

## UZASADNIENIE

A. K. pozwem z dnia 10 kwietnia 2017 r., skierowanym przeciwko Urzędowi (...), wniosła o uchylenie zastosowanej wobec niej kary porządkowej upomnienia nałożonej przez pracodawcę w dniu 8 marca 2017 r., a także zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według spisu kosztów, który zostanie przedłożony. W uzasadnieniu powódka wskazała na bezzasadność stawianych jej zarzutów będących podstawą nałożenia kary upomnienia. Powódka podniosła, że nie zgadza się z decyzją pracodawcy, którą uważa za krzywdzącą i naruszającą jej dobra osobiste. W ocenie powódki pracodawca stosując wobec niej karę porządkową dopuścił się także uchybień formalnych z uwagi na nie wysłuchanie jej przed nałożeniem kary, a następnie nie przeprowadzenie konsultacji związkowej w zakresie rozpatrzenia złożonego przez nią sprzeciwu. Zdaniem powódki obie te czynności miały charakter jedynie iluzoryczny (pozew k. 3-16).

Pozwany, Urząd (...), w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że przyczyny wskazane w uzasadnieniu nałożenia kary porządkowej były prawdziwe i zgodne ze stanem faktycznym. Ponadto, pozwany twierdził, że kara została nałożona z zachowaniem wymogów formalnych (odpowiedź na pozew k. 231-233).

Na rozprawie w dniu 24 lipca 2017 r. strony oświadczyły, iż niespornym jest, że powódka została wysłuchana przed otrzymaniem kary porządkowej. Bezspornym pomiędzy stronami, było że we wniosku z dnia 23 marca 2017 r. pracodawca udzielił organizacji związkowej jednodniowy termin na zajęcie stanowiska, zaś organizacja związkowa zajęła stanowisko w piśmie, które wpłynęło do sekretariatu burmistrza w dniu 27 marca 2017 r. o godzinie 15.20 (protokół k. 293-294, nagranie k. 295).

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

A. K. była zatrudniona w Urzędzie (...) od dnia 15 grudnia 1999 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od dnia 15 marca 2000 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku inspektora. Od dnia 15 lutego 2007 r. A. K. zajmowała stanowisko głównego specjalisty, zaś od dnia 7 października 2014 r. stanowisko kierownika referatu. Od dnia 1 września 2015 r. A. K. pełniła obowiązki Naczelnika Wydziału (...). Ostatnio zajmowała stanowisko Kierownika Referatu (...) w Wydziale (...). Do zakresu obowiązków A. K. należała m.in. organizacja i nadzór nad wszelkimi pracami z zakresu zadań Referatu (...), w tym odpowiedzialność za terminowość i zgodność działań z przepisami prawa oraz wewnętrznymi regulacjami i zasadami, nadzór nad prowadzeniem rejestru i upowszechnianiem uchwał Zarządu Dzielnicy oraz upoważnień i pełnomocnictw udzielanych przez Burmistrza oraz Zarząd Dzielnicy, nadzór nad prowadzeniem wykazu i upowszechnianiu upoważnień, pełnomocnictw Prezydenta. A. K. była także osobą reprezentującą pracodawcę w pracach zespołu ds. rozpatrywania zgłoszeń mobbingu lub molestowania seksualnego w Urzędzie (...). Oświadczeniem z dnia 28 grudnia 2017 r. pracodawca działając na podstawie art. 52 § 1 k.p. rozwiązał z A. Ż. umowę o pracę bez wypowiedzenia ( oświadczenie k. 387-390, porozumienie k. 119, zakres obowiązków k. 120-121, akta osobowe powódki – cz. B: umowy o pracę k. 1,6, pisma: k. 57, 144, 170, 178, 180, lista k. 21-23,)

