

Sygn. akt VI P 49/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2014 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Irena Opolska

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko Spółdzielni (...) w B.

o uchylenie kary nagany

I. Uchyla karę nagany z dnia 2.01.2014 r. nałożoną na powoda K. K. przez pozwaną Spółdzielnię (...) w B..

II. Nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 600 zł (sześćset złotych) tytułem opłaty stałej od pozwu.

III. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 49/14

UZASADNIENIE

Powód K. K. w pozwie skierowanym przeciwko Spółdzielni (...) w B. wniósł o uchylenie nałożonej na niego w dniu 2 marca 2014r. kary porządkowej- kary nagany. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód podniósł, iż udzielenie mu kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa. Zaznaczył, iż oświadczenie o udzieleniu kary upomnienia złożyła osoba nieuprawniona do reprezentowania pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy. Nadto pracodawca nie umożliwił mu złożenia wyjaśnień przed wymierzeniem kary porządkowej. K. K. wskazał również, iż pozwana odrzuciła złożony przez niego sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej, jeszcze przed zajęciem stanowiska przez reprezentującą go zakładową organizację związkową. Odnosząc się do przyczyny zastosowanej kary porządkowej, powód zaprzeczył jakoby rozpowszechniał wśród pracowników informacje na temat udzielanych przez pracodawcę podwyżek wynagrodzeń. Zaznaczył, iż pracodawca, wymierzając mu karę porządkową nie wyjaśnił, kogo miały dotyczyć przekazywane rzekomo informacje, oraz nie wskazał źródeł ich uzyskania. Zdaniem powoda, powyższe skutkowało, iż nie miał możliwości ustosunkowania się do stawianych przez pracodawcę zarzutów (k. 2-4).

Pozwana Spółdzielnia (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, iż kara upomnienia została zastosowana wobec powoda z zachowaniem trybu przewidzianego w przepisach prawa pracy, a okoliczności, które uzasadniały wymierzenie kary

są prawdziwe. Pozwana wskazała, iż Prezes Spółdzielni był umocowany do wymierzenia powodowi kary nagany. Zaznaczyła, iż powód, przed wymierzeniem mu kary porządkowej został wysłuchany, pracodawca dokonał również konsultacji z zakładową organizacją związkową w przedmiocie sprzeciwu powoda i zamiaru jego odrzucenia (k. 37-40).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, że K. K. pozostaje zatrudniony w Spółdzielni (...) w B. począwszy od 11 maja 1981 r. Dnia 17 listopada 1986 r. K. K. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika Spółdzielni- Prezesa Zarządu. W dniu 28 kwietnia 2000r. Rada Nadzorcza pozwanej Spółdzielni zawarła z powodem kontrakt menadżerski w przedmiocie kierowania pracą Zarządu w zakresie działalności Spółdzielni i reprezentowania jej na zewnątrz. W związku z powołaniem nowego Zarządu w 2012 r. nastąpiły zmiany w zakresie warunków pracy i płacy powoda. Z dniem 1 lutego 2013r. powodowi wypowiedziano warunki pracy i płacy, wskazując mu nowe stanowisko pracy: Mistrza Zakładu. Nadto z tym samym dniem wypowiedziano mu kontrakt menadżerski z dnia 28 kwietnia 2000r. (k. 94-95/B akt osobowych). Nowe warunki pracy i płacy zaczęły obowiązywać powoda po upływie okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 1 czerwca 2013r.

Nadto bezsporne jest, że powód od kwietnia 2013 r. jest pracownikiem szczególnie chronionym z racji pełnienia funkcji sekretarza Organizacji (...) przy Spółdzielni (...) w B..

Poza sporem pozostawał również fakt, iż powód dnia 2 stycznia 2014r. otrzymał od pracodawcy karę porządkową- karę nagany. Jako przyczynę udzielonej kary wskazano naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, oraz szczególnie ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które miało miejsce w dniu 20 grudnia 2014r. i polegało na ujawnieniu informacji o podwyżkach udzielonych pracownikom, z wymienieniem osób, którym podwyżki te zostały udzielone. Zdaniem pracodawcy, powód naruszył w ten sposób § 6 pkt 2 ppkt 6 i 7 Regulaminu Pracy Spółdzielni (...) w B.. Karę nagany wymierzył Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni (k. 5).

