

UZASADNIENIE

Powód P. S. (1) wniósł o uchylenie kary nagany nałożonej na niego dnia 25 listopada 2016 r. przez pozwaną (...) w (...) Spółkę Akcyjną w S.. Uzasadniając swoje żądanie wskazał, iż pracuje u pozwanej od około 10 lat jako redaktor. Zmieniony w roku 2016 zarząd pozwanej zdecydował się na zorganizowanie spotkania z pracownikami w dniu 22 listopada 2016 r. Miała zostać na nim omówiona wizja zarządu w kwestii funkcjonowania redakcji. Przed rozpoczęciem spotkania kierownik redakcji uruchomił dyktafon i rozpoczął zapis dźwięku nikogo o tym nie informując. To spotkało się z dezaprobatą pracowników, gdyż dotychczas praktyka nagrywania spotkań nie była stosowana. Powód odmówił zgody na nagrywanie, stąd na prośbę przełożonych musiał opuścić spotkanie. Bezpośrednio po jego zakończeniu został poproszony na rozmowę do redaktora naczelnego. Gdy się udał do niego, w gabinecie zastał jeszcze księgową W. N.. Zdziwiła go jej obecność, więc zapytał o przyczynę. Następnie powód wyjaśnił przyczynę swojego zachowania na spotkaniu. Wyznał przy tym, że nagrywanie przypominało mu metody stosowane przez funkcjonariuszy służby bezpieczeństwa w poprzednim systemie ustrojowym. Trzy dni później powoda wezwano do prezesa zarządu pozwanej, a ten wymierzył mu karę nagany za sposób zachowania w dniu 22 listopada 2016 r.

Według powoda, pozwana nie miała podstaw do zastosowania art. 108 k.p., gdyż zachowywał się on spokojnie, nie używał słów obraźliwych. Wszak miał świadomość, że przebieg spotkania jest nagrywany.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Argumentując swoje stanowisko wskazała, iż fakt nagrywania spotkania z 22 listopada 2016 r. nie był ukrywany. Pracownicy, którzy nie wyrażali zgody na nagrywanie mogły je opuścić. Z kolei na spotkaniu u redaktora naczelnego powód zachowywał się w sposób agresywny i bez szacunku.

Zdaniem pozwanej, przekroczył on granice dozwolonej krytyki i naruszył dyscyplinę pracy, stąd sytuacja wymagała nałożenia na niego kary porządkowej. Pozwana wskazała też, że powód uchybił terminowi do odwołania się od nałożonej kary.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony w okresie od dnia 2 lipca 2015 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanej na stanowisku redaktora w (...) Współpraca stron, ale w ramach pozapracowniczego stosunku zatrudnienia, trwała od 2007 r.

Dowód:

- umowy k. B2, B12, B15 akt osobowych,
- zeznania P. S. k. 59-61,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Wyłącznym akcjonariuszem pozwanej jest Skarb Państwa, stąd to wyniki wyborów parlamentarnych determinują skład jej zarządu i pozostałej kadry kierowniczej.

Obecny jednoosobowy zarząd pozwanej w osobie A. K. (1) został powołany w październiku 2016 r. Wkrótce potem, tj. 1 listopada 2016 r. doszło do zmiany na stanowisku redaktora naczelnego, którym został P. S. obejmując też kierownictwo nad (...).

P. S. (4) na dzień 22 listopada 2016 r. zorganizował spotkanie organizacyjne z pracownikami (...) w celu przedstawienia swojej wizji jej funkcjonowania. Każdy z pracowników redakcji miał na spotkanie przygotować stosowny raport o funkcjonowaniu redakcji i przedstawić go na spotkaniu.

W międzyczasie pozwana podjęła współpracę Ł. S.. Osoba ta pracowała dla pozwanej wcześniej i miała opinię konfliktowej. Dlatego też informacja o wznowieniu z nią współpracy spotkała się z niezadowolaniem członków redakcji, którzy podjęli próbę interwencji tak w ramach organów pozwanej, jak i w (...).

