

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym 11 lipca 2023 r. (zatytułowanym odwołanie na odpowiedź pracodawcy) K. T. wystąpił z żądaniem uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej na niego pismem z 16 czerwca 2024 r. przez pracodawcę (...) w G., Oddział w S.. W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że w jego ocenie zastosowana przez pracodawcę kara porządkowa jest bezpodstawna, a wskazany w oświadczeniu pracodawcy zarzut związany z podważaniem przez niego prawidłowości pracy innego pracownika zespołu nie znajduje uzasadnienia w rzeczywistości.

W odpowiedzi na pozew (...) w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Argumentował, że powód swoim zachowaniem naruszył obowiązujący u pozwanego regulację wewnętrzną – „(...)”, co w pełni czyniło zasadnym nałożenie na K. T. kary porządkowej.

Pozwana wystąpiła o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. T. był zatrudniony w (...) w G., Oddział w S. na stanowisku (...) od 1 października 2019 r., w tym od 1 stycznia 2022 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Niesporne, nadto dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 2 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 18.

Zgodnie z postanowieniami obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy na pracownika mogła zostać nałożona kara upomnienia lub nagany. Zgodnie z § 10 pkt 3 Regulaminu, karę wymierza Prezes Zarządu lub Wiceprezes Zarządu Spółki w oparciu o umotywowany wniosek Bezpośredniego Przełożonego Pracownika.

Dowód : regulamin pracy – k. 183-200.

Zasady współpracy w zespole obowiązujące powoda określała regulacja wewnętrzna sporządzona przez Lidera zespołu (...) – bezpośrednią przełożoną powoda – „(...)”. W treści pisma został określony szereg zasad obowiązujących pracowników zespołu. Byli oni zobowiązani m.in. do ponoszenia odpowiedzialności za swoją pracę, przy modyfikacji systemu winni wcześniej konsultować „żeby uniknąć popełniania błędów”, pracownicy winni okazywać sobie szacunek, w razie wątpliwości powinni pytać i komunikować swój problem, powinni komunikować się jasno i jednoznacznie a nadto „jak coś mamy zrobione to mówimy, że jest zrobione, jak coś jest w trakcie to mówimy, że w trakcie, a nie, że zrobione”. Z dalszej części regulacji wynikało, że osobą odpowiedzialną za aplikację(...) była – J. wszelkie sprawy dotyczące tej aplikacji w kontekście wdrożeń i zmian miały przechodzić przez tę osobę i dodatkowo DW przełożonej (także J. K.). W pkt 7 regulacji znajdował się zapis „Jeżeli jakaś osoba z zespołu (...) popełni błąd to informujemy ją o tym na czacie/w mailu tylko do niej/ewentualnie na wspólnym ZESPOŁOWYM spotkaniu. Błędy konsultujemy wewnątrz zespołu, nie chcemy, żeby do kogokolwiek spoza zespołu taka informacja dotarła”.

Dowód : – „(...)” – k.179, zeznania świadka R. S. – k. 91-92, przesłuchanie powódki – k. 92-93.

Zespół w którym pracował powód składał się z 4 osób oraz przełożonego – lidera zespołu (...). Oprócz powoda (wykonującego pracę w oddziale w S.) w zespole pracowała J. C. (1) (wykonywała pracę w oddziale w Ł.); K. B. (wykonywał pracę w oddziale w Ł.) oraz Ł. W. (wykonywał pracę w oddziale w B.). Liderka zespołu (...) wykonywała pracę w oddziale w Ł..

W dniu 7 czerwca 2023 r. odbyło się spotkanie zespołu powoda (tzw. (...)). Spotkania zespołu odbywały się 4 razy w tygodniu i służyły rozwiązywaniu bieżących problemów. Spotkania odbywały się zdalnie za pomocą aplikacji T., jednak trzy osoby z zespołu pracujące w oddziale pozwaney w Ł. przebywały w tym samym pomieszczeniu - w oddziale w Ł..

