, iż opracowanie przesłane przez powódkę ma raczej charakter komunikatu i nie stanowi konspektu wystąpienia. Jednocześnie zobowiązał powódkę do uzupełnienia tego dokumentu w taki sposób aby możliwe było nazwanie go pełnoprawnym konspektem wystąpienia o charakterze naukowym. Termin do wykonania przez powódkę tego zadania wyznaczył na koniec dnia pracy 10 października 2014 roku, który w przypadku powódki kończył się o godzinie 17.00 (pismo k. 24-25, wiadomość k. 26).

Tego samego dnia powódka konspekt wystąpienia przesłała również organizatorowi konferencji, który w dniu 10 października 2014 roku i 14 października 2014 roku odniósł się do pracy powódki pozytywnie, wskazując na szeroki zakres ujętej przez powódkę tematyki, zgodnej nie tylko z wcześniejszymi ustaleniami powódki z organizatorem konferencji, ale także wykraczający poza nakreślone ramy, umożliwiając szersze spojrzenie na interesujące organizatora zagadnienia oraz uznał, że wystąpienie powódki będzie ważnym głosem dyskusji nad tym tematem (wydruki e-mail k. 14 – 15, konspekt k. 24 – 25, zeznania E. T. k. 110v – 111v).

W dniu 13 października 2014 roku (poniedziałek) o godzinie 17.37 J. T. ponaglił B. M. o wyegzekwowanie realizacji przez powódkę skierowanego do niej w dniu 10 października 2014 roku polecenia. Przełożona przekazała powyższy mail powódce w dniu 14 października 2014 roku o godzinie 8.42 (wydruk e-mail k. 26,k. 59-60, zeznania świadków B. M. k. 82v – 83 i J. T. k. 83v – 84, zeznająca za pozwanego E. T. k. 110v – 111v).

W odpowiedzi na powyższe, mailem z dnia 14 października 2014 roku (godz. 12.18) powódka poinformowała bezpośrednią przełożoną B. M., że jej planowane wystąpienie nie ma charakteru referatu naukowego ale wystąpienia referującego stan badań nad przedstawionym tematem. Jednocześnie wyjaśniła, że zarówno zakres tematyczny wystąpienia jak i jego forma zostały wcześniej uzgodnione z organizatorem konferencji. Przełożona powódki powyższą wiadomość przekazała o godzinie 13.25 J. T.. Tego samego dnia (godz. 14.39) J. T. ponowił prośbę o przesłanie przez powódkę poprawionego konspektu wystąpienia. Jednocześnie w wiadomości tej przełożony podkreślił, że dotychczasowa korespondencja wskazuje na nieporozumienie. Zważywszy bowiem, iż przedmiotem wystąpienia powódki będzie omówienie stanu badań nad ratowaniem zabytków staromiejskich podczas Powstania Warszawskiego, czeka na przedstawienie przez powódkę, które nowe opracowania będą przez nią omawiane.

Odkreślił, że takie omówienie jest omówieniem krytycznym i na konspekt takiego referatu czeka. Jednocześnie, przełożony przypomniał, że konspekt jest niezbędnym warunkiem wystąpienia przez powódkę na konferencji.

W dniu 15 października 2014 roku o godzinie 17.00 powódka przekazała J. T. wiadomość pocztą elektroniczną, zawierającą uzupełniony konspekt jej wystąpienia, zaznaczając jednocześnie, iż został on zaakceptowany przez organizatorów sesji. Zapoznawszy się z powyższą wiadomością i załączonym do niej poprawionym tekstem wystąpienia powódki przełożony powódki uznał, że do jego wiadomości wpłynęła jedynie formalnie skorygowana wersja konspektu i nie zostały wprowadzone żadne wskazane przez niego zmiany. Ponadto tekst przekazano w terminie, który nie pozwolił na odniesienie się do tego przez dyrekcję. W konsekwencji powyższe działanie powódki zostało przez przełożonego uznane za wyraz nieprzyjęcia przez powódkę polecenia służbowego, co skutkowało niewyrażeniem zgody na uczestnictwo powódki w konferencji jako pracownika Muzeum (...). Tym samym pracodawca uznał, iż wystąpienie powódki może jedynie odbywać się w godzinach wolnych od pracy i mieć charakter prywatny (e-mail k. 27 – 28, konspekty k. 62 – 63, 64- 66, pismo k. 69, zeznania świadków: B. M.k. 82v – 83, J. T.k. 83v – 84, zeznająca za pozwanego E. T.k. 110v – 111v).