Dowód:

- zeznania P. S. k. 59-61,
- zeznania P. R. k. 75v-76,
- zeznania G. G. k. 100,
- zeznania M. E. k. 100-100v,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Na skutek owych interwencji kierownictwo redakcji (P. S. (4) i M. E. (1) – zastępca kierownika redakcji), podjęło decyzję o utrwalaniu przebiegu spotkania za pomocą dźwięku.

Dowód:

- zeznania P. S. k. 59-61,
- zeznania M. E. k. 100-100v,
- zeznania P. K. k. 102-102v.

W okresie kadencji zarządu odwołanego w październiku 2016 r. przebieg codzienny spotkań redakcyjnych oraz spotkań z udziałem zarządu nie był rejestrowany.

Dowód:

- zeznania A. R. k. 75-75v,
- zeznania P. R. k. 75v-76,
- zeznania K. N. k. 76v-77,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Spotkanie zaplanowane na 22 listopada 2016 r. odbyło się w sali konferencyjnej. Uczestniczących w nim pracowników pozwanej nie uprzedzono, iż jego przebieg będzie utrwalany. Dyktafon, który zamierzano wykorzystać do tego celu przyniósł M. E. (1) i umieścił na stole, wokół którego mieli zasiąść uczestnicy. Następnie uruchomił zapis, choć nie wszyscy byli obecni, a spotkanie formalnie jeszcze się nie rozpoczęło. Dyktafon nie był on widoczny dla wszystkich uczestników spotkania.

Gdy w sali pojawili się jako ostatni główna księgowa – W. N. oraz A. K. (1), który oficjalnie powitał wszystkich zgromadzonych, powód zabrał głos pytając, czy na wstępie może się dowiedzieć czy przebieg spotkania jest nagrywany, i że on nie wyraża na to zgody. Po chwili milczenia zapytano go „co ci się nie podoba”. Powtórzył, że po prostu nie chce, by spotkanie było nagrywane i ma takie prawo. Zapytał, czy można wyłączyć nagrywanie. A. K. (1) oświadczył, że jest to możliwe, ale do rozmowy włączył się M. E. (2) i wyjaśnił, że nagranie jest dokonywane na potrzeby protokołu pisemnego. Jest potrzebne, by nikt nie zarzucił przekłamań autorowi protokołu. Wówczas A. K. (1) zapowiedział, że w takim razie w pierwszej kolejności odbędzie się część nagrywana bez udziału powoda, a następnie powód zostanie poproszony na część nierejestrowaną. Wtedy to powód oświadczył, że chce wziąć udział w spotkaniu, bo podobnie, jak inni członkowie redakcji, został na nie zaproszony. Poza powodem nikt nie sprzeciwił się nagrywaniu spotkania.

Następnie zabrał głos P. S. (4), który oświadczył, że nie wyobraża sobie, by spotkanie nie było rejestrowane, a jeśli ktoś się na to nie godzi, może opuścić salę. Po upewnieniu się, że decyzja o rejestrowaniu przebiegu spotkania jest ostateczna powód opuścił salę konferencyjną.

Podczas swoich wypowiedzi na spotkaniu powód wypowiadał się tonem stanowczym, ale nie wyzywającym, czy wręcz agresywnym. Nie wyrażał uwag pod czyimkolwiek adresem. Był zdenerwowany.

Dowód:

- nagranie k. 104,
- zeznania P. R. k. 75v-76,
- zeznania K. N. k. 76v-77,
- zeznania W. W.-N. k. 99-100,
- zeznania M. E. k. 100-100v
- zeznania M. K. k. 102,
- zeznania P. K. k. 102-102v,
- przesłuchanie A. K. k. 102v-103,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Po opuszczeniu spotkania powód wrócił do swoich zajęć. Nie został już na nie wezwany. Natomiast po spotkaniu otrzymał polecenie stawienia się w gabinecie P. S. (4). Tam czekał na niego P. S. (5) oraz W. N.. Powód i P. S. (4) współpracowali ze sobą jeszcze przed październikiem 2016 r. Zwracali się do siebie po imieniu.

Na wstępie powód zapytał P. S. (4), co w gabinecie robi „pani księgowa”. W odpowiedzi usłyszał, że ma prawo tam być. Na pytanie P. S. (4) o przyczynę zachowania powoda na spotkaniu ten odparł, że cała kadra redakcji jest zastraszona i obawia się zwolnień związanych ze zmianami personalnymi kierownictwa. Nikt też nie uprzedził uczestników spotkania o zamiarze utrwalania jego przebiegu. Dodał, że nagrywanie rozmów kojarzy mu się z metodami esbeckimi. P. S. (4) nie udzielił powodowi informacji o rezultacie spotkania redakcji z kierownictwem oświadczając, że mógł go nie opuszczać. Po ustaleniu, że to wszystko, powód opuścił gabinet.

Dowód:

- notatka k. 28,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Powód otrzymał polecenie stawienia się w dniu 25 listopada 2016 r. u A. K. (1). Został przez niego poproszony o wyjaśnienie określenia „esbeckie metody”, na co oświadczył, iż z takimi metodami kojarzy mu się właśnie nagrywanie.

W tej sytuacji A. K. (1) jeszcze podczas spotkania z powodem podjął decyzję o wymierzeniu powodowi kary porządkowej - kary nagany za naganne zachowania na spotkaniu w dniu 22 listopada 2016 r. W swoim oświadczeniu pozwana wskazała, że w w/w spotkaniu uczestniczył prezes zarządu, redaktor naczelny i główna księgowa. Powód wypowiadał się w tonie agresywnym, podniesionym. Kontestował udział głównej księgowej w spotkaniu. Zarzucił pracodawcy stosowanie esbeckich metod oraz zaszczuwanie i zastraszanie całej załogi.

We wniesionym sprzeciwie powód tłumaczył, iż na spotkaniu jedynie wyraził swoją opinię. Stwierdził, że nadal uważa za niezgodne z prawem nagrywanie przebiegu spotkań z pracownikami bez ich wiedzy. Przypomina mu to praktyki z

czasów PRL. Wskazał, że swoich słów nie kierował pod adresem konkretnej osoby. Na spotkaniu ograniczono swobodę wypowiedzi pracowników w związku z nagrywaniem. Dalej podniósł, że podczas spotkania z redaktorem naczelnym i główną księgową pracodawcy nie było osoby zajmującej się sprawami personalnymi, co wywołało u niego zdziwienie i pytanie o obecność głównej księgowej. Nie podnosił przy tym głosu i nie wypowiadał się tonem obraźliwym.

Sprzeciw powoda został odrzucony przez pozwaną, która uznała, iż powód nie zachował warunków dopuszczalnej krytyki.

Dowód:

- zawiadomienie k. B18 akt osobowych,
- sprzeciw k. B19 akt osobowych,
- pismo z 12.12.16 r. k. B20 akt osobowych,
- przesłuchanie A. K. k. 102v-103,
- przesłuchanie P. S. k. 105-105v.

Powód w przeszłości nie był karany porządkowo przez pozwaną. Nie wystąpiły też sytuacje wymagające jego dyscyplinowania w jakikolwiek inny sposób. Był koleżeński. Do współpracowników odnosił się z szacunkiem.

Dowód:

- zeznania A. R. k. 75-75v,
- zeznania P. R. k. 75v-76,
- zeznania T. C. k. 7676v,
- zeznania K. N. k. 76v-77,
- zeznania W. W.-N. k. 99-100,

W pozwanej spółce obowiązuje regulamin pracy. Wedle jego postanowień pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ogólnie przyjętych zasad porządku i dyscypliny pracy. Za szczególne rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się:

- złe i niedbałe wykonywanie pracy i psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy,
- nieobecność w pracy, spóźnienie lub samowolne jej opuszczenie bez usprawiedliwienia,
- stawianie się w pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy,
- działanie na niekorzyść pozwanej m.in. przez wykonywanie prac na rzecz konkurencyjnych stacji radiowych, a także innych mediów bez uzyskania zgody prezesa zarządu pozwanej,
- wykonywanie na terenie zakładu pracy innych prac nie związanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, jak również używanie powierzonego sprzętu i urządzeń do celów prywatnych,
- zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy,
- niewykonywanie poleceń przełożonych, związanych z zadaniami służbowymi,

- niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników,
- nieprzestrzeganie przepisów i zasad BHP,
- nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej.

Dowód:

- regulamin k. 81-98.

Zamiar ukarania powoda nie był konsultowany z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony, cyfrowego zapisu dźwiękowego spotkania z 22 listopada 2016 r., zeznania świadków, przesłuchanie prezesa zarządu pozwanej oraz powoda.

Ocena zasadności żądania pozwu sprowadzała się do oceny, czy powód zachował się w sposób naganny podczas spotkania (...) w dniu 22 listopada 2016 r. oraz podczas przeprowadzonej tego samego dnia rozmowy ze swoim przełożonym P. S. (4), gdyż to właśnie było przyczyną ukarania go naganą.

Ustalenia faktyczne w zakresie przebiegu spotkania (...) Sąd poczynił na podstawie przedłożonego przez stronę powodową cyfrowego zapisu początkowej części spotkania. Zdaniem Sądu był to najbardziej wiarygodny dowód w tej kwestii. Relacje świadków, z uwagi na upływ czasu i pewnie z uwagi na stopień zaangażowania w sposób rozstrzygnięcia sporu, różniły się ze sobą. Co do przebiegu spotkania powoda z P. S. (4) i W. N., Sąd oparł swoje ustalenia na podstawie notatki sporządzonej przez tę ostatnio wymienioną oraz relacji uczestników tego spotkania. Walor dowodowy tych relacji zostanie omówiony w dalszej części uzasadnienia.

Na mocy 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, karę nagany. 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.).

Stosownie do treści art. 109 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (§1). Może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§2). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (§3).

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

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie wskazując rodzaj i datę naruszenia obowiązków oraz informując o sprzeciwie (art. 110 k.p.), który ukarany może wnieść w ciągu 7 dni. (art. 112 § 1 k.p.). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w terminie 14 dni od jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może terminie 14 od dnia zawiadomienia o jego odrzuceniu wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. (art. 112 § 2 k.p.).

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 przeciwpożarowych. Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), 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. wyrok Sądu Najwyższego z 27 lipca 1990 r., sygn. I PRN 28/90). Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układy zbiorowe pracy czy regulaminy. Każde uchybienie w stosunku do szczegółowo skonkretyzowanych w specyficznych warunkach danego pracodawcy organizacyjno-porządkowych powinności pracownika zaliczyć należy zatem do zachowań rodzących odpowiedzialność porządkową.

Poza sporem w sprawie była okoliczność, iż obowiązujący w pozwanej spółce regulamin pracy przewidywał, iż jej pracownicy są zobowiązani do przestrzegania ogólnie przyjętych zasad porządku i dyscypliny pracy. Przyjmował też, że szczególnym rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest m.in. zakłócanie porządku i spokoju w miejscu pracy oraz niewłaściwy stosunek do przełożonych i współpracowników.

Rozważania w przedmiocie zasadności sankcji nałożonej na powoda należy poprzedzić stwierdzeniem, iż w obowiązującym stanie prawnym nie ma literalnie wyrażonego zakazu utrwalania rozmów, w tym spotkań pracowników z ich przełożonymi. Jednak każda osoba, w tym pracownik, posiada niezbywalne prawa osobiste, których katalog nie jest zamknięty. Orzecznictwo sądowe, w tym zwłaszcza Sądu Najwyższego, sukcesywnie katalog ów rozszerza, z uwagi na ogólnoeuropejską tendencję do obejmowania ochroną kolejnych istotnych aspektów związanych z osobą ludzką oraz wraz z pojawianiem się nowych zjawisk w stosunkach międzyludzkich, nie oznacza to jednak, że można to czynić ponad wszelkie rozsądne granice. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., sygn. II PK 311/08, wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 października 2016 r., sygn. I ACa 495/16). Przepis art. 23 k.c. wymienia wśród nich zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Pracodawca jest zobowiązany do poszanowania dóbr osobistych pracownika z mocy art. 11¹ k.p. Do tych dóbr należy swoboda i ochrona komunikowania się, swoboda wyboru rozmówcy oraz tajemnica rozmowy. W kwestii nagrywania kogokolwiek bez jego zgody lub przynajmniej wiedzy przyjmuje się co do zasady, iż jest ono bezprawne, nawet bowiem jeśli nie narusza norm prawa karnego, to narusza w/w dobra osobiste. Nadto jest sprzeczne ze zwyczajnie pojętą uczciwością oraz zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 października 2016 r., sygn. I ACa 495/16). Pracodawca i pracownik są zobowiązani do zachowania lojalności względem siebie. Naruszać tej zasady nie może żaden z nich (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2011 r., sygn. II PK 299/10). W ostatnim z orzeczeń Sąd Najwyższy przyjął, iż nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę.

W świetle powyższego uznać należy, iż kierownictwo (...)decydując się na utrwalanie przebiegu spotkania w dniu 22 listopada 2016 r., winno było poinformować o swojej decyzji wszystkie osoby uczestniczące w spotkaniu jeszcze przed jego rozpoczęciem. Obowiązek ten byłby wyeliminowany dopiero wówczas, gdyby utrwalanie przebiegu spotkań było wcześniej powszechnie stosowane i wiadome wszystkim pracownikom, ale taka sytuacja nie miała miejsca. Poprzednik A. K. (1) takich praktyk nie stosował.

Tymczasem żadna z osób, które podjęły decyzję o nagrywaniu nie oznajmiła jej pracownikom tak przed spotkaniem, jak i po jego rozpoczęciu. M. E. (2) uruchomił rejestrację dźwięku przed otwarciem spotkania przez A. K. (1). Nie sposób tu zatem mówić o transparentności działań kierownictwa redakcji oraz motywów tych działań.

Powód miał zatem prawo na samym wstępie zwrócić uwagę, na brak jego zgody na nagrywanie spotkania. Czyniąc to znajdował się w stanie wzburzenia, ale w tych okolicznościach miało ono swoje usprawiedliwienie. Co jednak istotne, powód nie krzyczał, nie formułował jakichkolwiek obelg, czy innych obraźliwych treści wobec pozwanej i jej kierownictwa. W końcu, po ustaleniu, że jeśli nie zgodzi się na nagrywanie, to powinien wyjść, zastosował się do tego polecenia i opuścił spotkanie.

Sąd nie dopatrywał się w opisanym zachowaniu powoda żadnej naganności. W istocie mógł wypowiadać się w sposób bardziej spokojny, ale jak już wspomniano, jego wzburzenie wynikało z uprzedniego bezprawnego zachowania kierownictwa redakcji.

Powód miał się zachować nagannie także podczas spotkania z przełożonym P. S. (4) oraz główną księgową i prokurentką pozwanej W. N.. To wówczas powód porównał nagrywanie spotkania bez uprzedzenia o tym do metod postępowania Służby Bezpieczeństwa w okresie funkcjonowania PRL. Stwierdzenie to ewidentnie posiada pejoratywny wydźwięk i wiąże się ze stosowaniem podstępu, szantażu, czy manipulowaniem w innych formach. Należy jednak pamiętać, że Służba Bezpieczeństwa dopuszczała się również przestępstw kryminalnych, w tym stosowania tortur, jak i zabójstw.

Kontekst wypowiedzi powoda świadczy o tym, iż nie łączył jej z tymi najmroczniejszymi przejawami działań Służby Bezpieczeństwa, lecz wyłącznie ze stosowaniem podstępu. Rozróżnienie to ma istotne znaczenie dla oceny zachowania powoda. Jak już bowiem wspomniano, tego samego dnia, w którym miała miejsce rozmowa w gabinecie P. S. (4), kierownictwo redakcji (P. S. (4) i M. E. (1)), nie zdecydowało się poinformować pracowników (...) że utrwała przebieg spotkania. Tak wówczas, jak i w toku postępowania nie wyjaśniło motywów swojego zaniechania. Nie pokusiło się też o jakąkolwiek autorefleksję, i nie przeprosiło powoda za owe zaniechanie.

Ostatecznie Sąd uznał, że omawiana wypowiedź powoda nie powinna paść z jego strony, bowiem stanowiła obelgę i została zaadresowana do jego przełożonego. Nawet uwzględniając fakt, iż powód i P. S. (4) zwracali się do siebie po imieniu i komunikowali w sposób swobodny, powód w swoim porównaniu posunął się za daleko. Nie mniej jednak postępowanie pozwanej również nie pozostawało bez zarzutu, o czym była mowa we wcześniejszej części uzasadnienia. Zdaniem Sądu pozwana mogłaby ukarać powoda tylko wówczas, gdyby jej wcześniejsze postępowanie wobec powoda było bez zarzutu, albo gdyby zreflektowała się w porę i przeprosiła powoda za nieujawnienie faktu nagrywania przebiegu spotkania.

Przyczyną udzielenia powodowi nagany było też to, że w gabinecie P. S. (4) wypowiadał się w tonie agresywnym, podniesionym. Kontestował udział głównej księgowej w spotkaniu oraz zarzucił pracodawcy zaszczywanie i zastraszanie całej załogi.

Sąd miał „próbkę” tonu wypowiedzi powoda podczas spotkania (...). Jak już wspomniano, był on emocjonalny, podniesiony, a na końcu dało się odczuć rezygnację powoda. Podyktowany był sposobem postępowania kierownictwa redakcji. Natomiast daleko mu było do agresji.

Należy przyjąć, iż w podobnym tonie powód wypowiadał się w obecności P. S. (4) oraz W. N.. Jak powód wskazał, udając się do gabinetu P. S. (4) liczył się z tym, że i w tym przypadku rozmowa może być nagrywana, a on sam otrzyma reprimendę, zaś w najgorszym przypadku zostanie z nim rozwiązany stosunek pracy. Wątpliwym jest, by zdecydował się na słowną agresję. Nadto nie był sam na sam z przełożonym. Towarzyszyła im W. N.. Zatem powód miał świadomość, że jego ewentualne niestosowne zachowanie zostanie odnotowane także przez nią, jako biernego świadka rozmowy. Sąd nie dał wiary relacji świadków P. S. (4) i W. N. co do tego, że obawiali się agresji fizycznej ze strony powoda. Sąd miał możliwość zapoznania się z grubsza z wyglądem i warunkami fizycznymi powoda i P. S. (4),

i w ocenie Sądu drugi z wymienionych nie miał się czego obawiać. Nadto W. N. w swojej notatce nie wspomniała nic na temat agresywnej mowie ciała powoda. Miał on tylko agresywnie zapytać się „co tu robi pani księgowa, co ona tu robi, w jakim jest charakterze?”. Dalej powód powiedział, że czuje się zaszczytowany. Osoba zaszczytowana z zasady przybiera pozycję defensywną obawiając się ataku ze strony agresora. Według Sądu przemawia to za przyjęciem, iż powód nie tyle był agresywny, co wzburzony, a to istotna różnica.