A. K. uważana była przez swoich podwładnych za kompetentnego, ale wymagającego przełożonego. Wdrażała do pracy nowych pracowników, udzielając im wszelkich niezbędnych wyjaśnień. Od stycznia 2017 r. podwładną A. K. została M. K. (1), która została przeniesiona z innego wydziału. Do obowiązków M. K. (1) należało m.in. przygotowywanie pełnomocnictw. M. K. (1) miała problemy z wdrożeniem się w nowe obowiązki, często popełniała błędy. A. K. udzielała jej pomocy przy wykonywaniu tych obowiązków, często też nanosiła poprawki na przygotowane przez podwładną pełnomocnictwa; wszelkie poprawki były uzasadnione. Relacje pomiędzy A. K. a M. K. (1) nie odbiegały od przyjętych standardów. Przełożona zwracała pracownikowi uwagę na popełniane błędny, a także informowała o nich burmistrza. Nie traktowała jej jednak inaczej niż pozostałych pracowników. M. K. (2) nie skarżyła się na przełożoną, choć odbierała

współpracę jako trudną, zwłaszcza z uwagi na liczne zastrzeżenia przełożonej do jakości pracy. Nie zgłaszała żadnych uwag do atmosfery pracy. (zeznania świadków: A. I. k. 372-373, nagranie k. 357, M. W. (1) k. 373-374, nagranie k. 376, M. K. (1) k. 374-375, nagranie k. 376, S. N. k. 634-635, nagranie 637, E. R. k. 635, nagranie k. 637, A. C. k. 641-642, nagranie k. 643, M. S. k. 642, K. K. k. 654-655, nagranie k. 657, M. Ś. k. 655, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668)

W dniu 24 lutego 2017 r. M. K. (1) miała zamiar wcześniej wyjść z pracy, ponieważ miała umówioną wizytę u lekarza. Przełożona tego dnia miała zaplanowane szkolenie. O tym, że przełożona będzie na szkoleniu, pracownicy dowiedzieli się dzień wcześniej. Zostali także poinformowani, że zjawi się ona rano w pracy i dopiero stamtąd pójdzie na szkolenie. Wiedzieli też, że wszelkie ewentualne sprawy mogą z nią omówić wyłączenie przed szkoleniem. A. K. około godziny 8.15 wychodziła z biura na szkolenie. Wychodząc spotkała M. K. (1), z którą przeprowadziła z nią krótką rozmowę. Pracownica nie zapytała w tym momencie przełożonej, czy może wcześniej wyjść, zasygnalizowała jedynie, że chciałaby porozmawiać z przełożoną. Na jej pytanie, czy sprawa jest pilna, odpowiedziała, że nie. Podczas pobytu A. K. na szkoleniu M. K. (1) bez uprzedniej zgody przełożonych wpisała w ewidencji wyjść w godzinach pracy, iż opuści miejsce pracy o godzinie 15.00. A. K. wróciła ze szkolenia po godzinie 14. M. K. (1) nie poinformowała przełożonej o chęci wyjścia przed godziną zakończenia pracy bezpośrednio po powrocie przełożonej ze szkolenia. A. K. zorganizowała następnie spotkanie pracowników w celu przekazania informacji uzyskanych na szkoleniu. Zebranie zakończyło się o godzinie 15.20. Dopiero wtedy M. K. (1) zasygnalizowała przełożonej chęć wcześniejszego wyjścia, nie wskazując jej przyczyny. Pracodawca dopuszczał możliwość wyjścia z pracy w celach prywatnych. Wcześniej A. K. zazwyczaj zezwalała pracownikom na wyjścia - w tym także M. K. (1). Zdarzały się jednak sytuacje, w których przełożeni nie wyrażali na to zgody. W tym przypadku A. Ż. nie zaakceptowała opuszczenia pracy, bowiem M. K. (1) nie wykonała zleconych jej na ten dzień zadań związanych z przekazaniem pełnomocnictw i upoważnień. Przełożona postanowiła, że pracownica będzie mogła wyjść dopiero po wykonaniu swoich obowiązków. Przedmiotowa rozmowa miała miejsce w pokoju A. K.. Pracownicy znajdujący się w sąsiednim pokoju nie słyszeli, aby w tym czasie A. K. podnosiła głos na M. K. (1) albo na nią krzyczała. Ostatecznie M. K. (1) opuściła miejsce pracy o godzinie 15.55. Przed wyjściem udała się do sekretariatu Burmistrza w celu wykreślenia z ewidencji wpisanego wcześniej wyjścia o 15.00. M. K. (1) wchodząc do pokoju sekretarki Burmistrza, W. P., była zdenerwowana, roztrzęsiona i zapłakana. Jako przyczynę, która miała wywołać jej stan wskazywała na brak zgody przełożonej na wcześniejsze wyjście z pracy pomimo uprzedniego zgłoszenia takiej potrzeby. W. P. starała się uspokoić M. K. (1). (pismo k. 207-210, zeznania świadków: M. P. k. 338-340, nagranie k. 341, M. L. k. 351-352, nagranie k. 353, W. P. k. 354-355, A. I. k. 372-373, nagranie k. 357, M. W. (1) k. 373-374, nagranie k. 376, S. N. k. 634-635, nagranie k. 637, E. R. k. 635, M. W. (2) k. 635-663, A. C. k. 641-642, nagranie k. 643, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663-665, akta osobowe powódki: notatka służbowa k. 206/1, pismo k. 206/2)