W dniu 16 października 2014 r. pozwany poinformował profesora W. B.z IPN w W., iż powódka na skutek nieprzesłania tez badawczych, jakie miałyby zostać zaprezentowane w referacie powódki, nie uzyskała zgody pracodawcy na udział w konferencji w ramach obowiązków służbowych, wobec czego Muzeum nie może wziąć odpowiedzialności za tekst wystąpienia powódki, które należy traktować, jako wystąpienie osoby prywatnej. Informację o powyższej treści pozwany wysłał również do M. M.z Biura (...)IPN w W.. W odpowiedzi W. B.poinformował pozwane Muzeum, że nie dopatrywał się w tekście wystąpienia powódki żadnych kontrowersyjnych opinii, czy interpretacji (pisma k. 49, 50, wydruk e-mail k. 48, zeznania świadków B. M.k. 82v – 83 i J. T.k. 83v – 84).

Ostatecznie powódka wzięła udział w konferencji jako osoba prywatna, poza godzinami pracy (zeznania E. T. k. 110v – 111v).

Pismem z dnia 21 października 2014 roku J. T. w związku z powyższymi wydarzeniami wniósł o ukaranie powódki karą porządkową (akta osobowe, pismo k. 52-55).

W dniu 29 października 2014 r. miało miejsce spotkanie z udziałem powódki, B. M., dyrektor E. T.oraz J. T., na którym omawiano okoliczności przesłania konspektu wystąpienia powódki, a następnie na wniosek zastępcy dyrektora J. T., pozwany udzielił powódce kary porządkowej nagany za niewykonanie polecenia służbowego, którego przedmiotem było przygotowanie poprawnego konspektu referatu, który miał zostać wygłoszony w ramach obowiązków służbowych na konferencji pt. (...), organizowanej w dniach 16-17 października 2014 r. przez Instytut Pamięci Narodowej. W przekonaniu pracodawcy powódka, mimo konkretnych uwag dotyczących przygotowanego przez nią materiału, nie dostosowała się do wytycznych i pominęła drogę służbową wysyłając zastępcy dyrektora ds. merytorycznych materiał zaakceptowany przez organizatora konferencji bez uprzedniej akceptacji przełożonego (wniosek k. 52 – 55, kara nagany k. 7, zeznania świadków B. M.k. 82v – 83 i J. T.k. 83v – 84, zeznania E. T.k. 110v – 111v).

Powódka pismem z dnia 3 listopada 2014 roku (doręczonym pozwanemu 5 listopada 2014 roku) wniosła sprzeciw od powyższej kary porządkowej, zarzucając pracodawcy naruszenie przepisu art. 108 § 1 kodeksu pracy. W ocenie powódki przyczyną nałożenia na nią kary było negatywne ocenienie wykonanej przez powódkę pracy, co powódka uznała za ocenę subiektywną i niesprawiedliwą, tym bardziej, iż organizator konferencji ocenił jej pracę pozytywnie. Powódka ponadto wskazała na fakt, iż zaproszenie jej do udziału w konferencji było imienne, miało miejsce w dniu wolnym od pracy i spotkało się z dobrym odbiorem przez słuchaczy (sprzeciw k. 8, akta osobowe).

W powyższej sprawie zajęła stanowisko również organizacja związkowa (...), której powódka była członkiem. (pismo k. 9 – 10, k. 11-12, akta osobowe).

Ostatecznie pismem z dnia 19 listopada 2014 roku, doręczonym powódce pocztą 2 grudnia 2014 roku, pracodawca odrzucił sprzeciw powódki uznając, że jest on nieuzasadniony (odpowiedź na sprzeciw k. 13, akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny został ustalony przez Sąd na podstawie akt osobowych powódki, wskazanych wyżej dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach niniejszej sprawy oraz wydruków wiadomości elektronicznych, a także zeznań świadków B. M. (k. 82v – 83) i J. T. (k. 83v – 84) i zeznającej za pozwanego E. T. (k. 110v – 111v).

Sąd dał wiarę powołanym wyżej dokumentom i wydrukowi, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron i nie budzą wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Zasadniczo za wiarygodne Sąd uznał także zeznania występujących w sprawie świadków. Zeznania te są bowiem wewnętrznie spójne i logiczne, korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, zarówno w aspekcie chronologii, jak i opisu przebiegu poszczególnych zdarzeń.

Podobnie należało się odnieść do zeznań zeznającej za stronę pozwaną E. T., w zakresie dotyczącym opisu przebiegu i chronologii poszczególnych zdarzeń. W tym zakresie pozostają one bowiem zgodne z pozostałymi dowodami, którym Sąd dał wiarę. Podkreślić jednak jednocześnie należy, że w zakresie w jakim E. T. prezentowała ocenę opisywanych zdarzeń zeznania te stanowią raczej prezentację opinii pracodawcy odnośnie zachowania powódki, a co za tym idzie, nie podlegają one analizie pod kątem zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

Z uwagi zaś na fakt, że powódka, prawidłowo wezwana na rozprawę celem złożenia zeznań, nie stawiała się i nie usprawiedliwiła nieobecności, Sąd ograniczył przesłuchanie stron do przesłuchania strony pozwanej.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Kara porządkowa nagany jako instrument odpowiedzialności porządkowej pracownika została szczegółowo uregulowana w Kodeksie pracy. Podstawą dla udzielenia pracownikowi kary nagany jest 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 § 1 k.p.).