W realiach występujących w Polsce praktyką jest wymiana kadry zarządzającej spółkach powiązanych kapitałowo ze Skarbem Państwa po każdej zmianie rządzącej opcji politycznej. Jest to okoliczność znana powszechnie. Zjawisko to dotyczy również mediów publicznych. W praktyce po wyborach parlamentarnych następują zmiany personalne na różnych szczeblach zatrudnienia, od najwyższych po najniższe. Ze zjawiskiem tym z pewnością łączy się obawa pracowników zatrudnionych przed zmianą partii rządzącej co do ich dalszego zatrudnienia.

Można się zatem spodziewać, iż także u pracowników (...) pozwanej takie obawy powstały. Wszak jednym z pierwszych kroków kierownictwa było wznowienie współpracy z osobą, która wcześniej odeszła z pracy w nienajlepszej atmosferze. Jednocześnie ignorowano sygnały pracowników redakcji co do tego. W efekcie zwrócili się o pomoc do rady nadzorczej pozwanej, a nawet (...).

Zdaniem Sądu w w/w okolicznościach istotnie mogli czuć się zagrożeni. Karanie powoda za to, że podzielił się tym z przełożonym jest wysoce niestosowne. Zawiera w sobie założenie, iż nie jest dopuszczalnym formułowanie jakiegokolwiek negatywnej oceny funkcjonowania zakładu pracy i atmosfery w nim panującej. Dodatkowo sytuacja ta dotyczy dziennikarzy, którzy z zasady w życiu zawodowym winni wykazywać się odwagą. W związku z powyższym nie mogło spotkać się to z akceptacją Sądu.

Na koniec zauważyć należy, iż powód wcześniej nie był karany, ani dyscyplinowany w innej formie. Świadczenie z wyłączeniem jego przełożonych oceniali go jako kulturalnego i uczynnego.

Powyższe skłoniło Sąd do uznania nałożonej nagany za nieadekwatną, bo idącą za daleko w świetle ustalonych okoliczności sprawy. Nie oznacza to, iż Sąd nie dopatrzył się nieprawidłowości w postępowaniu powoda. Jak już wspomniano, miały one miejsce, ale wiązały się z nieprawidłowościami w postępowaniu pozwanej. Dlatego obie strony stosunku pracy powinny były w pierwszej kolejności zrewidować swoje postępowanie i postarać się wyeliminować je w przyszłości.

Niezależnie od powyższego Sąd nie znalazł w zgromadzonym materiale dowodowym potwierdzenia okoliczności wystąpienia do zakładowej organizacji związkowej o stanowisko w przedmiocie sprzeciwu powoda od kary nagany. To, że takie wystąpienie miało miejsce wynika wyłącznie z relacji A. K. (1). Nie ma na to jednak innych dowodów. Pozwana ograniczyła się bowiem do złożenia oświadczenia datowanego na 22 marca 2017 r., z którego wynika wyłącznie to, że powód nie jest członkiem Związku Zawodowego (...). Nie dowodzi to tego, że do w/w związku zwracano się o stanowisko, zwłaszcza, iż rozpoznanie sprzeciwu miało miejsce 12 grudnia 2016 r.

Zdaniem Sądu o ile konsultacja związkowa miałaby miejsce, zostałaby po niej jakiś ślad, skoro nawet przebieg spotkań z pracownikami jest rejestrowany. Jego brak świadczy o zaniechaniu ze strony pozwanej, które stanowiło wadę formalną kary.

Przedstawionym powyżej ustaleniom i rozważaniom Sąd dał wyraz w pkt I wyroku uchylając kwestionowaną przez powoda karę nagany.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 §1 k.p.c. Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika (120 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy.

Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd - zgodnie z zasadą przewidzianą w powyższym przepisie - nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin - Centrum w Szczecinie kwotę 30 zł, na którą składała się wartość opłaty od pozwu.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)