W kolejnych dniach M. K. (1) nie stawiała się do pracy, korzystała ze zwolnienia lekarskiego. (okoliczność niesporna)

W dniu 7 marca 2017 r. do sekretariatu (...) wpłynęło pismo M. K. (1), w którym przedstawiła swoją relację przebiegu zdarzeń z dnia 7 marca 2017 r. W piśmie wskazała, że tego dnia A. K. „darła się na nią”, krzyczała na nią w związku nie wykonaniem przez nią obowiązków. Wskazała także, że od początku jej zatrudnienia w wydziale jest traktowana przez przełożoną jak „człowiek drugiego sortu”. (pismo z dnia 7 marca 2017 r., k. 174-175).

Po otrzymaniu tego pisma M. G. polecił sekretarce, W. P. przygotowanie notatki służbowej z przebiegu zdarzeń z dnia 24 lutego 2017 r. W. P. opisała w notatce z dnia 8 marca 2017 r. stan emocjonalny M. K. (1) z dnia 24 lutego 2017 r. Z notatki wynikało, że M. K. (1) wskazała, że przyczyną jej stanu jest to, że przełożona nie pozwoliła jej wcześniej wyjść z pracy, chociaż ona już wpisała się w zeszyty wyjść, przez co nie mogła iść do lekarza. M. K. (1) poinformowała też W. P., że przełożona wcześniej wyraziła zgodę na jej wcześniejsze wyjście. (notatka służbowa z dnia 8 marca 2017 r., k. 176, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663- 665, nagranie, k. 666, zeznania świadka W. P. k. 354-355, nagranie 35 )

W dniu 8 marca 2017 r., działając na podstawie art. 108 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy oraz § 42 ust. 1 pkt 1 Regulaminu Pracy Urzędu (...)pracodawca udzielił A. K. kary upomnienia. Wręczenie pisma nastąpiło w dacie jego sporządzenia.

W spotkaniu uczestniczyli: A. K., Burmistrz (...) M. G., Zastępca Burmistrza M. L. oraz Kierownik Zespołu Kadr M. J.. Pracownikowi okazano do zapoznania pismo M. K. (1) opisujące zdarzenie z dnia 24 lutego 2017 r. Początkowo nie dopuszczono A. K. do głosu, jednak ostatecznie została wysłuchana i szczegółowo odniosła się do każdego z zarzutów. Po wysłuchaniu wyjaśnień poproszono ją o opuszczenie gabinetu, zaś po chwili została z powrotem wezwana. Wówczas poinformowano ją, iż w skutek jej wyjaśnień pracodawca zmienia rodzaj kary porządkowej, którą chciał na nią nałożyć z nagany na upomnienie – jednocześnie wręczając jej dokument. Pracodawca wskazał w piśmie, iż kara porządkowa została udzielona za nieetyczne i niepożądane zachowania polegające na wywieraniu nacisku i presji oraz zaniżaniu wartości zawodowej i godności osobistej M. K. (1), które miały miejsce w dniu 24 lutego 2017 r. opisane w piśmie z dnia 7 marca 2017 r., które to w rezultacie wywołały u podległego jej pracownika rozstroju zdrowia oraz lęk przed powrotem do pracy. Pracodawca argumentował, iż swoim zachowaniem A. K. naruszyła obowiązki pracownika samorządowego wynikające z art. 24 ust 2 pkt. 5) i 6) ustawy o pracownikach samorządowych, zasady postępowania pracownika Urzędu wymienione w § 9 pkt 6 Kodeksu etyki pracowników Urzędu (...) oraz mogła narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca powołał się, iż do obowiązków pracownika samorządowego należy zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontaktach z obywatelami, zwierzchnikami, podwładnymi oraz współpracownikami jak również zachowanie z godnością w miejscu pracy i poza nim. Pracodawca wskazał, iż A. K. jako osoba kierująca zespołem powinna być wzorem dla podległych pracowników i kreować pozytywny wizerunek Urzędu, poprzez tworzenie środowiska pracy wolnego od wyżej wymienionych zachowań, właściwą postawę, budowanie atmosfery współpracy i motywacji oraz wzajemnego szacunku. Pracodawca nie podjął czynności w celu ustalenia faktycznych okoliczności zdarzenia z dnia 24 lutego 2017 r. - m.in. nie przeprowadził rozmów z pracownikami, którzy byli jego świadkami. Pismem z dnia 13 marca 2017 r. A. K., działając na podstawie art. 112 Kodeksu pracy złożyła sprzeciw od kary porządkowej. Ukarana wskazała, iż uznaje karę za wadliwą z perspektywy zarówno formalnej jak i merytorycznej. W dniu 17 marca 2017 r. pracodawca zwrócił się do zarządów związków zawodowych działających u pracodawcy o udzielenie informacji czy A. K. jest członkiem związku zawodowego lub czy korzysta z ochrony związkowej. W odpowiedzi na powyższe pismo w dniu 22 marca 2017 r. pracodawca uzyskał informację, iż A. K. jest Przewodniczącą Zakładowej Organizacji Związkowej (...) i była przez nią reprezentowana. W dniu 23 marca 2017 r. pracodawca zwrócił się zatem do (...) o zajęcie stanowiska w sprawie nałożenia kary porządkowej. Jednocześnie pracodawca wyznaczył termin na zajęcie stanowiska do dnia 24 marca 2017 r. W dniu 27 marca 2017 r. (nie uzyskując stanowiska organizacji związkowej) pracodawca podnosząc, iż wobec braku stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej odrzucił sprzeciw od nałożonej kary upomnienia. Tego samego dnia (27 marca 2017 r.) o godzinie 15.20 do sekretariatu burmistrza wpłynęło pismo zarządu organizacji zakładowej, w którym udzielono odpowiedzi wskazując na zaniepokojenie działaniem pracodawcy, który wyznacza jednodniowy termin na przekazanie opinii związków zawodowych. Zarząd organizacji uważał powyższe za niedopuszczalne. Ponadto nie zgodził się z nałożoną karą i zwrócił się o ponowne rozpatrzenie i uchylenie jej nałożenia. Kolejnym pismem (posiadając już opinię organizacji związkowej) pracodawca konsekwentnie podtrzymał decyzję o odrzuceniu sprzeciwu (pismo k. 207-210, protokół k. 217, pismo k. 218-221, zeznania świadków: K. N. k. 337-338, nagranie k. 339 M. P. k. 338-340, nagranie k. 341, M. L. k. 351-352, nagranie k. 353, M. J. k. 355-356, nagranie k. 357, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie k. 668, zeznania powódki A. K. k. 661-663, nagranie, k. 666, zeznania reprezentanta pozwanego M. G. k. 663- 665, nagranie, k. 666, akta osobowe powódki: pisma k. 207,208, 209, 212, 213, 214, 215, 216)

Zgodnie z § 42 Regulaminu Pracy Urzędu (...) za nieprzestrzeganie przez pracownika, z wyłączeniem pracowników samorządowych mianowanych, ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w tym regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może zastosować: 1) karę upomnienia, 2) karę nagany (regulamin Pracy k. 236-251).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów, kopii dokumentów, a także akta osobowe powódki, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania przywołanych wyżej świadków oraz zeznania stron.

Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków. Co do zasady świadkowie relacjonowali okoliczności faktyczne spójnie i rzeczowo. Zeznania znajdują również potwierdzenie w dokumentach dołączonych do akt sprawy. Świadkowie zeznawali zgodnie z posiadaną przez siebie wiedzą dotyczącą okoliczności istnienia podstaw do nałożenia na powódkę kary porządkowej. W konsekwencji rozbieżności w zeznaniach świadków nie podważają ich wiarygodności, ale są wynikiem różnego zakresu wiedzy dotyczącej okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy i różnej ich interpretacji.

Sąd nie oparł swoich rozważań na zeznaniach E. M. (nagranie k. 657) albowiem ocenił je jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy z uwagi na nieprecyzyjność – świadek zeznał, iż nie posiada wiedzy na temat okoliczności ukarania powódki.

Należy wskazać, iż zeznania świadka M. K. (1) (nagranie k. 376) w sferze faktów zasadniczo były zgodne z zeznaniami świadków przesłuchanych w niniejszej sprawie, jednakże część jej zeznań dotycząca przebiegu rozmowy z powódką w dniu 24 lutego 2017 r. stanowiła jedynie jej subiektywną opinię faktycznych zdarzeń. Odosobnione pozostawało natomiast twierdzenie świadka jakoby powódka w trakcie rozmowy podnosiła głos lub w jakikolwiek inny sposób zachowała się wobec niej niedopuszczalnie. Twierdzenia te nie zostały w szczególności potwierdzone zeznaniami świadków, którzy w tym czasie znajdowali się w pomieszczeniach sąsiednich, a którzy zgodnie zeznawali, że nie słyszeli, aby powódka podnosiła głos. Mając na uwadze spostrzeżenia poczynione w toku rozprawy, które wskazują na to, że powódka ma donośny głos, wydaje się mało prawdopodobne, aby pracownicy nie słyszeli, że powódka krzyczy.

Zeznania świadka B. M. (nagranie k. 657) nie stały się przedmiotem dokonywanych ustaleń faktycznych, albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia rozstrzygnięcia świadek znał wyłącznie z późniejszej nieobiektywnych relacji M. K. (1), nie był zaś naocznym świadkiem tych wydarzeń.

Sąd uznał zeznania stron za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnotować należy jednak, że w zakresie oceny istoty sporu powódka i reprezentant pozwanego przedstawiali odmienne stanowiska, nie różniąc się zasadniczo co do samego przebiegu zdarzeń. Podkreślenia wymaga też, że zeznania M. G. w zakresie samego przebiegu zdarzeń z dnia 24 lutego 2017 r. są w zasadniczej części oparte o relacje innych osób, toteż nie mogą one stanowić jedynej czy wiodącej podstawy dokonywania ustaleń faktycznych w tym zakresie.

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo A. K. zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej zasadności nałożenia na powódkę kary porządkowej w kontekście okoliczności mających miejsce w dniu 24 lutego 2017 r. w trakcie rozmowy powódki z podległym pracownikiem M. K. (1), która zwróciła się z prośbą o zgodę na wcześniejsze wyjście z pracy. Kluczowym zatem było w niniejszej sprawie ustalenie, czy sformułowane przez pracodawcę zarzuty wobec powódki są odzwierciedleniem istniejącego wówczas stanu rzeczy i w jakim stopniu powódka przyczyniła się do jego powstania.

Stosownie do 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 (pkt 1), karę nagany (pkt 2). Zgodnie zaś z art. 109 § 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. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). 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. 110 zd. 1 k.p.).

W myśl art. 111 kp przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Przepis ten określa jakimi przesłankami pracodawca powinien się kierować zarówno przy decydowaniu o zastosowaniu kary porządkowej, jak i przy wyborze rodzaju kary porządkowej. Wśród okoliczności, które pracodawca ma obowiązek wziąć pod uwagę przy decydowaniu o zastosowaniu kary porządkowej, jest wymieniony stopień winy pracownika. To jednoznacznie wskazuje, że wina jest konieczną przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracownika.