Bezspornym pozostawał przy tym fakt, iż powód w dniu 8 stycznia 2014r. wniósł sprzeciw od otrzymanej kary nagany, w którym domagał się jej uchylenia (k. 6).

Pozwany w dniu 16 stycznia 2014 r. zwrócił się do Organizacji (...) przy Spółdzielni (...) w B. o wskazanie czy powód jest pracownikiem korzystającym z „obrony” organizacji związkowej. Jednocześnie wskazał, iż w przypadku odpowiedzi twierdzącej na w/w zapytanie „dokonuje konsultacji stanowiska pracodawcy w przedmiocie odrzucenia sprzeciwu K. K. od kary upomnienia” (k. 112 akt osobowych). Treść odrzucenia sprzeciwu stanowiła załącznik do pisma skierowanego do Organizacji (...) (k. 7-8).

W odpowiedzi na w/w pismo organizacja związkowa poinformowała Zarząd Spółdzielni, iż pracodawca dokonał przedwczesnego odrzucenia sprzeciwu pracownika, bez rozpatrzenia stanowiska reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej. Odnosząc się merytorycznie do zasadności udzielonej powodowi kary nagany Organizacja (...) podniosła, iż zawarte w odrzuceniu sprzeciwu twierdzenie, iż bezspornym jest, że 20 grudnia 2013r. obwiniony ujawnił informacje o podwyżkach, bez wskazania przez Prezesa Zarządu jednoznacznych faktów i zachowań pracownika dotyczących tego zdarzenia, oraz bez wskazania osób, których to dotyczy, nie może stanowić podstawy faktycznej do udzielenia kary porządkowej. W ocenie związków zawodowych, nie przedstawienie obwinionemu, ani też organizacji związkowej, faktów merytorycznych o bezprawności zachowania pracownika, a dotyczących nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy stanowi naruszenie przez pracodawcę art. 109 § 2 i art. 112 § 1 k.p., a w konsekwencji art. 108 k.p. Pismo organizacji związkowej wpłynęło do pracodawcy w dniu 21 stycznia 2014r. (k. 9).

Po zapoznaniu się ze stanowiskiem zakładowej organizacji związkowej, pozwany, w dniu 21 stycznia 2014r. zawiadomił K. K. o odrzuceniu sprzeciwu i podtrzymaniu decyzji o nałożeniu kary porządkowej- kary nagany. Niekwestionowane jest, iż pismo pracodawcy w przedmiocie odrzucenia sprzeciwu było tożsame w swojej treści z pismem przedstawionym wcześniej związkom zawodowym do konsultacji (k.10).

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy pozwany wymierzył powodowi karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

Sąd zanim przeszedł do oceny samej zasadności wymierzenia kary, w pierwszej kolejności zbadał, czy pozwany nałożył na powoda karę nagany w sposób zgodny z przepisami prawa.

W swoich rozważaniach Sąd w pierwszej kolejności odniósł się do zgłaszanych przez stronę powodową zarzutów w zakresie braku legitymacji po stronie Prezesa Spółdzielni do wymierzenia K. K. kary porządkowej. Sąd wskazuje, iż Prezes Zarządu na podstawie pełnomocnictwa z dnia 10 grudnia 2012 r. (k. 58) mógł dokonać czynności udzielenia powodowi kary nagany w imieniu Spółdzielni. Sąd zwraca uwagę na art. 3¹ k.p., zgodnie z którym za pracodawcę będącym jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W przedmiotowej sprawie „osobą wyznaczoną” przez pracodawcę dokonywania wszelkich czynności faktycznych i prawnych z zakresu prawa pracy był Prezes Zarządu P. R..

W myśl art. 109 k.p. kara porządkowa 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, jak również może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. 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. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 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. 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 (art. 112 § 1 i 2 k.p.).

Mając na uwadze treść przytoczonych wyżej regulacji, w ocenie Sądu wymierzenie powodowi kary nagany nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa.

Naruszenie ze strony pracodawcy miało miejsce już na etapie wymierzania kary porządkowej i związane było z brakiem wysłuchania powoda „przed” wymierzeniem przedmiotowej kary nagany. Na rozprawie w dniu 14 października 2014r. powód podał, iż Prezes Zarządu po wezwaniu go do gabinetu w dniu 2 stycznia 2014r. wskazał, że rozpowszechniał on wśród pracowników informacje o podwyżkach wynagrodzeń. Odmówił przy tym wskazania nazwisk osób, którym informacje te były rozpowszechniane, oraz czego i kogo konkretnie dotyczyły. Powód zaznaczył, iż wobec powyższego zachowania pracodawcy nie mógł się ustosunkować do stawianych mu zarzutów. Następnie Prezes Spółdzielni odwrócił leżącą na biurku kartkę, wcześniej podpisaną, w której zawarte było oświadczenie o wymierzeniu mu kary nagany (k. 155). Stosownie do powyższego słuchany informacyjnie Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni- P. R. nie przeczył, iż przed przyjściem powoda do gabinetu miał przygotowany druk upomnienia (nie podpisany), który po złożeniu wyjaśnień został powodowi wręczony do podpisania (k. 156 v.). Istotne w kontekście powyższego okazały się zeznania, obecnego w trakcie spotkania K. R., który wskazał, iż w momencie przybycia powoda do gabinetu kartka z karą nagany leżała już przygotowana. Po krótkiej wymianie zdań, Prezes przedstawił ją do podpisania powodowi, który odmówił złożenia żadanego podpisu (k. 148). Wobec powyższego, w ocenie Sądu właściwy jest wniosek, że oświadczenie woli pracodawcy o ukaraniu powoda karą porządkową było przez niego sporządzone i podpisane jeszcze przed wysłuchaniem obwinionego. Po „wysłuchaniu” powoda Prezes Zarządu przedstawił mu sporządzone wcześniej oświadczenie, żądając jedynie złożenia podpisu. Zdaniem Sądu, w przedstawionym wyżej stanie faktycznym, doszło do naruszenia przez pracodawcę w procesie udzielania powodowi kary porządkowej art. 109 § 2 k.p. W doktrynie przyjmuje się, iż instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Istotne przy tym pozostaje orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 4

marca 1999 r. I PKN 605/98, gdzie przedmiotem rozpoznania był tożsamy stan faktyczny. W rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie strona pozwana wskazywała, iż kluczowe znaczenie przy interpretacji art. 109 § 2 k.p. ma to, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu. Zdaniem strony pozwanej pracodawca mógł bowiem ten tekst zniszczyć, gdyby uznał, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Tymczasem Sąd Najwyższy postawił jasną tezę, iż treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 KP, stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 KP obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i art. 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Tutejszy Sąd w pełni podziela przedstawione wyżej wywody Sądu Najwyższego i na nich opiera ustalenia, że pozwana wymierzyła powodowi karę nagany (podpisanie pisma o ukaraniu), zanim został on wysłuchany. Prezes pozwanej Spółdzielni pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu karą porządkową podpisał bowiem wcześniej niż wysłuchał powoda. Po „wysłuchaniu” powoda zażądał już tylko jego podpisu na sporządzonym wcześniej oświadczeniu. Tak więc wysłuchanie powoda nie było uprzednie w stosunku do chwili zastosowania kary, jak tego wymaga art. 109 § 2 KP.

Nadto Sąd zauważa, iż powód słusznie podnosił, że pracodawca, wymierzając mu karę porządkową naruszył art. 110 k.p., tj. nie wskazał rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych. Zeznając w charakterze strony powód wskazał, iż Prezes Spółdzielni, przed wymierzeniem mu kary nagany, oznajmił jedynie, że podstawą ukarania jest rozpowszechnianie wśród pracowników produkcji informacji na temat podwyżek. Odmówił przy tym wyjaśnienia o jakie konkretnie informacje chodzi, oraz którzy (konkretnie) pracownicy otrzymali od powoda informacje na temat rzekomych podwyżek, twierdząc, iż powód „dowie się o tych szczegółach w Sądzie” (k. 154v.-155). Powyższe potwierdzili w swoich zeznaniach świadkowie C. B. i K. R., którzy uczestniczyli w czynnościach związanych z wymierzeniem powodowi kary porządkowej, w gabinecie Prezesa, w dniu 20 grudnia 2013r. (zeznania k. 147-148). Świadkowie zgodnie zeznali, że powód prosił pracodawcę o podanie nazwisk, komu i kiedy przekazywał informacje o rzekomych podwyżkach, jednak Prezes odmówił twierdząc, że ujawni nazwiska dopiero w Sądzie. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków uznając je za spójne i rzetelne. Wyżej wymienieni, będąc naoczniymi świadkami spotkania powoda z Prezesem, w sposób jednoznaczny zeznali, iż oświadczenie pracodawcy o wymierzeniu kary porządkowej ograniczało się jedynie do stwierdzenia, że powód rozpowszechniał informacje o podwyżkach pracowników wśród załogi. Powód, chcąc ustosunkować się do stawianych mu zarzutów, prosił pracodawcę o podanie nazwisk osób, którym rzekomo udzielał takich informacji, zaprzeczając przy tym jakoby w ogóle posiadał informacje na temat podwyżek. Pracodawca odmówił podania nazwisk, wskazując jedynie, iż powód dowie się więcej na ten temat w Sądzie. W nawiązaniu do powyższego, należy podkreślić, iż pracodawca zawiadamiając pracownika o zastosowanej karze porządkowej jest zobowiązany do wskazania „rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego”, tak, aby obwiniony, w trakcie „wysłuchania” miał możliwość ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów (art. 109 § 2 k.p. w zw. z art. 110 k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że w wykładni art. 110 k.p. należy uwzględnić, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo jakie konkretnie naruszenie (zachowanie pracownika) obowiązków pracownika stanowi przesłankę jej wymierzenia. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu staje się w dużej mierze iluzoryczne. Stąd też pojęcie "rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych" z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie **skonkretyzowanego** rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych. Naruszenie przy tym zawsze polega na konkretnym zachowaniu się (ściśle biorąc narusza się określony obowiązek

lub obowiązki, a nie "rodzaj" obowiązków pracowniczych). Innymi słowy, pod pojęciem "rodzaju naruszenia" z art. 110 k.p. należy rozumieć to, jakiego konkretnie naruszenia (konkretnego czynu) się pracownik dopuścił, nie zaś "naruszenie obowiązków określonego rodzaju". W uzasadnieniu wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 580/98 (OSNP 2000/7/264, OSP 2000/10/153) Sąd Najwyższy podkreślił, iż uwzględniając konieczność restryktywnej wykładni przepisów kształtujących dyscyplinarne kompetencje pracodawcy oraz konieczność jasności co do zarzucanego pracownikowi przewinienia oraz jego określoności i wagi, co jest niezbędne dla zapewnienia realności drogi odwoławczej w sprawach kar porządkowych, należy przyjąć że określenie rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych musi nastąpić **w sposób nie budzący wątpliwości**. W kontekście powyższego za niedopuszczalne Sąd uznał zachowanie pracodawcy, który, wobec zgłaszanych przez pracownika wątpliwości, co do prawdziwości okoliczności stanowiących podstawę ukarania go karą porządkową, odmówił mu wyjaśnienia zasadniczych kwestii, tj. komu ujawniał rzekome informacje o podwyżkach, oraz jakie (konkretnie) informacje zostały tym pracownikom przekazane). Powód nie wiedząc, co konkretnie zarzucał mu pracodawca, nie mógł w żaden sposób ustosunkować się do zasadności wymierzonej kary. Sąd nie dał przy tym wiary tłumaczeniom Prezesa Zarządu, który utrzymywał, że nie ujawniał nazwisk na prośbę samych pracowników, gdyż bali się oni powoda, jako byłego Prezesa, który jest ich przełożonym (k. 101 v.). Jest to o tyle wątpliwe, że powód, już od dłuższego czasu nie był Presem Spółdzielni, wobec czego nie istniała zależność służbowa, o której traktował P. R.. Dodatkowo zastanawiająca jest wyrażana przez Prezesa chęć „ochrony tożsamości pracowników przed powodem”, w kontekście wypowiedzianego przez niego zdania, że „powód doskonale wiedział, komu przekazywał informacje o podwyżkach” (k. 156). Pojawia się więc pytanie kogo chciał chronić Prezes, skoro jak sam twierdzi, powód i tak wiedział, o których pracowników chodzi.

Naruszenie ze strony pracodawcy przepisów prawa miało miejsce również na etapie wniesienia przez powoda sprzeciwu od udzielonej mu kary upomnienia. Pozwany stosownie do art. 112 § 1 k.p. w pierwszej kolejności powinien był zawiadomić o fakcie wniesienia sprzeciwu związku zawodowe, a dopiero następnie tj. „po” zajęciu przez organizacje zawodowe stanowiska podjąc decyzję w przedmiocie odrzucenia sprzeciwu. Ustawodawca wymaga bowiem, aby pracodawca podejmował decyzje o odrzuceniu bądź uwzględnieniu sprzeciwu po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Stanowisko związków zawodowych powinno być wyrażone „uprzednio”, a więc jeszcze przed podjęciem decyzji w kwestii ewentualnego odrzucenia sprzeciwu (patrz: Wiesław Peredeus, komentarz do art. 112 k.p., Lex Omega, stan prawny: 15.04.2012 r.). Tymczasem w rozpoznawanej sprawie pozwana przestawiła związkom zawodowym sporządzone jeszcze przed konsultacjami pismo w przedmiocie odrzucenia sprzeciwu, które następnie, ze zmienioną datą zostało doręczone powodowi. W związku z powyższym, stanowisko Organizacja (...), mimo, iż nie było wiążące dla pracodawcy, w istocie nie stanowiło żadnej konsultacji o której mowa w art. 112 k.p.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności wymierzenia K. K. kary nagany, Sąd wyszedł od kodeksowych regulacji w tym zakresie.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca 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, może stosować kary porządkowe: karę upomnienia lub 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).

Pozwana zarzuciła, iż powód swoim zachowaniem naruszył w/w obowiązki. W oświadczeniu z dnia 2 stycznia 2014r. Prezes Spółdzielni wskazał nadto, iż ujawnianie przez powoda informacji o podwyżkach udzielanych pracownikom stanowiło naruszenie § 6 pkt 2 ppkt 6 i 7 Regulaminu Pracy Spółdzielni (...). Zgodnie z w/w postanowieniami do podstawowych obowiązków pracownika należy: „dbanie o dobro pracodawcy, chronienie jego mienia, oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę” (ppkt 6) oraz „przestrzeganie tajemnicy państwowej, służbowej i gospodarczej” (ppkt 7).

Stosownie do powyższego należy w pierwszej kolejności zaznaczyć, iż „ujawnienie informacji o podwyżkach wynagrodzeń”, nie zostało wprost wyszczególnione w w/w zapisach Regulaminu. Tym czasem, jak podkreśla się w doktrynie precyzyjne określenie (w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy) obowiązków pracownika, związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy, umożliwia konkretyzację obiektywnych przesłanek odpowiedzialności porządkowej pracowników, co jest rzeczą kluczową dla oceny zasadności ich odpowiedzialności (por. komentarz do art. 108 k.p. Marcin Zieliński, Lex Omega, stan prawny 07.07.2004). Dodatkowo należy podkreślić, iż w wyniku nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 14 listopada 2003 r., od dnia 1 stycznia 2004 r. nie ma już odesłania w art. 108 § 1 k.p. do naruszenia regulaminu pracy jako przyczyny odpowiedzialności porządkowej. Wprawdzie poprzez odesłanie do ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy ustawodawca nawiązuje do regulaminu pracy, jednak nie czyni przez to przesłanką odpowiedzialności jego naruszenia, tylko nieprzebranie w istocie rzeczy części jego postanowień dotyczących wspomnianej organizacji i porządku w procesie pracy. W konsekwencji należy przyjąć, że nie można stosować kar porządkowych za naruszenie obowiązków wyszczególnionych w regulaminie pracy, jeżeli nie odpowiada ono temu wskazanemu w art. 108 k.p. Tym samym, w ocenie Sądu, wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna udzielenia powodowi kary porządkowej, tj. „ujawnienie informacji o podwyżkach wynagrodzeń”, nie stanowiła wystarczającej podstawy do uznania, iż swoim zachowaniem naruszył on „ustaloną organizację i porządek w procesie pracy”, o którym mowa w art. 108 k.p.

Abstrahując od powyższego należy podkreślić, iż pracodawca w toku postępowania nie udowodnił, iż powód w istocie pozyskał w sposób bezprawny informacje na temat podwyżek wynagrodzeń dla pracowników, które następnie rozpowszechnił. Zeznający w charakterze strony pozwanej P. R. wskazał, iż powód informacje o podwyżkach pozyskał od pracownika J. P.. Informacje te „rzekomo” leżały w pokoju, gdzie w/w razem pracowali. Prezes Spółdzielni zeznał, iż nie wie, czy J. P. przekazał powodowi dokumenty zawierające informacje na temat przedmiotowych podwyżek, czy też powód wziął je sam. Zaznaczył, iż J. P. mówił, że powód wiedział, gdzie rzeczowe dokumenty leżą (k. 156). Zdaniem Sądu, z powyższych twierdzeń nie da się wysnuć wniosku, że powód w istocie, pozyskał informacje na temat podwyżek wynagrodzeń udzielanych pracownikom. Są to jedynie pewne hipotetyczne założenia pracodawcy, które nie zostały potwierdzone żadnymi dowodami. Powodowi nigdy nie udowodniono w/w zachowań. Co prawda, zeznający w sprawie świadkowie: H. G., G. M. i A. L. (k. 148-149) w sposób jednoznaczny wskazali, że informacje na temat podwyżek wypłynęły od powoda, jednak Sąd nie dał tym zeznaniom wiary. Po pierwsze należy podkreślić, iż świadkowie, jako obecni pracownicy Spółdzielni, pozostają w ścisłej zależności służbowej od Prezesa Spółdzielni, przez co ich zeznania, chociażby z tego powodu nie są obiektywne. Po drugie Sąd zwraca uwagę na szereg nieścisłości, które pojawiły się w zeznaniach w/w świadków. Przykładowo świadek H. G. zeznał, że dnia 20 grudnia 2013r., w godzinach rannych, tj. około 7.15, podszedł do niego powód i powiedział mu, że „M. dostał podwyżkę”. Następnie wskazał, iż rozmawiał o tym fakcie z G. L., informując go o przekazanych przez powoda informacjach (k. 148). Tymczasem, zeznający w sprawie świadek G. L. zeznał, iż o podwyżkach dowiedział się w godzinach porannych, bezpośrednio od powoda. Wyjaśnił przy tym, iż tego samego dnia „pod koniec pracy” to on powiedział H. G. o podwyżkach i że wie to od powoda. Jednocześnie wskazał, iż H. G. nie mówił mu, że „M. dostał podwyżkę” (k. 149). Ewidentne rozbieżności w zeznaniach świadków co do tego kto, komu i kiedy przekazywał informacje na temat podwyżek, świadczą w ocenie Sądu, iż zostały one wykreowane jedynie na potrzeby niniejszego postępowania i nie zasługują na wiarę.

Podsumowując, w ocenie Sądu, nie istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia powodowi kary porządkowej- kary nagany, a nadto wymierzenie przedmiotowej kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 109 § 2 k.p., art. 110 k.p., art. 112 k.p. i art. 108 k.p. (jw.). W konsekwencji Sąd uchylił karę nagany nałożoną na K. K. w dniu 2 stycznia 2014r. przez pozwanego pracodawcę Spółdzielnię (...) w B. (pkt. I wyroku).

W kwestii wysokości opłaty sądowej Sąd oparł się o art. z art. 26 ust. 1 pkt 6), zgodnie z którym od pozwu o ochronę praw niemajątkowych pobiera się opłatę stałą w kwocie 600 zł chyba, że przepis szczególnie stanowi inaczej. Powyższy przepis umieszczony jest w Dziale 3, Rozdziale 1 dotyczącym sprawy z zakresu prawa cywilnego i rodzinnego. Natomiast art. 14 ust. 1 stanowi, że opłatę podstawową pobiera się w sprawach, w których przepisy nie przewidują opłaty stałej, stosunkowej lub tymczasowej. Taki stan regulacji dotyczy roszczeń o ochronę praw niemajątkowych w sprawach z zakresu prawa pracy. W ocenie Sądu powyższe skutkuje, iż w sprawach tych w drodze analogii należy

stosować przepis art. 26 ust 1 pkt 6) w/w ustawy. W sprawie o uchylenie kary porządkowej zasadne jest bowiem oparcie rozstrzygnięcia o regulację prawną przeznaczoną dla sytuacji podobnej, przewidzianej w powyższej ustawie (Patrz: Postanowienie Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2010 r., sygn. akt: V Pz 2/10) (pkt. II wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej rozstrzygnięto zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość tych kosztów ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 3) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490) [60 zł] (pkt III wyroku).