

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 lipca 2014 r. powódka A. M. (1) wniosła o uchylenie wobec niej kary porządkowej nagany orzeczonej przez pozwanego pismem z dnia 26 czerwca 2014 r. i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 26 czerwca 2014 r. została ukarana karą porządkową nagany, od której wniosła sprzeciw, a także zwróciła się o ochronę do zakładowej organizacji związkowej (...). Pomimo stanowiska ww. organizacji zwracającego się o uchylenie kary porządkowej, pozwany podtrzymał swoją decyzję, o czym poinformował powódkę pismem z dnia 16 lipca 2014 r., doręczonym jej w dniu 18 lipca 2014 r. Co więcej, powódka wskazała, iż pozwany przekroczył 14-dniowy, ustawowy termin na ustosunkowanie się do wniesionego przez nią w dniu 2 lipca 2014 r. sprzeciwu, albowiem zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu dotarło do niej dopiero w dniu 18 lipca 2014 r. (tj. 2 dni po terminie). Nadto, zdaniem powódki zarzuty sformułowane przez pozwanego są gołosłowne i niekonkretne. Poza tym, zdaniem powódki pozwany niesłusznie wskazał art. 108 k.p. jako podstawę do działania w niniejszym stanie faktycznym, albowiem powódka nie naruszyła przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych czy reguł dotyczących potwierdzenia przybycia, obecności w pracy, usprawiedliwienia nieobecności (pozew-k.2-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 sierpnia 2014 r. pełnomocnik pozwanego - Muzeum (...)w W.wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazano, iż odrzucenie sprzeciwu wniesionego przez powódkę od nałożonej na nią kary nagany nastąpiło w dniu 16 lipca 2014 r., tj. przed upływem 14 dni od jego wniesienia. Odrzucenie sprzeciwu w tym terminie nie jest zaś jednoznaczne z obowiązkiem poinformowania pracownika o odrzuceniu sprzeciwu w takim samym terminie, gdyż przepisy prawa takiego obowiązku nie wprowadzają. Wystarczające jest zaś sporządzenie i wysłanie pisma odrzucającego sprzeciw pracownika w przepisany, 14-dniowym terminie. Nadto, pozwany wskazał, iż powódka swoim działaniem, tj. umieszczeniem na drzwiach plakatu, naruszyła porządek pracy, ale także negatywnie wpłynęła na atmosferę pracy i dobre imię pracodawcy, a także naruszyła zasady współżycia społecznego. Tym samym powódka naruszyła porządek i organizację pracy, a także swoje podstawowe obowiązki pracownicze, określone w Regulaminie pracy (odpowiedź na pozew – k. 16-22). Na rozprawie w dniu 16 czerwca 2015 r. i 20 sierpnia 2015 r. powódka podtrzymała swoje stanowisko w sprawie, a pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości (k.94, 108).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. M. (1)od dnia 1 marca 1982 r. była zatrudniona w Muzeum (...)w W., ostatnio – od 1 września 2008 r. na stanowisku kustosza dyplomowanego w Zbiorach S.N. (k.2, k. 158 akt osobowych). Z tytułu świadczonej pracy uzyskiwała przeciętne miesięczne wynagrodzenie w wysokości 4.856,90 zł brutto. (k. 27).

A. M. (1) cierpi na chorobę nowotworową od 2007 r. W związku z powyższym, pełnienie przez nią obowiązków zawodowych wiąże się z pewnymi ograniczeniami, a mianowicie: ww. nie może pracować w wysokiej temperaturze otoczenia (maksymalna temperatura to 25 st. C), musi mieć zapewniony łatwy dostęp do toalety, a także możliwość odpoczynku w pozycji leżącej w przypadku bólu kręgosłupa (k. 81).

W listopadzie 2013 r. A. M. (1)została przeniesiona do pomieszczenia nr (...), w którym szczególnie w okresie letnim panowały wysokie temperatury, znacznie przekraczające dopuszczalną dla ww. wysokość - 25 st. C. Nadto, po zmianie owego pomieszczenia ww. była zmuszona korzystać z najbliższej położonej toalety publicznej, co stwarzało według jej oceny ryzyko infekcji dróg moczowych (k. 98-99, k-. 82-84, k. 88-89). W związku z powyższym, A. M. (1)wielokrotnie informowała przełożonych o zaistniałej sytuacji i prosiła o zmianę miejsca pracy, jednakże prośby te nie zostały uwzględnione (k. 85-87, k.90).