Ponadto, przy stosowaniu kary, zgodnie z dyspozycją art. 111 k.p., bierze się także pod uwagę, poza stopniem winy, rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i dotychczasowy stosunek pracownika do pracy. Użyty w komentowanym przepisie zwrot "w szczególności" wskazuje na to, że wymienione swoiste dyrektywy stosowania kary mają charakter przykładowy. Nie można pominąć również pierwszorzędnej przesłanki wymarzenia kar porządkowych, którą jest prawidłowe stwierdzenie wystąpienia uchybienia w obowiązkach pracowniczych wskazanych w art. 108 § 1 kp.

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.

Na wstępie należy wskazać, iż jak ustalił Sąd, w przedmiotowej sprawie (pomimo, początkowo odmiennego stanowiska strony powodowej prezentowanego w pozwie) spełniony został warunek uprzedniego wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej. A. K. została wezwana na rozmowę do Burmistrza (...) M. G., który ostatecznie wysłuchał jej stanowiska, a następnie poinformował o nałożeniu na nią kary upomnienia. Powódka sama przyznała bowiem, że takie spotkanie miało miejsce, a także oświadczyła że miała możliwość wypowiedzenia się i została wysłuchana. Powyższe potwierdzają również złożone przez strony oświadczenia i zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków. W konsekwencji należało przyjąć, że spełniony został warunek formalny z art. 109 § 2 k.p.

Sąd uznał, że nie wystąpiło zdarzenie, które uzasadniałoby nałożenie na powódkę kary upomnienia. Pozwany zarzucił powódce nieetyczne i niepożądane zachowanie polegające na wywieraniu nacisku i presji oraz zaniżaniu wartości zawodowej i godności osobistej M. K. (1) w dniu 24 lutego 2017 r., a które zostało opisane w piśmie pracownicy z dnia 7 marca 2017 r. W toku postępowania pracodawca nie przedstawił żadnych miarodajnych i konkretnych dowodów wskazujących, że zachowanie powódki wobec podwładnej było w jakikolwiek sposób nieodpowiednie. O relacji powódka – M. K. (1) pracodawca uzyskał informacje tylko z jednego źródła i w żaden sposób nie dążył do wyjaśnienia sytuacji i poznania rzeczywistego przebiegu zdarzeń.

W szczególności z zeznań burmistrza (...), który winien posiadać najbardziej precyzyjne wiadomości dotyczące przyczyn udzielenia powódce kary porządkowej nie wynika jednoznacznie co było powodem nałożenia na A. K. kary upomnienia. Z jego zeznań wnioskować można, że przyczyną ukarania powódki nie było jakiegokolwiek naganne zachowanie powódki (bo takiego M. G. nie był świadkiem, ani nie uzyskał o nim wiedzy od innej osoby niż M. K. (1), przy czym jej relacja była wyłącznie korespondencyjna), co raczej fakt emocjonalnej reakcji M. K. (1). W ocenie Sądu reakcja M. K. (1) na typową sytuację w miejscu pracy, jaką jest zwrócenie przez przełożonego uwagi na niewłaściwy sposób realizowania obowiązków pracowniczych (co niewątpliwie nastąpiło, bowiem M. K. (1) nie przygotowała w dniu 24 lutego 2017 r. prawidłowych pełnomocnictw, choć było to jej obowiązkiem) i nie wyrażenia zgody na wyjście przed skończeniem zleconych zadań, była obiektywnie nieuzasadniona i niewspółmierna do powagi sytuacji. Należy przy tym podkreślić, iż do zaistnienia stresowej sytuacji w dużej mierze przyczyniła się sama M. K. (1). Pracodawca zazwyczaj akceptował wcześniejsze wyjścia z pracy, jednak wymagało to uzyskania uprzedniej zgody przełożonego, który miał prawo tego odmówić. M. K. (1) w dniu 24 lutego 2017 r. pomimo kontaktu z przełożoną (w godzinach porannych i popołudniowych) zwlekała z uzyskaniem takiego pozwolenia. Poinformowała przełożoną o chęci wyjścia dopiero w momencie, gdy już chciała opuścić miejsce pracy. Wówczas okazało się, że nie wykonała

zleconych jej zadań. Przełożona chcąc wyegzekwować ich wykonanie nie pozwoliła podwładnej wyjść z pracy. W tych okolicznościach zachowanie A. K. należy oceniać jako prawidłowe. Powódka mogła egzekwować od podległego jej pracownika zrealizowanie zadań służbowych. Na marginesie należy dodać, że M. K. (1) nie dość, że zwlekała z uzyskaniem zgody przełożonej, to nie poinformowała jej o przyczynie wcześniejszego wyjścia (wizyta u lekarza), co mogłoby wpłynąć na decyzję przełożonej. M. K. (1) z góry założyła, że na takie wyjście otrzyma aprobatę bez względu na okoliczności.

Sąd zważył przy tym, że bezsporne było, że w relacjach służbowych powódki z M. K. (1) od początku współpracy obserwować można było napięcie, co było przede wszystkim konsekwencją skrajnie odmiennych charakterów tych dwóch osób. Powódka ma bardzo silną, dominującą osobowość, jest zdecydowana, dynamiczna, a w relacjach z innymi osobami jest bardzo stanowcza. Z kolei M. K. (1) jest wycofana, powolna, niezaradna, a przy tym nadmiernie emocjonalnie reaguje w sytuacjach trudnych i stresowych, ma też problemy w dostosowywaniu się do nowych warunków i nowych obowiązków (co zasadniczo sama przyznała w piśmie z dnia 7 marca 2017 r.). Współpraca osób o tak odmiennych charakterach musiała rodzić konflikty. Powódka była niezadowolona z tego, że M. K. (1) bardzo długo wdraża się w obowiązki, popełnia wiele błędów i pomimo udzielanej jej pomocy jakoś jej pracy nie ulegała zasadniczej poprawie. Z kolei M. K. (1) stresowała się tym, że przełożona ciągle zgłasza zastrzeżenia do jej pracy. Źle odbierała też rozmowy z powódką, które były przeprowadzane kategorycznym tonem, choć nie odbiegającym od przyjętych i stosowanych także wobec innych pracowników standardów. Podkreślić trzeba, że zastrzeżenia do pracy M. K. (1) były w pełni uzasadnione.

W ocenie Sądu przebieg zdarzeń z dnia 24 lutego 2017 r. wskazuje na to, że emocjonalna reakcja M. K. (1) była skutkiem tego, że powódka poleciła je dokończyć pracę (nie wiedząc przy tym nic, dlaczego pracownica chciała wyjść wcześniej) i nie zezwoliła wcześniej wyjść, nie zaś tego, aby powódka zachowała się w stosunku do pracownicy niewłaściwie (w szczególności aby na nią krzyczała). Nie ulega wątpliwości, że powódka mogła zwracać się w tej sytuacji do podwładnej w sposób zdecydowany, kategoryczny (co jest dla powódki charakterystyczne), a przy tym była niezadowolona z tego, że pracownica po raz kolejny nie wykonała zleconych jej obowiązków. Nie ma jednak żadnych obiektywnych podstaw do uznania, że przekroczyła standardy obowiązujące w urzędzie, a w szczególności, aby na M. K. (1) krzyczała, czy zaniżała jej wartość zawodową i godność osobistą. Nie sposób uznać, aby zwrócenie pracownikowi uwagi na niewłaściwe realizowanie obowiązków pracowniczych można w każdym przypadku utożsamiać z zaniżaniem wartości zawodowej, o ile pracownik, do którego uwagi są kierowane, poczuje się urażony. W okolicznościach tej sprawy nie budziło żadnych wątpliwości, że uwagi zgłaszane przez powódkę w stosunku do M. K. (1) (na osobności, nie w obecności innych pracowników) były w pełni uzasadnione. Kluczowe w tej sprawie było to, że jednocześnie powódka nie wyraziła zgody na wcześniejsze wyjście M. K. (1) z pracy. Wywołało to niezadowolenie u pracownicy, która wcześniej założyła, że zgodę na wyjście na pewno uzyska i już wpisała się w zeszycie wyjść. Istotne jest też to, że w piśmie pracownica wskazywała, że uzyskała zgodę przełożonej na wcześniejsze wyjście, chociaż już składając zeznania w Sądzie, takich twierdzeń nie formułowała.

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy (w tym także sposób postępowania M. K. (1)) nie można doszukać się jakiegokolwiek nieprawidłowego zachowania ze strony powódki. W ocenie Sądu, M. K. (1) zareagowała na zaistniałe zdarzenie w sposób nadmiernie emocjonalny, nieadekwatny do sytuacji, zaś pracodawca udzielając powódce kary upomnienia oparł się jedynie na arbitralnych i subiektywnych odczuciach M. K. (1). Podkreślenia wymaga, że M. K. (1) od początku pracy w wydziale kierowanym przez powódkę nie potrafiła się w nim odnaleźć, przydzielone jej obowiązki przerastały jej umiejętności i to pomimo udzielanej jej pomocy. Trudności w realizowaniu zleconych obowiązków przekładały się na to, że M. K. (1) źle czuła się w tym wydziale, a odpowiedzialnością za to w sposób nieuprawniony obarczała powódkę, która jako jej przełożona, miała obowiązek zwracać jej uwagę na popełniane błędy.

W związku z powyższym brak jest podstaw ażeby stwierdzić, że zachowanie powódki stanowiło naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie 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. K. kara porządkowa upomnienia okazała się być bezpodstawną, albowiem nie znajdowała swego uzasadnienia w przepisach prawa.

Wskazać przy tym należy, że to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie kary upomnienia, jak również zachowanie terminu wynikającego z art. 109 § 1 k.p. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne (6 k.c.). Zgodnie z utrwalonymi poglądami przepis ten formułuje materialnoprawną podstawę rozkładu ciężaru dowodowego, gdyż określa na kim spoczywa „ciężar” udowodnienia faktu. Ów ciężar zaś rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesu obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej - to jest najistotniejsze w rozpatrywanej sprawie - konsekwencjami zaniechania realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2007 r., sygn. akt II CSK 293/07).

Wymogiem formalnym, na którego niedopełnienie przez pracodawcę powoływała się powódka, jest wskazany w art. 112 § 1 k.p. nakaz odebrania stanowiska zakładowej organizacji związkowej przed rozpoznaniem sprzeciwu pracownika. Należy tutaj wskazać, iż w trakcie 14-dniowego terminu na rozpatrzenie sprzeciwu od kary porządkowej obowiązkiem pracodawcy jest rozpatrzenie stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. W pierwszej kolejności należy wskazać, iż pracodawca wyznaczył organizacji związkowej jednodniowy termin na wyrażenie opinii. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące trybu zastosowania odpowiedzialności porządkowej nie określają terminu konsultacji ze związkiem zawodowym. Jednakże w ocenie Sądu, na zasadzie analogii termin ten winien wynosić co najmniej 5 dni tak jak w przypadku konsultacji wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 38 k.p. To oznacza, iż organizacja związkowa powinna mieć 5 pełnych dni na zajęcie stanowiska w sprawie ukarania pracownika, a termin liczy się od dnia następującego po zawiadomieniu przez pracodawcę związku zawodowego. Niewątpliwie wyznaczony jednodniowy termin, czy nawet trzydniowy (okres jaki pracodawca odczekał od dnia zwrócenia się o opinię do dnia odrzucenia sprzeciwu) jest terminem niewystarczającym. W niniejszej sprawie pracodawca już po upływie trzech dni (powołując się na niezajęcie stanowiska przez organizację związkową) od zwrócenia się o opinię odrzucił sprzeciw powódki.

Mając na uwadze powyższe przepisy oraz ustalony stan faktyczny stwierdzić należy, że pozwany pracodawca nie zachował także warunków formalnych stosowania kary porządkowej poprzez brak konsultacji z organizacją związkową.

Z tych wszystkich względów, na podstawie powołanych powyżej przepisów nałożona w dniu 8 marca 2017 r. kara porządkowa upomnienia podlegała uchyleniu, o czym orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez adwokata, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł. Wynagrodzenie pełnomocnika zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

**Zarządzenie:** (...).