W dniu 7 czerwca 2023 r. w spotkaniu uczestniczyły cztery osoby: powód, J. C. (1), Ł. W. oraz ich przełożona (lider zespołu) J. K.. Spotkanie dotyczyło m.in. zgłoszenia z dnia poprzedniego nieprawidłowości systemu(...), a dokładnie problemu dotyczącego niemożliwości akceptacji faktury. Zgłoszenie dotyczące tego błędu pojawiło się w systemie przed spotkaniem, powód je dostrzegł i zaczął omawiać zgłoszony błąd dotyczący modułu. Przełożona powoda J. K., w momencie rozpoczęcia spotkania, czyli o godzinie 8.45, siedziała przy komputerze J. C. (1) i połączyła się razem z nią, dopiero po pewnym czasie przeszła do swojego komputera i po kilku minutach trwającego już spotkania, połączyła się na spotkanie ze swojego komputera. Dopiero wówczas powód dostrzegł, że przełożona jest obecna na spotkaniu zespołu. Krótko przed spotkaniem (o godz. 8.44) J. K. rozwiązała problem dotyczący spornego zgłoszenia, lecz nie przydzieliła sobie formalnie spornego zgłoszenia. Powód nie wiedział, że zgłoszony problem dotyczący systemu (...) po pierwsze, został poprawiony przez J. C. (1) dwa miesiące wcześniej (wprowadzono wówczas poprawki do modułu, lecz członkowie zespołu nie zostali o tym poinformowani), po drugie, nie wiedział, że nowe zgłoszenie zostało rozwiązane krótko przed spotkaniem przez J. K.. **Dowód:** wydruk z systemu k. 106-107; zeznania świadka J. K. – k. 261-263, zeznania świadka J. C. (1) – k. 263, zeznania świadka Ł. W. – k. 263-265; zeznania świadka K. B. – k. 264-265; zeznania świadka A. K. – k. 265-266; przesłuchanie powoda – k. 260-261 oraz k. 266-267.

Powód był postrzegany przez przełożoną oraz współpracowników jako osoba dokładna, skrupulatna i kompetentna. Powód miał dużą wiedzę merytoryczną. Relacje powoda i przełożonej J. K. nie były dobre. Relacje powoda z pozostałymi członkami zespołu były dobre, chociaż z zeznań J. C. (1) wynika, że nie lubiła powoda, czuła się dotknięta jego uwagami dotyczącymi pracy, o czym mówiła przełożonej – J. K., z którą pracowała w jednym biurze w Ł..

Dowód: zeznania świadka J. K. – k. 261-263, zeznania świadka J. C. (1) – k. 263, zeznania świadka Ł. W. – k. 263-265; zeznania świadka K. B. – k. 264-265; przesłuchanie powoda – k. 260-261 oraz k. 266-267.

W dniu 16 czerwca 2023 r. pracodawca wezwał powoda na spotkanie celem złożenia wyjaśnień w związku z incydentem na spotkaniu 7 czerwca 2024 r. Spotkanie odbyło się zdalnie (aplikacja T.) i była na nim obecna J. K. oraz pracownik działu kadr A. K.. Po uprzednim wysłuchaniu K. T., pismem z dnia 16 czerwca 2024 r. podpisanym przez M. G., pracodawca wymierzył powodowi karę upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy oraz nienależytego wykonywania obowiązków służbowych polegające na: podważaniu wykonywania obowiązków przez innego pracownika, dokładności jego pracy dot. Modyfikacji obiegu bpmn oraz podważenie kompetencji i decyzji przełożonego. Wskazano nadto, że zachowanie powoda narusza zasady współpracy w zespole wynikające z regulacji pt. „(...)”.

Niesporne, nadto dowód: zawiadomienie – k. 6;

Pismem z dnia 20 czerwca 2023 r., K. T. złożył sprzeciw od nałożonej kary (nazwa pisma – zażalenie) wskazując powody, dla których nie zgadza się ze stanowiskiem pracodawcy.

Niesporne, nadto pismo – k. 10.

W odpowiedzi pracodawca, pismem z dnia 3 lipca 2023 r., po rozpatrzeniu stanowiska powoda, oraz po wysłuchaniu powoda w obecności przedstawiciela związków zawodowych (...) poinformował powoda o podtrzymaniu swojego stanowiska.

Niesporne, nadto dowód: pismo – k.8; zeznania świadka J. W..

