

Sygn. akt IV P 106/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 03 lutego 2020 roku w Ś.

sprawy z powództwa **S. B.**

przeciwko Miejskiemu (...) w Ś.

o uchylenie kary nagany

uchyla nałożoną na powoda S. B. dnia 11.10.2019 roku karę porządkową nagany

UZASADNIENIE

Powód S. B. wniósł pozew przeciwko Miejskiemu (...) w Ś. domagając się uchylenia kary porządkowej nagany. W uzasadnieniu wskazał okoliczności związane z procedurą nałożenia na niego kary, wskazał, iż odczytano mu jedynie pismo pracownicy, które stanowiło podstawę decyzji pracodawcy o nałożeniu kary, nie udostępniono powodowi tego pisma do osobistego zapoznania, wobec czego- będąc w stanie silnego wzburzenia, powód nie był w stanie dokładnie zapamiętać opisu jego rzekomego zachowania. Powód wniósł o uchylenie kary jako że nie istniały, jego zdaniem, podstawy faktyczne jej nałożenia. Podniósł, iż w dniu zdarzenia prowadził zajęcia fotograficzne z kursantami i w trakcie zajęć nie doszło do zdarzeń, którym można przypisać przekroczenie granic moralnych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu . W uzasadnieniu wskazano, iż w oświadczeniu o ukaraniu karą porządkową nie ujęto zarzutów, jakie ustnie postawiono powodowi albowiem faktyczną przyczyną nałożenia kary była niedopuszczalna, zdaniem pozwanego, sytuacja z dnia 8.10.2019r. , gdy powód został nakryty przez pracownika B. L. (1) w pomieszczeniu gospodarczym (...) w sytuacji intymnego zbliżenia z inną kobietą ok.17-17.30. Następnego dnia pracownica złożyła pismo. Wysłuchano powoda, a następnie nałożono karę. Wskazano, iż wbrew twierdzeniu powoda, nie miał on w dniu 8.10.19r. zajęć, a osoba wskazana jako świadek nie jest i nie była członkiem sekcji fotograficznej. Ponadto wskazano, iż powód jest pracownikiem, któremu trudno jest przystosować się do Regulaminu Pracy w wielu aspektach, które wskazano.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony do dnia 31.12.2019r. Powód zatrudniony został jako specjalista ds. upowszechniania kultury i organizacji imprez.

Dowód: akta osobowe powoda w załączeniu

Dnia 31 maja 2019r. K. W. powierzono obowiązki Dyrektora Miejskiego (...) w Ś. od dnia 3 czerwca 2019r. do czasu powołania dyrektora.

Dowód: zarządzenie nr (...) Burmistrza Miasta Ś.

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Pracy. W § 4 ust.2 pkt 4 i 5 regulaminu wskazano podstawowe obowiązki pracownika takie jak: dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona mienia pracodawcy oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzeganie zasad współżycia społecznego.

Dowód:

regulamin, w szczególności k. 23

W dniu 8.10.2019r. powód prowadził zajęcia sekcji fotograficznej, wyjątkowo w innej sali- plastycznej- z uwagi na odbywające się w (...) wybory do Młodzieżowej Rady Miasta Ś., o czym wiedziały zarówno B. L. (1) jak i P. P.. W zajęciach brały udział dwie osoby, które po zakończonych wcześniej zajęciach udały się do domu. W trakcie zajęć w sali pojawiła się pracownica B. L. (1), za którą powód wybiegł albowiem nie zauważyła go w panującym półmroku. Po skończonych zajęciach powód poszedł na górę, widział się z B. L. (1), P. P., zabrał swoje rzeczy i poszedł do domu.

Dowód:

zeznania świadków P. P. k.72v., B. L. (1) k.73v.(częściowo)

zeznania świadka M. W. k.72v.

zeznania powoda k.74v.

- wszystkie e- protokół k.78

Pracownica B. L. (1) po powrocie z sali plastycznej poinformowała P. P. oraz K. W., iż była świadkiem żenującej sytuacji o podłożu seksualnym pomiędzy powodem a nieznaną jej kobietą. W półmroku, wśród porzucanych części garderoby zastać miała zdezorientowanego powoda z zawstydzoną roznegliżowaną jedyną w tym dniu uczestniczką sekcji fotograficznej. Powód miał wybiec za nią w podkoszulku, z rozpiętym paskiem.

Ani żadna z pracownic ani pełniąca obowiązki pracodawcy K. W. nie podjęły w tym dniu żadnych kroków wyjaśniających, nie wróciły do sali plastycznej po uzyskanych informacjach od B. L. (1), nie podjęły rozmów z powodem, który po skończonych zajęciach przyszedł zabrać swoje rzeczy.

Dowód:

zeznania świadków P. P. k. 72v., B. L. (1) k.73v.

zeznania słuchanej za stronę pozwaną K. W. k.75

- wszystkie w e-protokół k. 78

W kolejnym dniu B. L. (1) złożyła oficjalne pismo, przytaczając przebieg zdarzeń zrelacjonowany ustnie dnia poprzedniego i wyrażając szeroko motywy, dla których zdecydowała się ujawnić sytuację i uczucia, jakie wzbudziła owa sytuacja w niej i innych pracownikach. Pismo w formie notatki służbowej złożyła również P. P.. W notatce relacjonowała przekazane jej w dniu 8.10.2019r. informacje przez B. L..

Dowód:

pisma k. 46,47

W dniu 11 października 2019r. p.o. dyrektora strony pozwanej wezwała powoda, odczytała mu pismo B. L. (1), które wywołało u powoda silne wzburzenie. Zaprzeczył on, aby opisane fakty miały miejsce. Odmówiono prośbie powoda o okazanie mu pisma celem zapoznania się z jego treścią. Następnie nałożono na powoda karę porządkową nagany z

powodu, jak wskazano: poważnego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, określonych w par.4 ust.2 pkt 4i5 Regulaminu Pracy obowiązującego w Miejskim (...) w Ś. w dniu 8.10.2019r.

Dowód:

zeznania świadków P. P. k. 72v., B. L. (1) k.73v.

zeznania powoda k. 74v.

zeznania słuchanej za stronę pozwaną K. W. k.75

- wszystkie w e-protokół k. 78

pismo pracodawcy o nałożeniu kary k. 4

notatka służbowa(częściowo) k. 48

Powód na skutek silnego wzburzenia nie zapamiętał, co dokładnie mu zarzucono. Dnia 14.10.2019r. złożył sprzeciw od nałożonej kary wskazując, iż nie miał możliwości przeczytać pisma będącego- jak mniema- podstawą nałożenia kary porządkowej, że nie pamięta treści pisma na skutek towarzyszącego mu po odczytaniu silnego wzburzenia. Podniósł, iż zarzuty były bezpodstawne, miały charakter pomówień, godziły, zdaniem powoda, w podstawowe zasady obiektywnej oceny stanu faktycznego i zdrowy rozsądek oraz dobre imię powoda. Sprzeciw został odrzucony.

Dowód:

sprzeciw k. 5

odrzućcie sprzeciwu k.6

Ani po złożeniu przez B. L. (1) informacji o zdarzeniu z udziałem powoda, ani po złożeniu przez powoda sprzeciwu nie było prowadzone przez pracodawcę żadne postępowanie dowodowe, czy ustalające okoliczności zdarzenia w zakresie przekraczającym oświadczenie B. L. (1), ocenione subiektywnie w oparciu przeciwstawienie racji pracownika lubianego i cenionego przez p.o. dyrektora, pracownikowi, który zdaniem pracodawcy był uciążliwy i niepodporządkowany.

Dowód: zeznania świadków P. P. k. 72v., B. L. (1) k.73v.

zeznania słuchanej za stronę pozwaną K. W. k.75

- wszystkie w e-protokół k. 78

pisma z dnia 1.07.2019r., 3.07.19r., , notatki służbowe 4.11.2019r. ,2.07.19r. , 7.06.19r. k.52-59

Ustalen stan faktycznego sąd dokonał w oparciu o następujące dowody:

W zakresie zatrudnienia powoda, nałożenia na niego kary, treści pism kierowanych przez strony i świadków sąd oparł się na dowodach z dokumentów powołanych w treści uzasadnienia oraz na aktach osobowych albowiem nie były one kwestionowane co do ich autentyczności. Co do samego zdarzenia opisanego w piśmie świadka B. L. (1) a będącego podstawą nałożenia kary porządkowej, sąd przyjął, iż nie miało ono miejsca albowiem nie potwierdził tego żaden inny dowód w sprawie, a nadto zeznania świadka B. L. (1) złożone na rozprawie poddają w wątpliwość, co rzeczywiście świadek widziała w tym dniu. W zeznaniach bowiem złożonych na rozprawie nie potwierdziła ona faktu zastania zdeorientowanego powoda w sytuacji intymnej, a to – według odpowiedzi na pozew i zeznań pracodawcy- stanowiło podstawę ukarania. Zeznania zaś świadków P. P. i K. W. w tym zakresie opierają się jedynie na relacji świadka B. L. albowiem żadna z tych osób nie zeszła ponownie w dniu zdarzenia do sali plastycznej, nie prowadziła wyjaśnień z powodem co do zaistniałej na zajęciach sytuacji, gdy przyszedł po rzeczy. Nie potwierdziły się także wskazane w

odpowiedzi na pozew twierdzenia jakoby powód w tym dniu nie miał zajęć i okoliczności wskazane w notatce służbowej jakoby pracownica B. L. (1) w dniu 11.10 spokojnie opisała powodowi, co widziała w dniu 8.10.

Z drugiej strony uczestnicząca w zajęciach w tym dniu M. W. zaprzeczyła, aby na zajęciach miała miejsce jakakolwiek dwuznaczna sytuacja, wskazała, iż były na zajęciach dwie osoby. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka albowiem był to świadek z zewnątrz, nie związany ani z miejscem pracy ani ze stronami. Świadek ta, jak i notatki służbowe, pisma złożone przez stronę pozwaną, a i zeznania innych świadków i stron wskazały, iż brak karty uczestnictwa, karnetu czy dowodu opłaty za zajęcia nie był jednoznaczny z tym, że dana osoba nie była uczestnikiem sekcji. Ustalono w toku niniejszego postępowania, iż zdarzały się u powoda i innych prowadzących braki w dokumentacji a opłaty były wnoszone nieregularnie i nieterminowo.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd zważył:

Powództwo podlegało uwzględnieniu.

Zgodnie z art. 100. § 1 Kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie zaś z art. 108 §1 Kp 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: 1) karę upomnienia, 2) karę nagany.

Kara nakładana na pracownika musi spełniać wymogi formalne przewidziane choćby w art. 110 Kp, zgodnie z którym 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. A zatem nie budzi wątpliwości, iż oświadczenie pracodawcy musi konkretyzować naganne zachowanie pracownika, który w ten sposób zyskuje świadomość postawionych mu uchybień i pisemną podstawę do obrony w razie sprzeciwu, czy odwołania do sądu. Ogólne powołanie się na punkty regulaminu zawierające ogólnikowe stwierdzenia powielające zapisy ustawy kodeks pracy, nie spełniają tego wymogu i odbierają pracownikowi prawo oceny zarzutów i obrony, co powód wielokrotnie podkreślał w niniejszym postępowaniu. Choćby z tych względów powództwo winno być uwzględnione. Gdyby nawet jednak przyjąć, że kara nałożona została na powoda za- jak wskazano dopiero w odpowiedzi na pozew : sytuację intymnego zbliżenia, to w toku postępowania nie wykazano, aby fakt taki miał miejsce. Nie wynika z żadnych dowodowych źródeł osobowych, w tym z zeznań świadka B. L. (1), aby- jak wskazano w odpowiedzi na pozew – powód został nakryty w pomieszczeniu gospodarczym (...) w sytuacji intymnego zbliżenia.

Wskazać należy, iż pracodawca w całym postępowaniu nie wykazał się też obiektywizmem, który powinien towarzyszyć osobie pełniącej rolę pracodawcy. Nie podjęto w dniu zdarzenia żadnych kroków wyjaśniających, nie zezwolono powodowi na zapoznanie się za pomocą wzroku z pismem będącym podstawą ukarania, nie wskazano okoliczności zdarzenia w piśmie o udzieleniu kary. Trudno zaś przyjąć argumentację pracodawcy, iż pismo jest oględne aby chronić powoda będącego osobą, której, jak czyta się w pismach dołączonych przez stronę pozwaną, skandaliczne i nieakceptowalne zachowanie miało wywołać głęboki wstrząs wprowadzając poczucie zagrożenia stanu bezpieczeństwa.

Mając powyższe na względzie- orzeczono jak w sentencji.