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. O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. (art. 109-110 § k.p.). 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.). Zgodnie zaś z treścią art. 112 § 2 k.p. w związku z art. 108 § 1 k.p., pracownik, wobec którego pracodawca zastosował karę upomnienia albo nagany, w razie odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu od kary może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W ocenie Sądu, pozwany niezasadnie udzielił powódce pismem z dnia 29 października 2014 roku kary porządkowej nagany. Wskazane bowiem w oświadczeniu pracodawcy przyczyny ukarania powódki nie odpowiadają definicji z art. 108 § 1 kp.

Jak wynika bowiem ze wskazanych wyżej przepisów Kodeksu pracy, kara porządkowa może zostać udzielona pracownikowi jedynie 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. Z powyższego wynika, że nie każde zachowanie się pracownika powoduje możliwość udzielenia kary porządkowej, bowiem powinno być to zachowanie związane z procesem pracy. Również w literaturze prawa pracy podkreśla się, że „uchybień obowiązkom

pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych” (Perdeus W. [w:] Baran K. (red), Kodeks pracy. Komentarz, WKP, 2012). Jedynie w wyjątkowych sytuacjach, w ściśle określonych prawem przypadkach, zakres stosowania kar porządkowych może być szerszy i dotyczyć nawet sfery prywatnego życia danego pracownika. Dla przykładu, zgodnie z 17 ust. 2 pkt. 7 ustawy z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych, jednym z obowiązków urzędnika państwowego jest godne zachowanie się w pracy oraz poza nią. Obowiązek ten ma charakter etyczny i wiąże się z wymogiem stawianym urzędnikom posiadania nieskazitelnego charakteru. Podkreślić jednak należy, że jest to najbardziej kontrowersyjny, niedoprecyzowany normatywnie obowiązek urzędnika. W konsekwencji, podczas gdy obowiązki urzędnika odnoszące się do godnego zachowania w pracy nie wzbudzają większych wątpliwości interpretacyjnych, to już te, dotyczące zachowania poza nią z pewnością takie wątpliwości budzą (W. Perdeus (w:) Prawo urzędnicze, T. Liszcz (red.), R. Borek-Buchajczuk, W. Perdeus, Lublin 2010, s. 151).

W świetle powyższego, zważywszy na podstawę i charakter zatrudnienia powódki w pozwanym muzeum, brak podstaw aby w odniesieniu do powódki w sposób rozszerzający interpretować normę art. 108 § 1kp, który jednoznacznie określa w jakich sytuacjach pracodawca może udzielić pracownikowi kary porządkowej.

Odnosząc się zaś do stawianych powódce zarzutów w pierwszej kolejności należy podkreślić, iż powódka została zaproszona przez organizatora konferencji imiennie i bezpośrednio - z uwagi na jej wiedzę i doświadczenie, a nie z uwagi na zatrudnienie w pozwanym Muzeum. Muzeum nie było również współorganizatorem powyższego wydarzenia. W konsekwencji nie można stwierdzić, że działania powódki stanowiły realizację jej obowiązków służbowych i związane były z organizacją i porządkiem pracy u pozwanego.

Nie zmienia powyższej oceny fakt, że powódka przygotowywała się do wystąpienia korzystając z materiałów pozwanego i czyniła to w godzinach pracy. Takie ustalenia poczyniła bowiem z bezpośrednią przełożoną jeszcze przed otrzymaniem polecenia przygotowania konspektu. Niezależnie od powyższego, fakt udzielenia powódce zgody na przygotowanie do konferencji w godzinach pracy mogły ewentualnie uprawniać pozwanego do kontroli czy udzielony jej w ten sposób czas wykorzystuje zgodnie z przeznaczeniem, tj. na pracę nad wystąpieniem. Żadnej mierze nie uzasadnia to jednak przekonania pozwanego, iż w takiej sytuacji w sposób wiążący powódkę pracodawca oddziaływać może nie tylko na treść wystąpienia powódki ale również na formę w jakiej się powódka do niego przygotowuje, tj. czy opracuje gotowy tekst, czy konspekt oraz termin w jakim to uczyni. Nie uprawnia to również pracodawcy do wyrażania lub nie zgody na udział powódki w przedmiotowej konferencji, szczególnie, że ostatecznie powódka wzięła w niej udział w czasie wolnym od pracy.

W konsekwencji nie można również zarzucać powódce, iż nie wykonała polecenia przedstawienia konspektu, a tym bardziej, iż pominęła drogę służbową informując bezpośrednio organizatora konferencji o treści planowanego wystąpienia przed zaaprobowaniem go przez przełożonych. W świetle bowiem wskazanej wyżej argumentacji, zważywszy na zakres obowiązków powódki, nie można uznać za wiążące powódkę polecenie służbowe skierowanej do niej prośby przełożonego o przedstawienie przez nią konspektu wystąpienia. Czynności te nie pozostawały bowiem w związku z obowiązkami pracowniczymi powódki. Niezależnie od powyższego, nawet jeśli hipotetycznie przyjąć, iż owe polecenie stanowiło jednak polecenie służbowe, zauważyć należy, że jeszcze w dniu 14 października 2014 roku pozwany w korespondencji z powódką wskazywał na zaistnienie nieporozumienia. Skoro zatem sam przełożony powódki wyrażał wątpliwości czy powódka dobrze rozumie jego wypowiedzi, nie może on następnie stawiać powódce zarzutu, iż nie wykonała poprawnie skierowanego do niej polecenia. Jest to kwestia tym bardziej istotna, że w dniu 15 października 2014 roku powódka wysłała do J. T. poprawiony tekst, który jednak nie spotkał się z aprobatą przełożonego.

Analogicznie ocenić należy zarzut pominięcia drogi służbowej przez powódkę i poinformowania bezpośrednio organizatorów konferencji o treści wystąpienia przed zaakceptowaniem tekstu przez bezpośredniego przełożonego. Zauważyć bowiem należy, że u pozwanego nie obowiązywały żadne sformalizowane standardy przygotowania się pracowników do tego typu wystąpień. Nikt też wcześniej nie uprzedzał powódki aby powstrzymała się z informowaniem organizatora o planowanej treści wystąpienia i nie uzgadniała z nim w tym zakresie żadnych kwestii

do czasu poczynienia stosownych ustaleń z pracodawcą. W konsekwencji pracodawca nie miał prawa żądać od powódki powstrzymania się od korespondencji i wymiany informacji z organizatorem konferencji, a tym bardziej brak podstaw aby takie zachowanie powódki traktować jako naruszenie drogi służbowej. Niezależnie od powyższego, w ocenie Sądu powódka będąc imiennie zaproszona do wzięcia udziału w konferencji była uprawniona do rozmów i ustaleń tekstu jej wystąpienia z organizatorem tego wydarzenia. Ostatecznie bowiem podmiotem oceniającym wartość wystąpienia powódki był właśnie organizator konferencji. Ograniczenie mu tego uprawnienia lub uzależnienie go od uprzedniej akceptacji pracodawcy powódki, który nie był współorganizatorem tejże konferencji w praktyce spowodowałoby to, że powódka, choć ze względu na własne dokonania została imiennie zaproszona do udziału w konferencji, w praktyce prezentowałaby wyłącznie stanowisko pozwanego Muzeum, które do udziału w konferencji nie zostało wszakże zaproszone.

Mając zatem na uwadze powyższe okoliczności nie można uznać aby zarzucane powódce zachowania stanowiły przejaw nieprzestrzegania 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, o których mowa w art. 108 § 1 k.p. Tymczasem pracodawca może ukarać pracownika, ale tylko z przyczyn określonych w kodeksie oraz tylko w trybie w nim wskazanym. Jak słusznie bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 1990 roku, w sprawie I PRN 26/90, tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego ("dotyczącego pracy"), może być zakwalifikowane jako naruszenie "ustalonego porządku i dyscypliny pracy, regulaminu pracy", o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej.

Niezależnie od powyższego zauważyć należy, że zgodnie z treścią art. 110 kp, o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

Tymczasem pozwany ani w treści oświadczenia o nałożeniu na powódkę kary porządkowej nagany, ani w toku postępowania przed Sądem nie wskazał, którego dokładnie polecenia powódka nie wykonała, czy było to polecenie z 24 września 2014 roku wydane przez J. T. przekazane powódce przez jej przełożoną, dotyczące przedstawienia tekstu wystąpienia, czy to wynikające z ustaleń powódki w E. T. dotyczące przedstawienia konspektu, czy to z dnia 10 października 2014 roku, dotyczące poprawienia konspektu opracowanego przez powódkę, czy też ostatecznie to dnia 14 października 2014 roku. Tym samym pozwany uchybił również wskazanemu wyżej przepisowi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w oparciu o treść art. 108 § 1 kp w zw. art. 110 kp w zw. art. 112 § 2 kp orzekł jak w sentencji.

SSR Ewa Dmítruk

Z/ (...)