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo, oparte na treści art. 112 § 2 w zw. z art. 108 § 1 Kodeksu pracy, okazało się zasadne.

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 lub karę nagany. Stosownie do treści art. 109 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 (§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). W zakresie kryteriów karania art. 111 k.p. stanowi, iż przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Zgodnie z treścią przepisu art. 112 § 1 i 2 kodeksu pracy, 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. 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.

Powód wykorzystał drogę zaskarżenia kary upomnienia, przewidzianą w normie cytowanego przepisu. W terminie wystąpił ze sprzeciwem (zażaleniem) do pracodawcy, który został odrzucony, a następnie złożył odwołanie do sądu pracy.

Przepis art. 108 k.p. stanowi, że kara porządkowa może zostać udzielona za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Owa organizacja i porządek pracy w (...) w G. określona była regulaminem pracy, a w zakresie zasad współpracy w zespole powoda także wynikała z dokumentu nazwanego –„(...)”.

Sąd uznał, że zachowanie powoda w czasie spotkania zespołowego w dniu 7 czerwca 2023 r. nie można kwalifikować jako naruszenia organizacji i porządku pracy. W § 10 regulaminu pracy obowiązującego powoda pracodawca wskazał, że ciężkie naruszenie obowiązków wg pkt 7 i za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, przepisów BHP, przepisów przeciwpożarowych a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może nałożyć karę porządkową. W § 10 pkt 7 regulaminu wskazano przykładowe zachowania, które uważa za ciężkie naruszenie podstawowe obowiązków pracowniczych. Żadne z tych przewinień nie dotyczy zachowania powoda. Zachowanie powoda zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy. W konsekwencji, Sąd zbadał prawidłowość i zasadność przyczyny, która legła u podstaw nałożonej na powoda kary upomnienia.

Odnosząc się do zarzutu stawianego przez pracodawcę powodowi, to jest nieprzestrzegania przez K. T. ustalonej organizacji i porządku pracy oraz nienależytego wykonywania obowiązków służbowych polegającego na: podważaniu wykonywania obowiązków przez innego pracownika, dokładności jego pracy dot. Modyfikacji obiegu bpmn oraz podważenie kompetencji i decyzji przełożonego. A ponadto, naruszania zasad współpracy w zespole wynikające z wewnętrznych regulacji pt. „(...)”, wskazać należy iż zarzut ten okazał się niezasadny. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że K. T. w trakcie spotkania zespołu w dniu 7 czerwca 2023 r., rozpoczął omawianie tematu zgłoszenia błędu systemu (...), które według jego wiedzy, wpłynęło i nie zostało nikomu przydzielone. O powyższym zeznał świadek J. K., która podkreśliła, że zgłoszenie zostało przez nią „załatwione” minutę przed spotkaniem, lecz nie zdążyła ona formalnie sobie przydzielić tego zgłoszenia, gdyż zapomniała i poprosiła powoda o formalne przydzielenie jej spornego zgłoszenia, dopiero w czasie trwania spotkania. Ponadto przełożona od początku spotkania nie uczestniczyła w nim (połączyła się z komputera podwładnej J. C. (2) wspólnie z nią) i dopiero po kilku minutach przeszła do swojego komputera i była widoczna na spotkaniu zespołu. To spowodowało, że powód nie miał również wiedzy (w trakcie informowania zespołu o zgłoszeniu), że na spotkaniu jest obecna przełożona i odebrał to jako jej spóźnienie, co tym bardziej uzasadnia jego zachowanie - ponowne omówienie problemu spornego zgłoszenia, po pojawieniu się przełożonej na spotkaniu.

