

UZASADNIENIE

M. T., w pozwie wniesionym dnia 16 sierpnia 2021r. przeciwko (...) 13 M. w S., domagała się uchylecia zastosowanej wobec niej kary porządkowej upomnienia, wskazując, iż była ona nieuzasadniona, nałożona przez pracodawcę pochopnie oraz nieadekwatnie do przebiegu sytuacji. Zaprzeczyła, aby jej zachowanie wobec współpracownika miało formę rażącą, tłumacząc, iż w rozmowie z nim zmierzała jedynie do wyjaśnienia kwestii treści zawartych w ulotce informacyjnej.

Pozwany (...) 13 M. w S. wniósł o oddalenie powództwa, przedstawiając w odpowiedzi na pozew argumenty przemawiające za zasadnością nałożenia na M. T. kary upomnienia. Podał, iż M. T. w sposób arogancki podważała pracę współpracownika, sugerując jego niekompetencję i próbując zmusić go do dokonania zmian w treści ulotki, która to treść była już ustalona i zatwierdzona przez dyrektora pozwanej. Takie zachowanie stanowiło, w ocenie strony pozwanej, naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. Pozwany podkreślił, iż wersja zdarzeń przedstawiona przez powódkę nie była przekonująca, jako że dyrektor był naocznym świadkiem jej niekoleżeńckiego zachowania. Wskazał, iż nie był to pierwszy przypadek konfliktowego zachowania powódki, stąd w konsekwencji została podjęta decyzja o nałożeniu kary porządkowej.

Obie strony zawnioskowały o przyznanie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W toku postępowania, M. T., podtrzymując swoje stanowisko procesowe, akcentowała, iż zwrócenie się przez nią do współpracownika w zakresie treści ulotki świadczy wyłącznie o realizowaniu przez nią obowiązków służbowych i było uzasadnione niewłaściwą treścią ulotki, a rozmowa ta nie miała formy rozkazu, lecz poszukiwania konstruktywnych rozwiązań co do zapisów ulotki.

Strona pozwana natomiast podkreślała, iż istotą postępowania nie jest treść samej ulotki, lecz sposób komunikacji M. T. ze współpracownikiem cechujący się podniesionym tonem, powtarzaniem wciąż tych samych zarzutów i niesłuchaniem współpracownika. Nadto wskazała, iż w dniu 3 listopada 2021r. złożono M. T. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, a decyzja ta była spowodowana brakiem umiejętności współpracy z innymi pracownikami i nieodpowiednim zachowaniem powódki wobec nich.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. T. została zatrudniona w (...) 13 M. w S. od dnia 1 lutego 2016r. na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, zaś począwszy od dnia 1 marca 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. organizacji imprez.

Do jej obowiązków należało m.in. współtworzenie programu merytorycznego (...) 13 M., kontakt z artystami i czynny udział w imprezach organizowanych przez pracodawcę oraz współpraca z innymi pracownikami biura i pracownikami technicznymi.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1.02.2016r. k. 1B akt osobowych powódki, umowa o pracę z dnia 1.03.2016r. k. 17 cz. B akt osobowych powódki, zakres obowiązków z dnia 18.09.2017r. k. 28 cz. B akt osobowych powódki

K. R. zajmuje stanowisko specjalisty ds. PR, w ramach którego przygotowuje m.in. materiały promujące i informujące o wydarzeniach organizowanych przez (...) 13 M.. Jako, że stanowiska specjalisty ds. PR i specjalisty ds. organizacji imprez są równorzędne, M. T. nie posiadała kompetencji do wydawania K. R. poleceń służbowych. Zwierzchnikiem służbowym M. T. i K. R. był dyrektor W. K..

Niesporne, a nadto: zeznania świadka K. R. k. 114-116, przesłuchanie powódki M. T. w charakterze strony k. 116-117,

K. R., w ramach swoich obowiązków pracowniczych, przygotował ulotkę informacyjną dotyczącą wydarzeń kulturalnych organizowanych przez (...) w sierpniu 2021r. Zarówno projekt ulotki, jak i jej treść, były uzgodnione z dyrektorem W. K..