Zgodnie z opinią specjalisty ds. bhp z dnia 21 stycznia 2014 r. warunki pracy w pomieszczeniu nr (...), w którym znajdowało się stanowisko pracy A. M. (1)były zgodne z wymaganiami bhp (w związku z usunięciem trzeciego biurka) (k.44).

W dniu 12 czerwca 2014 r. A. M. (1) wywiesiła na drzwiach pokoju, w którym pracowała plakat zawierający następujące sformułowanie „od 7 lat walczę z rakiem, dotąd wygrywałam, ale przebywanie w tym pomieszczeniu mnie zabija – ratunku! A. Ż.” (k. 29). W tym samym dniu w Gmachu (...) Muzeum (...) w W. (tj. w tej samej lokalizacji, gdzie znajdowało się miejsce pracy A. M. (1)) odbywało się posiedzenie organu zwierzchniego - Rady (...). Ww. plakat został zdjęty przez rozpoczęciem owego posiedzenia. (k. 41, k. 99, k. 109).

W dniu 26 czerwca 2014 r. A. M. (1) została ukarana karą nagany, na podstawie art. 108 k.p. za wprowadzenie negatywnej atmosfery pracy i naruszenie zasad współżycia społecznego oraz rażące naruszenie obowiązujących przepisów Regulaminu pracy w związku z wywieszeniem ww. plakatu. Nałożenie na A. M. (1) kary nagany poprzedziła rozmowa z dyrektorem A. M. (2), która wysłuchała ww. i dopiero wówczas podpisała stosowne pismo zawierające decyzję w sprawie przedmiotowej nagany (k. 99).

W piśmie z dnia 30 czerwca 2014 r. Komisja (...) w W. skierowała do dyrektora Muzeum (...) w W. A. M. (2) sprzeciw wobec udzielenia nagany A. M. (1). Komisja wskazała, iż wywieszenie plakatu miało na celu jedynie zwrócenie uwagi na sytuację kobiety, a nadto nie naruszało regulaminu pracy Muzeum (...) w W. i nie kwalifikuje się do odpowiedzialności porządkowej na podstawie art. 108 k.p., który to odnosi się do zupełnie innych stanów faktycznych (k. 9).

W dniu 2 lipca 2014 r. (data wpływu do Muzeum (...) w W.) A. M. (1) złożyła sprzeciw od decyzji nakładającej na nią karę porządkową w postaci nagany, wnosząc o jej uchylenie. W piśmie tym podkreśliła, iż wielokrotnie informowała dyrekcję Muzeum (...) w W. o szkodliwości warunków panujących w pokoju nr (...), w którym pracowała, co nie przyniosło efektów, natomiast dzień po upublicznieniu swojej sytuacji poprzez wywieszenie plakatu otrzymała propozycję poszukania odpowiedniego dla niej miejsca pracy, a w dniu 30 czerwca 2014 r. dostarczono jej klimatyzator. Zdaniem A. M. (1) najlepiej dowodziło to bezzasadności nagany (k. 7-8).

W dniu 16 lipca 2014 r. Muzeum (...) w W. odrzuciło sprzeciw A. M. (1) z dnia 2 lipca 2014 r. od ukarania karą porządkową w postaci nagany. W uzasadnieniu owej decyzji wskazano m.in., iż umieszczenie plakatu godziło w dobre imię pracodawcy, sugerowało jego naganne postępowanie i wprowadzało wśród pracowników nieuzasadnione podejrzenia o naruszenia podstawowych przepisów i zasad prawa, co ingerowało również w ustalony porządek pracy. Wywieszenie owego plakatu w dniu posiedzenia Rady (...) było działaniem umyślnym i narażało również dobre imię całej instytucji (terminy posiedzeń Rady (...) są zaś ogólnodostępne, publikowane w Biuletynie Informacji Publicznej (...)). Nadto, wskazano, iż przeprowadzone w dniu 13 czerwca 2014 r. spotkanie dotyczące nowego pokoju dla A. M. (1) było jedynie przejawem dobrej woli pracodawcy, a nie wynikiem upublicznienia przez nią owej sytuacji. Powyższa decyzja została wysłana do A. M. (1) w dniu 16 lipca 2014 r. (k. 30-33, k. 34-36).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach niniejszej sprawy oraz w aktach osobowych A. M. (1), albowiem zostały one sporządzone przez uprawnione do tego osoby, nie były zaś w toku postępowania kwestionowane przez strony i nie budziły wątpliwości Sądu.