Zdaniem Sądu istotny jest także fakt, że powód nie został poinformowany, że sporny błąd systemu został już naprawiony dwa miesiące wcześniej przez innego współpracownika (J. C. (1)), co powodowało, że zgłoszenie o którym mówił powód de facto zostało już rozwiązane i nie wymagało dalszej analizy. O braku wiedzy powoda świadczą

zeznania J. K. (k. 262) oraz Ł. W. (k. 264). Świadek Ł. W., który był obecny na spotkaniu zeznał, że problem polegał na tym, że J. C. (1), dokonała zmiany w systemie (...) w obiegu dokumentów i nie poinformowała o zmianie reszty zespołu. Według niego to było podstawą nieporozumienia na spotkaniu. Z tego powodu K. T. mówił o tym problemie na zebraniu zespołu próbując ustalić (wyjaśnić) dlaczego sporny błąd w systemie nadal występuje. Świadek Ł. W. wyraźnie wskazał, że według niego problemem było do, że powód jako członek zespołu nie został poinformowany o wprowadzonych zmianach (poprawkach) do systemu (...) i to było powodem konfliktu i w konsekwencji wypowiedzi powoda dotyczących spornego zgłoszenia. Należy wskazać, że z zeznań świadków nie wynika, aby powód negatywnie wypowiadał się o innej osobie (współpracowniku), a jedynie dociekał dlaczego błąd w systemie nadal się pojawia, co jego przełożona odebrała jako podważanie jej kompetencji, zaś J. C. (1) poczuła się dotknięta. Jednak przełożona J. K. oraz J. C. (1) posiadały wiedzę (której nie posiadał powód) na ten temat, że sporne zgłoszenie nie jest poważnym, gdyż zostało już rozwiązane.

Podstawą nałożenia kary było również naruszanie zasad współpracy w zespole wynikające z wewnętrznych regulacji pt. „(...)”. Sąd poddał analizie treść tych zasad (k. 179) nie dostrzegając jednak aby powód te zasady naruszył. Zgodnie z tymi regulacjami członkowie zespołu byli zobowiązani m.in. do ponoszenia odpowiedzialności za swoją pracę, przy modyfikacji systemu winni wcześniej zmiany konsultować, aby „uniknąć popełniania błędów”, pracownicy winni okazywać sobie szacunek, w razie wątpliwości powinni pytać i komunikować swój problem. Zostało także wskazane, że członkowie zespołu powinni komunikować się jasno i jednoznacznie a nadto „jak coś mamy zrobione to mówimy, że jest zrobione, jak coś jest w trakcie to mówimy, że w trakcie, a nie, że zrobione”. Z dalszej części regulacji wynikało, że osobą odpowiedzialną za aplikację (...) była – J. K. i wszelkie sprawy dotyczące tej aplikacji w kontekście wdrożeń i zmian miały przechodzić przez tę osobę i dodatkowo DW przełożonej (także J. K.). W pkt 7 regulacji znajdował się zapis „Jeżeli jakaś osoba z zespołu (...) popełni błąd to informujemy ją o tym na czacie/w mailu tylko do niej/ewentualnie na wspólnym ZESPOŁOWYM spotkaniu. Wskazano, że błędy trzeba konsultować wewnątrz zespołu, a informacja o nich nie powinna trafić do kogokolwiek spoza zespołu.

Zdaniem Sądu powód (nie posiadający pełnej wiedzy, co było wynikiem zaniedbań popełnionych wcześniej przez innych pracowników oraz organizacji pracy przyjętej u pozwanej – o czym niżej), nie naruszył zasad wynikających z wewnętrznych regulacji pt. „(...)!”. Co wymaga odnotowania, w analizowanym przypadku powód postępował zgodnie z tymi zasadami, analizując na spotkaniu zespołowym zgłoszony problem. W ocenie Sądu, analiza na spotkaniu zespołowym nowego zgłoszenia dotyczącego systemu (...), była naturalna i powód postąpił prawidłowo, wykonując swoje obowiązki. Gdyby powód został wcześniej prawidłowo poinformowany (zgodnie z „(...)”) o wszystkich wprowadzonych wcześniej poprawkach do systemu oraz o tym, że J. K. załatwiła zgłoszenie nie odnotowując tego formalnie w systemie, prawdopodobnie nie podjął by spornego tematu i nie omawiał zgłoszenia. Skoro wiedzy na ten temat K. T. nie posiadał, to zdaniem sądu, było naturalne, że zajął się tym tematem i próbował dociec co jest źródłem pojawiającego się w systemie błędu. Mając to na uwadze, Sąd uznał, że zachowanie powoda w czasie spotkania zespołu w dniu 7 czerwca 2023 r., nie stanowi o naruszeniu organizacji i porządku pracy i jako takie nie uzasadnia nałożenia na niego kary porządkowej.