Dowód: zeznania świadka K. R. k. 114-116, przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 117-118

W dniu 26 lipca 2021r. M. T. po raz kolejny zarzuciła K. T. nieprawidłowe sformułowanie treści tejże ulotki. Swoje uwagi i pretensje wypowiadała podniesionym tonem głosu, powtarzając wiele razy pod jego adresem ten sam zarzut i wyrażając swoje niezadowolenie odnośnie sposobu jej przygotowania. Nie słuchała argumentów K. R., narzucając mu swoje oczekiwania co do sposobu w jaki ulotka winna zostać przygotowana. Świadkiem tej sytuacji był dyrektor W. K..

Dowód: zeznania świadka K. R. k. 114-116, przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 117-118

Zachowanie M. T. wywołało u K. R. poczucie silnego dyskomfortu oraz złe samopoczucie utrudniające wykonywanie obowiązków służbowych. Następnego dnia K. R. zwrócił się pisemnie do dyrektora W. K. z prośbą o interwencję w związku z rozmową z M. T.. Wyraził niezgodę wobec wywierania na nim presji przez osobę do tego nieuprawnioną (współpracownika), wobec przekraczania zasad współzycia społecznego i powołał się na generowanie przez M. T. konfliktu i złej atmosfery w miejscu pracy.

Dowód: pismo z dnia 27.07.2021r. k. 11D akt osobowych powódki, zeznania świadka K. R. k. 114-116, przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 117-118

M. T., poprzez wiadomość e-mail, tłumaczyła W. K., że nie było jej wolą ingerowanie w szablony materiałów promocyjnych, a jedynie korekta informacji, tak, aby były czytelne dla odbiorców. Chciała również ustalić, dlaczego spotkanie i wystawa z artystą M. K. nie widnieje w programie. W odpowiedzi W. K. upomniał M. T. o konieczności stosowania w korespondencji służbowej oficjalnej formy (nie zaś zwrotu „panie W.”) oraz zobowiązał do nieingerowania w pracę pozostałych pracowników, niepodważania jego decyzji dotyczących zatwierdzonych przez niego szablonów materiałów promocyjnych oraz niewywierania presji w sprawach, które nie należą do jej kompetencji zawodowych. Zaprosił ją również na spotkanie mające na celu jej wysłuchanie.

Dowód: wiadomości email z dnia 27.08.2021r. k. 12D akt osobowych

W trakcie wysłuchania M. T. nie dostrzegała żadnej swojej winy w sposobie prowadzenia rozmowy z K. R..

Po wysłuchaniu M. T., w dniu 27 lipca 2021r. została na nią nałożona kara porządkowa upomnienia. Pracodawca wskazał, iż kara ta dotyczy naruszenia przez M. T., po raz kolejny zasad współzycia społecznego w pracy, tj. wywołania w dniu 26 lipca 2021 r. konfliktu, pomiędzy nią a pracownikiem zatrudnionym na stanowisku specjalisty ds. PR., a dotyczącego informacji zamieszczonych na materiałach promocyjnych (ulotka sierpień 2021 r.). W uzasadnieniu podano, iż w ocenie pracodawcy - jako świadka zdarzenia z dnia 26 lipca 2021 r. - uwagi M. T. oraz oczekiwania w stosunku do wykonywanych przez specjalistę ds. PR obowiązków były nieuzasadnione, a sposób komunikacji M. T. był rażący i niedopuszczalny. Pracodawca podkreślił, iż sprawa „sierpniowej ulotki" i informacji w niej zawartych została omówiona wcześniej, na etapie jej tworzenia. Nadto pracodawca podał, iż osoba zatrudniona na stanowisku specjalisty ds. organizacji imprez nie posiada zawodowych kompetencji do zlecania i rozliczania z obowiązków współpracowników, nie może delegować współpracownikom zadań, wymagać ich realizacji, a przede wszystkim nie może podniesionym tonem głosu i emocjonalnymi wypowiedziami wywoływać presji na pracownikach. Przypomniał, iż - jak każdy pracownik - jest zobowiązana, aby w codziennym wykonywaniu swoich obowiązków pracowniczych nie doprowadzać do konfliktów poprzez formę i sposób wypowiedzi, próbę wywierania presji oraz narzucania decyzji i rozliczania z obowiązków współpracowników. Zaznaczył, że M. T. w dniu 26 lipca 2021r., po raz kolejny, wywołała sytuację konfliktową, psując atmosferę pracy, a tym samym naruszyła art. 100 § 1 pkt 6 k.p. oraz zapisy Kodeksu Etyki obowiązującego w (...) 13 M..

Zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej zawierało stosowne pouczenie w zakresie sprzeciwu i o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej k. 13D akt osobowych powódki, przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 117-118

W złożonym w dniu 2 sierpnia 2021r. sprzeciwie M. T. przedstawiła swoje uwagi odnośnie treści ulotki (zbyt rozbudowana ilość informacji o biletach, a zbyt mało danych o samych wydarzeniach kulturalnych, brak w ulotce wydarzenia z udziałem M. K.), podkreślając, iż jej zastrzeżenia zmierzały do wyjaśnienia i uzupełnienia ulotki o powyższe informacje. Poprosiła o spokojną i właściwą ocenę zaistniałej sytuacji.

Pracodawca w dniu 3 sierpnia 2021r. zawiadomił M. T. o odrzuceniu sprzeciwu, podając, iż nie powołała żadnych nowych informacji, zapewniając, iż pracodawca – będący jednocześnie świadkiem sytuacji – dokonał bezstronnej oceny zdarzenia.

Dowód: sprzeciw k. 15D akt osobowych powódki, zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu k. 16 D akt osobowych powódki

Zgodnie z obowiązującym w (...) 13 M. w S. Kodeksem Etyki (...) 13 M., pracownik zobowiązany jest do zachowania uprzejmości i życzliwości w kontaktach ze zwierzchnikami, współpracownikami i podwładnymi (§ 13 ust. 1 Kodeksu), traktuje współpracowników z szacunkiem, respektuje ich wiedzę i doświadczenie oraz szanuje ich czas i pracę (§ 13 ust. 3 Kodeksu) oraz jest otwarty na współpracę i korzystanie z doświadczeń oraz wiedzy zwierzchników, współpracowników i podwładnych, a w przypadku braku wiedzy specjalistycznej do korzystania z pomocy ekspertów (§ 13 ust. 5 Kodeksu).

Dowód: zarządzenie nr (...) Dyrektora (...) 13 M. z dnia 25.08.2014r. w sprawie Kodeksu Etyki (...) 13 M. k. 31-35

W toku zatrudnienia pracodawca wymierzył M. T. w dniu 25 listopada 2019r. karę porządkową upomnienia oraz karę nagany w dniu 21 września 2021r. Ponadto w dniu 23 czerwca 2020r. poinformował ją o zastrzeżeniach dotyczących nieprzestrzegania przez nią czasu pracy, niewykonywania poleceń przełożonych oraz naruszaniu zasad współzycia społecznego (wywoływanie konfliktów ze współpracownikami). Współpracownicy zgłaszali bowiem pracodawcy skargi na niewłaściwe zachowanie M. T. oraz protestowali przeciwko dzieleniu z nią wspólnego pokoju w miejscu pracy.

Dowód: przesłuchanie W. K. w charakterze strony k. 117-118, zawiadomienie z dnia 19.11.2019r. k. 2D akt osobowych, pismo z dnia 23.06.2020r. k. 4D akt osobowych, notatka z dnia 22.04.2021r. k. 8D akt osobowych powódki, zawiadomienie z dnia 21.09.2021r. k. 22D akt osobowych powódki, wiadomości email k. 17D- 18D, 21D

W dniu 3 listopada 2021r. złożono M. T. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu tym pracodawca wskazał czternaście przyczyn zakończenia stosunku pracy, a wśród nich m.in brak umiejętności współpracy z innymi pracownikami i nieodpowiednie zachowanie wobec nich.

Dowód: oświadczenie k. 83-85

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 k.p. karę upomnienia pracodawca może zastosować wobec pracownika w przypadku nieprzestrzegania przez niego 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. Na mocy art. 111 k.p. przy zastosowaniu kary bierze się pod uwagę w

szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

W świetle przytoczonych przepisów przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika - co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 kp - oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 kp. Jednocześnie przyjmuje się, iż wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (tak wyrok SN z 1 lipca 1999 r., I PKN 86/99).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 k.p.. Wśród tych obowiązków wyróżnić należy obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 1 pkt 6 k.p.). Obowiązek ten został również ujęty w akcie wewnętrznym obowiązującym w postaci Kodeksu Etyki (...) 13 M., który w § 13 reguluje zasady obowiązujące pracowników w relacjach wzajemnych i ze zwierzchnikami. Nałożona przez pozwanego pracodawcę na powódkę kara upomnienia dotyczyła właśnie naruszenia obowiązku w zakresie przestrzegania zasad współzycia społecznego poprzez wywołanie w dniu 26 lipca 2021r. konfliktu ze współpracownikiem K. R..

W ocenie sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w tym przede wszystkim zeznania świadka K. R. oraz zeznania przesłuchanego za stronę pozwaną W. K., którym sąd dał wiarę, wykazał, iż powódka dopuściła się swoim zachowaniem podczas rozmowy z K. R. w dniu 26 lipca 2021 r. naruszenia zasad współzycia społecznego obowiązujących w pozwanym (...). Sąd miał na uwadze, iż K. R. był bezpośrednim adresatem zachowania powódki, zaś W. K. widział i słyszał przebieg ich rozmowy. W ocenie sądu nie ma żadnych podstaw, aby podważać przedstawiony przez K. R. oraz W. K. przebieg spornego zdarzenia. Z tego względu, sąd nie bazował na przesłuchaniu powódki, która – nie kwestionując faktu zaistnienia rozmowy z K. R. w przedmiocie treści ulotki - negowała jednocześnie swoje wrogie nastawienie wobec jego osoby. Argumentacja powódki o merytorycznym charakterze tejże rozmowy została oceniona jako forma obrony procesowej. Natomiast wiarygodne i spójne zeznania K. R. i W. K. potwierdziły, iż powódka podczas rozmowy z K. R. mówiła podniesionym tonem, z pretensjami, powtarzając ten sam zarzut i swoje oczekiwania wobec treści ulotki. Przez swoje działanie starała się wyrzucić presję na K. R.. Swoim zachowaniem powódka wywołała zatem sytuację konfliktową z ww. współpracownikiem, który odczuwał z jej powodu stres i dyskomfort. K. R. bowiem – jak zeznał – był cały roztrzęsiony i drżał mu głos z powodu zaistniałej z powódką sytuacji; w konsekwencji K. R. zdecydował się zgłosić to zdarzenie z udziałem powódki pracodawcy w formie pisemnej. Co więcej, z zeznań K. R. oraz W. K. wynika, że był to kolejny raz kiedy powódka sprowokowała sytuację konfliktową i stresującą dla współpracownika. Potwierdza to analiza akt osobowych powódki, która doprowadziła co do ustalenia, że niewłaściwe, naruszające zasady współzycia społecznego zachowanie się przez powódkę miały charakter powtarzalny. Tego typu zachowania legły także u podstaw zakończenia z powódką stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga, iż w niniejszej sprawie nie były oceniane motywacje, którymi kierowała się powódka wygłaszając uwagi o treści ulotki wobec K. R., lecz jedynie nieakceptowalna forma w jakiej powódka zastrzeżenia te wyraziła. Powódka nie była uprawniona do wydawania poleceń współpracownikowi, a jak każdy pracownik była zobligowana do przestrzegania zasad kulturalnego zachowania się w miejscu pracy. W tym miejscu wskazać należy, że sąd orzekający podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 marca 1999 r. (sygn. akt I PKN 603/98), iż w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie wywołało skutki; nie mają natomiast większego znaczenia intencje pracownika.

Mając zatem na uwadze, że w pozwanym (...) 13 M. obowiązuje Kodeks Etyki opisujący w § 13 m. in., że pracownicy we wzajemnych relacjach powinni zachowywać się względem siebie życzliwie, uprzejmie oraz odnosić się do siebie z szacunkiem, należało uznać, że powódka w dniu 26 lipca 2021 r. naruszyła te zasady.

Wobec powyższego należało uznać, że powódce zasadnie udzielono pismem z dnia 27 lipca 2021 r. kary upomnienia, a zatem brak było podstaw do jej uchylenia i w konsekwencji powództwo należało oddalić, o czym sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i art. 99 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Ponieważ w niniejszej sprawie to powódka jest stroną przegrywającą należało zasądzić od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Podstawę rozstrzygnięcia stanowił § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265)). Mając na uwadze powyższe, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

sędzia K. S.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

sędzia K. S.