Nadto, Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki A. M. (1) (k. 108) w zakresie, w jakim wskazywała ona, iż nie została wysłuchana przez dyrektora Muzeum (...) w W. przed udzieleniem jej kary nagany, albowiem zgodnie z zeznaniami K. L., która była świadkiem rozmowy Dyrektora A. M. (2) z powódką, została ona wysłuchana i dopiero potem ukarana naganą. Co więcej, z zeznań powódki również wynikało, że została ona wezwana do dyrekcji i poinformowana o ukaraniu karą porządkową. Należy, więc uznać, że rozmowa taka miała miejsce, a A. M. (1) miała możliwość wypowiedzenia się co do zaistniałej sytuacji przed ukaraniem ją karą nagany. W pozostałym zaś zakresie, Sąd uznał zeznania powódki za przekonujące, wiarygodne i korespondujące z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, jak wskazano wyżej, oparł się również na zeznaniach K. L. (k. 99-100) oraz P. R. (k. 109-110), albowiem korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym, były wiarygodne, spójne i logiczne.

Zważyć należy, że stan faktyczny w niniejszej sprawie w znaczącym zakresie nie był sporny, różna była natomiast interpretacja przepisów prawa oraz znaczenia poszczególnych wydarzeń opisywanych przez strony.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazać należy, iż w niniejszej sprawie spór między stronami zogniskował się w szczególności co do tego, czy spełnione zostały przesłanki skutecznego nałożenia na powódkę kary porządkowej w postaci nagany, tj. czy powódka została wysłuchana przed zastosowaniem owego środka, a także czy pozwany zachował 14-dniowy termin dla odrzucenia sprzeciwu powódki. Nadto, kolejnym spornym zagadnieniem stała się prawidłowość zastosowania art. 108 k.p., jako podstawy prawnej nałożonej na powódkę kary nagany.

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 tudzież karę nagany. Zgodnie zaś z art. 109 § 2 k.p. kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Jak wynika zaś z art. 112 § 1 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. Na mocy § 2, 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.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż jak ustalił Sąd, w przedmiotowej sprawie spełniony został warunek uprzedniego wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej. Mianowicie, powódka A. M. (1) została wezwana na rozmowę do dyrektora A. M. (2), która wysłuchała jej stanowiska, a następnie poinformowała o nałożeniu na nią kary nagany. Powódka sama przyznała bowiem, że takie spotkanie miało miejsce, zaś z zeznań świadka K. L. jednoznacznie wynika, że powódka miała możliwość wypowiedzenia się przed podpisaniem odpowiedniej decyzji. W konsekwencji należało przyjąć, że spełniony został warunek formalny z art. 109 § 2 k.p.

Odnosząc się zaś do zarzutu powódki, iż pozwany przekroczył 14-dniowy termin na ustosunkowanie się do wniesionego przez nią sprzeciwu, wskazać należy że jest on bezzasadny. Bezspornym jest fakt, że sprzeciw A. M. (1) wpłynął do Muzeum (...) w W. w dniu 2 lipca 2014 r., co potwierdzone jest datą stempla na prezentacie (k.7) i co przyznał także sam pozwany. Nadto, na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy jednoznacznie wskazać, że pismo zawierające odrzucenie sprzeciwu od ukarania karą porządkową zostało sporządzone i wysłane w dniu 16 lipca 2014 r. (k.34-36). W tym zaś wypadku kwestią rozstrzygającą jest data nadania pisma odrzucającego sprzeciw, nie zaś data jego dotarcia do adresata (w tym wypadku 18 lipca 2014 r.) Jak bowiem wskazuje się w doktrynie, pracodawca musi wykazać, że odrzucił sprzeciw przed upływem czternastu dni od jego wniesienia dla uniknięcia skutku związanego z przemilczeniem (zaniechaniem). Sporządzenie i nadanie pisma w tym terminie spełnia to wymaganie (Wiesław Perdeus, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014). Należy, więc wskazać, że w niniejszej sprawie pozwany, załączając do akt kopie potwierdzenia nadania przesyłki poleconej do powódki, wykazał, że nadał owe pismo w dniu 16 lipca 2014 r., tj. zachowując 14-dniowy, ustawowy termin na dokonanie czynności.

Jednakże, istotą problemu, który pojawił się na gruncie niniejszej sprawy jest kwestia zasadności nałożenia na powódkę kary porządkowej nagany na podstawie art. 108 k.p. Przyjęta w wyżej wskazanym przepisie formuła językowa wymienienia przekroczeń porządkowych będących w istocie odzwierciedleniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, wykluczająca traktowanie wskazanych przekroczeń jako ich egzemplifikacji, wskazuje bowiem jednoznacznie zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową. *Eo ipso* uchybienia

obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych (Wiesław Perdeus, Kodeks pracy. Komentarz, LEX 2014). Do katalogu tego należą, jak wskazano wyżej, 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. Jediną przesłanką, która może mieć zastosowanie na gruncie przedmiotowej sprawy jest zaś „nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy”. W ocenie Sądu, zachowanie powódki polegające na wywieszeniu na drzwiach pokoju plakatu z ww. napisem nie może być jednak zakwalifikowane jako tę przesłankę realizujące. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 1990 r., sygn. akt 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. W myśl art. 100 § 1 k.p. obowiązkiem pracownika - zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym - jest wykonywanie poleceń przełożonego dotyczących pracy. Tak sformułowany przepis oznacza, że stosowanie się pracownika do poleceń przełożonego dotyczy tylko poleceń związanych z pracą, nazywanych także służbowymi, a nie wszystkich poleceń jakie wyda przełożony (zob. także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1981 r., sygn. akt I PR 85/81, opubl. OSNCP Nr 5-6/1982, poz. 76).

W związku z powyższym, koniecznym jest, by wskazać, iż zachowanie powódki w żadnym wypadku nie stanowiło naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a tym samym niewykonania przez nią polecenia służbowego dotyczącego pracy. Taki wniosek prowadzi zaś do konstatacji, iż skoro zachowanie powódki nie wypełniało żadnej z przesłanek wskazanych w art. 108 k.p., a ich katalog jest zamknięty i nie podlega rozszerzeniu o jakiegokolwiek wyjątki, przepis ów nie powinien być zastosowany w odniesieniu do zaistniałej sytuacji. Tym samym, nałożona na powódkę A. M. (1) kara porządkowa nagany okazała się być bezpodstawna, albowiem nie znajdowała swego uzasadnienia w przepisach prawa.

Wskazywane przez pozwanego skutki zachowania powódki, tj. negatywny wpływ na atmosferę pracy i dobre imię pracodawcy, a także naruszenie zasad współżycia społecznego nie są przesłankami zastosowania kary nagany wskazanymi w art. 108 k.p. W tym miejscu należy zaznaczyć, iż pozwany – pracodawca nie może stosować instytucji przewidzianych przez ustawodawcę w kodeksie pracy w sposób dowolny. Nawet w sytuacji, gdy zachowanie powódki zdaniem pozwanego zasługiwało na dezaprobatę, nie jest możliwe i zgodne z prawem stosowanie dowolnych przepisów, które nie odnoszą się do występującego w sprawie stanu faktycznego. Art. 108 k.p. jako przepis określający kary porządkowe dla pracowników nie może być bowiem stosowany w sposób rozszerzający, tym bardziej ze względu na enumeratywny charakter przesłanek w nim zawartych.

W związku z powyższym i wobec wskazanych wyżej okoliczności, Sąd orzekł o uchyleniu kary porządkowej z dnia 26 czerwca 2014 r. nałożonej przez pozwanego Muzeum (...) w W.na powódkę A. M. (1).

Z: (...).