Podstawą nałożenia kary porządkowej stanowi takie zachowanie pracownika, które wypełnia ustawowe przesłanki: pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (obiektywna strona zachowania), w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania). Sądowi orzekającemu w sprawie nie umknęła także postawa powoda oraz jego nastawienie psychiczne do zdarzenia w kontekście oceny winy pracownika. Wina jest rozumiana jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika i może przybrać postać działania umyślnego (pracownik chce wywołać dany skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (pracownik nie chce wprowadzić wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał albo mógł przewidzieć). Zdaniem Sądu orzekającego w sprawie powodowi nie można przypisać winy, nawet nieumyślnej. Zachowanie powoda wynikało z braku przekazania mu (oraz innym członkom zespołu) dwóch informacji: o naprawieniu błędu w systemie (...) dwa miesiące wcześniej oraz o załatwieniu spornego zgłoszenia przez J. K. minutę przed spotkaniem. Co więcej zdaniem Sądu, przyjęta u pozwanej organizacja pracy,

polegająca na tym, że część pracowników zespołu (dwóch pracowników z pięcioosobowego zespołu) wykonywała stale obowiązki nie mając bezpośredniego kontaktu z innymi członkami zespołu, przyczyniła się do zdarzenia, które miało miejsce na spotkaniu w dniu 7 czerwca 2023 r. Oczywistym faktem jest łatwiejsza komunikacja między osobami mającymi osobisty (bezpośredni) kontakt w biurze, a zwłaszcza siedzącymi w tym samym pomieszczeniu. Komunikacja z osobami znajdującymi się w innym mieście wymaga bardziej sformalizowanych działań np. napisania maila, wiadomości, rozmowy telefonicznej, lub zdalnej. Analizując sporną sytuację z tej perspektywy, nie sposób nie dostrzec, że kontakt powoda K. T. z innymi członkami zespołu i liderką zespołu (...), był trudniejszy. Zdaniem Sądu, przełożona powoda powinna to uwzględnić w kontaktach z nim, przekazując mu informacje konieczne do prawidłowego wykonywania jego pracy. Natomiast przełożona powoda J. K., mając świadomość, że powód nie posiada wiedzy o tym, że zgłoszony błąd w systemie został naprawiony, odbiera kolejne dociekliwe pytania pracownika dotyczące wadliwego procesu, jako podważanie jej decyzji i inicjuje procedurę nałożenia na powoda kary porządkowej. Sąd nie dostrzegł w działaniach powoda jakiegokolwiek winy, co więcej działania powoda w ustalonych okolicznościach sprawy, nie stanowiły nieprzestrzegania ustalonego porządku i organizacji pracy u pozwanej, stąd brak było podstaw do zastosowania wobec niego kary porządkowej.

Na marginesie należy także wskazać, że z § 10 pkt 3 Regulaminu Pracy pozwanej wynika, że karę porządkową wymierza Prezes Zarządu lub Wiceprezes Zarządu Spółki (k. 198). Z odpisu KRS złożonego przez pozwaną wynika, że w skład zarządu spółki wchodzi: R. K., A. D., P. B., D. L., L. S. oraz M. W. (k. 78-79), natomiast pismo o nałożeniu spornej kary upomnienia podpisała M. G. (k.6), która nie pełni funkcji prezesa zarządu spółki oraz wiceprezesa spółki.

W tym stanie rzeczy, Sąd uchylił karę upomnienia nałożoną na K. T. przez (...) SA w G..

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów ze źródeł osobowych i na podstawie nie budzących wątpliwości co do rzetelności i autentyczności dokumentów, szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia. Prawdziwość dokumentacji, zawartej w aktach osobowych oraz zgromadzonej w aktach postępowania, stanowiącej podstawę ustaleń nie była również kwestionowana przez żadną ze stron. Sąd nie znalazł podstaw aby odmówić mocy dowodowej spójnym, wiarygodnym, a nadto spontanicznym zeznaniom świadków J. K. i Ł. W.. Sąd oparł się również na wiadomościach pozyskanych z przesłuchania powoda, jako że korespondowały one z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

17.7.2024 sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska