

Sygn. akt VI P 327/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09/02/2016 r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Agnieszka Turowska
Ławnicy:	Maria Kordowska, Barbara Małgorzata Meyer
Protokolant:	Beata Tylki

po rozpoznaniu w dniu 26 stycznia 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy S. K. ( P. (...))

przeciwko (...) Szpitalowi (...) w G. (NIP (...))

o zadośćuczynienie, przywrócenie do pracy i inne

1. Oddała powództwo:

2. Zasądza od powoda S. K. na rzecz pozwanego (...) Szpitala (...)w G. kwotę 2520 zł ( słownie: dwa tysiące pięćset dwadzieścia ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

Sygn. akt VI P 327/14

## UZASADNIENIE

Powód S. K. w pozwie przeciwko (...) Szpitalowi (...)w G. wniósł o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, uchylenie kary upomnienia, ustalenie, że w miejscu pracy stosowany był wobec niego mobbing oraz uznanie, że strona pozwana nie przeciwdziałała stosowaniu wobec powoda oraz innych pracowników mobbingu adekwatnie do zaistniałej sytuacji. Powód wniósł ponadto o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego zadośćuczynienia w kwocie 14.520 złotych (roczne wynagrodzenie) i zapłatę należności w wysokości 1.000 złotych za nadgodziny, które świadczył cały czas posiadając służbowy telefon komórkowy i udzielając informacji kierowanych przez Izbę Przyjęć.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, według norm przepisanych. (...) Szpital (...) podniósł, że powód stworzył poważne zagrożenia dla życia i zdrowia własnego oraz innych osób oraz mienia pozwanego w trakcie demontażu pompy, w związku z powyższym pozwany utracił do powoda zaufanie i nie mógł pozwolić na dalsze wykonywanie obowiązków przez niego ponieważ obawiał się o zdrowie i życie powoda, innych pracowników a także pacjentów. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie były pomówienia oraz działania bezpośredniego przełożonego, ale rzeczywiste i konkretne przyczyny. Pracodawca wielokrotnie zwracał powodowi uwagi odnośnie braku rzetelności w wykonywaniu obowiązków, nieprawidłowej organizacji pracy na stanowisku kierowniczym. W ocenie pozwanego rozwiązanie umowy o pracę z powodem było zasadne, a mobbing ze

strony bezpośredniego przełożonego w stosunku do powoda nie miał miejsca. Pracodawca przyznał, że relacje między powodem a A. K. nie były prawidłowe, jednak nie wyczerpywały definicji mobbingu. Ponadto pozwany podniósł, że wypłacił powodowi wszystkie należności za pracę w godzinach nadliczbowych oraz pozostawanie w gotowości.

Na rozprawie w dniu 22 września 2015 roku powód sprecyzował, że domaga się zasądzenia kwoty 1.000 złotych jako symbolicznej za dyżury telefoniczne.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód S. K. zatrudniony był w (...) Szpitalu (...) w G. od 3 grudnia 2012 roku początkowo na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony na stanowisku brygadzysta-konserwator urządzeń ciepłowniczych i wodno-kanalizacyjnych do 31 grudnia 2013 r. . Aneksiem z dnia 11 grudnia 2013 roku strony zgodnie ustaliły czas trwania umowy o pracę na czas nieokreślony.

/dowód: umowy k. 1, 6 i 8, aneks k. 9 część B akt osobowych powoda/

S. K. odbył instruktarz ogólny i stanowiskowy w grudniu 2012 roku.

/dowód: karta szkolenia wstępnego k. 12 część A akt osobowych powoda/

Zgodnie z regulaminem pracy na stanowisku brygadzysty- konserwatora urządzeń ciepłowniczych i wodno-kanalizacyjnych celem stanowiska był nadzór nad stanem technicznym obiektów Szpitala i terminowość wykonywania napraw bieżących. Zadaniem powoda było: nadzór nad pracownikami warsztatów Szpitala, przyjmowanie zgłoszeń awarii na terenie obiektów Szpitala, ustalanie kolejności napraw i konserwacji obiektów w uzgodnieniu z Kierownikiem Działu Technicznego, prowadzenie magazynu materiałów budowlanych i bieżąca obsługa i konserwacja urządzeń ciepłowniczych i wodno-kanalizacyjnych. Powód był odpowiedzialny za kontrolę stanu technicznego budynków Szpitala w zakresie prowadzonych prac konserwacyjnych, konserwacje i nadzór nad pracą węzłów cieplnych oraz sieci przesyłowych centralnego ogrzewania oraz instalacji wewnętrznych, konserwację i nadzór nad pracą instalacji wodnych oraz kanalizacyjnych, konserwację i nadzór nad pracą urządzeń studni głębinowej, stacji uzdatniania wody oraz hydroforni, składanie zamówień na materiały potrzebne do konserwacji oraz eksploatacji budynków Szpitala, przyjmowanie, rejestrowanie oraz organizację pracy podległych pracowników w zakresie zgłoszonych usterek oraz awarii przez wszystkie komórki organizacyjne Szpitala, prowadzenie dokumentacji związanej z wystawianiem i rozliczaniem zleconych prac prowadzonych przez Dział Techniczny, zbieranie danych z urządzeń pomiarowych mediów w celu ich przygotowania do dalszej analizy efektywności gospodarowania, sporządzanie sprawozdań dotyczących gospodarki wodnej, energetycznej oraz ciepłowniczej, odpowiedzialność materialna za powierzone mienie oraz wykonywanie innych czynności z zakresu zadań Działu zleconych przez przełożonych. Powód był uprawniony do organizacji czasu pracy i rozdzielania zadań podległemu personelowi. Kryterium oceny pracy powoda były: współpraca z jednostkami organizacyjnymi Szpitala, prawidłowe i rzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków oraz terminowość realizacji prac warsztatów. S. K. zapoznał się z treścią regulaminu pracy na stanowisku w dniu 31 stycznia 2013 roku.

/dowód: regulamin pracy na stanowisku k. 4 część B akt osobowych powoda/

Do podstawowych obowiązków powoda należało m.in.: rzetelne i efektywne wykonywanie pracy, sumienne i staranne realizowanie powierzonych mu zadań oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, o ile nie są sprzeczne z prawem i przepisami prawa pracy, przestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku i czasu pracy, przestrzeganie przepisów i zasad bhp, sanitarno-epidemiologicznych oraz przepisów ppoż, przejawianie należytej dbałości o stan środków pracy, mienie zakładu pracy, ład i porządek w miejscu pracy.

/dowód: regulamin pracy k. 108-124/

Zdarzało się, że bezpośredni przełożony powoda A. K. zachowywał się niestosownie wobec niego, podważał kwalifikacje i wykształcenie, czy krzyczał. Kierownik wskazywał powodowi, co robi źle. Wzywał powoda do siebie i

żądał wyjaśnień, dlaczego niektóre zlecenia nie są zrobione. Kierownik Działu technicznego podnosił głos, miało to związek z tym, że nosi aparat słuchowy. A. K. reagował zbyt emocjonalnie, co wynikało z jego stanu somatycznego. Zdarzało się, że kierownik oczekiwał natychmiastowego wykonania poleceń napraw, np. w przypadku, kiedy usterka przez dłuższy czas nie była usunięta. Niektóre prace powinny być wykonane od razu, inne mogły być odłożone na później, ale każda usterka powinna zostać usunięta. A. K. miał zastrzeżenia do pracy powoda, jego fachowości i organizacji pracy. Sam był osobą bardzo skrupulatną i wymagającą. Powód często nie realizował poleceń. S. K. miał pracować do końca grudnia 2013 roku, jednak okazało się Szeffowa działu kadr omyłkowo zakwalifikowała umowę o pracę powoda i musiała ona zostać zmieniona- umowa została „sprostowana” na umowę na czas nieokreślony. Zarzuty dotyczące mobbingu powód zaczął kierować w grudniu 2013 roku, kiedy to zbliżał się koniec trwania umowy. Powód miał nadzorować pracę podległych mu pracowników, jednak nie wiedział, gdzie się oni znajdują i co robią. S. K. tłumaczył to brakiem czasu i za dużą ilością zleceń. Nie miał doświadczenia w pracy na dziale technicznym i umiejętności. W 2012 roku w szpitalu pojawiło się dużo „nowinek technologicznych”, to powodowało u powoda presję. Powód miał dokonać regulacji ciepłej wody. W wyniku jego działań ciepła woda pojawiła się w spłuczkach. A. K. przy zatrudnieniu powoda ustalił z nim, że między godziną 7:00 a 7:30 powód będzie rozdawał podległym pracownikom rozpisane w dniu poprzednim zlecenia (wpisane do książki zleceń poprzedniego dnia, a jeszcze niewykonane). O 7:30 powód miał przychodzić na spotkania do A. K. w celu omówienia sytuacji i kolejności wykonywania zleceń. Powód zawsze się spóźniał na spotkania z kierownikiem. Ponadto zamiast w zeszytach zleceń zapisywał zlecenia na innej kartce i zapominał o nich. Na jesień trzeba było pomalować słupki farbą. Kierownik prosił powoda o to przez miesiąc. Zimą S. K. owinął słupki białą-czerwoną farbą. Powód nie reagował na uwagi kierowane do niego przez kierownika. W związku z powyższym A. K. zaczął pisemnie kierować pytania i prosić o wyjaśnienia. Zdarzało się, że kierownik zmieniał polecenia powoda wydane pracownikom, kiedy pojawiło się coś pilniejszego do wykonania. A. K. i S. K. byli skonfliktowani- „toczyli wojnę”, pisali wzajemnie na siebie pisma do Dyrektora Szpitala. Powód także osobiście chodził do dyrektora ze skargami na swojego przełożonego. L. T. doprowadził do konfrontacji obu panów i przyznał rację A. K. Powód nie potrafił się wytłumaczyć z braku wykonanych zadań i za to dostawał od kierownika naganę. S. K. uważał, że miał większą wiedzę i umiejętności niż A. K. w zakresie instalacji ciepłowniczych i wodno –kanalizacyjnych. Według niego był większym fachowcem w tym zakresie. Dobrze mu się współpracowało z podległymi mu pracownikami, przy czym zachowywał dystans wynikający z tego przez był przełożonym. Nie spoufalął się. Pracownicy zaś generalnie dobrze oceniali współpracę ze S. K..

/dowód: częściowo zeznania powoda protokół z dnia 16 kwietnia 2015 K: 192 -195 adnotacje 00:02:52- 01:01:19 nagranie płyta CD k. 209 i zeznania powoda protokół z dnia 29 stycznia 2016 r k: 305-308 adnotacje 01:09:08 - 02:05:01 311, zeznania świadka A. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 196 -201 adnotacje 01:01: 19 – 02:34:48 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka T. S. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 201- 203 adnotacje 02:39:18 -03:02:18 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka P. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 203 -206 adnotacje 03:03:33- 03:51:12 nagranie płyta CD k. 209, przesłuchanie L. T. protokół z dnia 26 stycznia 2016 r k: 308 -309 , adnotacje 02:09 :05 02:21:20

Powód wraz z podległymi mu pracownikami spotykali się o 7:00 rano, pili kawę i ustalali, co jest do zrobienia, przekazywali sobie informacje, co jest do zrobienia. Sytuacje nagle rano zdarzały się incydentalnie. Powód codziennie rano przed 8:00 był u kierownika nad odprawie. Przy A. Ż. powód i A. K. nie kłócili się. A. K. traktował wszystkich równo, miał trudny charakter. Był fachowcem, ale był zbyt agresywny. Chciał, żeby wszystko było zrobione szybko, jak w „przedsiębiorstwie”. Każdemu potrafił coś powiedzieć, jak coś źle wykonał. A. Ż. nie pamięta sytuacji, żeby A. K. upokorzył powoda.

/dowód: zeznania świadka A. Ż. protokół z dnia 22 września 2015 r k: 247 249 , adnotacje 01:29: (...):06:31 nagranie płyta CD k. 252/

W obecności T. S. nie zdarzało się, aby A. K. stwierdzał, że powód źle wykonuje swoją pracę. Zdarzało się, że ktoś na kogoś w pracy krzyknął.

/dowód: zeznania świadka T. S. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 201- 203 adnotacje 02:39:18 -03:02:18 nagranie płyta CD k. 209/

A. K. przy M. H. zwrócił powodowi uwagę podczas kontroli wykonanej pracy. Rozmowa była nieprzyjemna. Między powodem a A. K. panowało napięcie. A. K. w trakcie rozmowy nie krzychał na powoda, nie podnosił głosu. Powód skarżył się M. H., że A. K. go źle traktuje. Zdarzały się przesunięcia w czasie, opóźnienia w wykonaniu napraw zgłoszonych usterek.

/dowód: zeznania świadka M. H. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 206 -207 adnotacje 03:58:34 -04:10:23 nagranie płyta CD k. 209/

M. Z. była świadkiem sytuacji, gdy A. K. podniesionym głosem przy pracownikach i pacjentach zwracał powodowi uwagę. Jako oddziałowa pielęgniarka M. Z. nie miała zastrzeżeń do pracy powoda.

/dowód: zeznania świadka M. Z. protokół z dnia 16 kwietnia 2015r k: 207-208 adnotacje 04:13:43 04:21:20 nagranie płyta CD k. 209/

Powód odpowietrzał kaloryfery zimą robił to w godzinach pracy . Skarżył się M. S. (1), że nie zgadza się z A. K.. Z kierownikiem Działu Technicznemu trudno się współpracowało. Współpraca między S. K. i M. S. (1) układała się dobrze. Czasami trzeba było do naprawy zgłaszanych usterek przychodzić kilka razy ponieważ od razu nie udawało się ich naprawić albo po naprawie ponownie dochodziło do uszkodzeń

/dowód: zeznania świadka M. S. (1) protokół z dnia 22 września 2015 r k: 242 243 adnotacje 00:01:57-00:14:11 nagrania płyta CD k. 252/

C. L. jest starszym referentem w Dziale Technicznym, rozlicza koszty, zlecenia, faktury VAT i media. C. L. siedziała razem w pokoju z A. K.. Nie słyszała żadnych nieodpowiednich słów z ust A. K. wobec powoda. Powód przynosił zlecenia do kierownika, a C. L. to sprawdzała- jakie są usterki i jaki czas pracy. Nie zawsze powód na bieżąco wypisywał zlecenia. Źle rozpisывał czas pracy na zleceniach. C. L. zwracała uwagę powodowi, że są brakujące godziny i powód to uzupełniał. S. K. nieprawidłowości w rozliczeniach czasu pracy tłumaczył brakiem czasu. Grafiki przygotowywał kierownik. Jeżeli działo się coś to Izba Przyjęć to zgłaszała telefonicznie pracownikowi dyżurującemu. Wtedy pracownik naprawiający usterkę pracował w godzinach nadliczbowych. Jeżeli taka sytuacja występowała, brygadzysta powinien to uzgodnić z kierownikiem, że zostaje po godzinach. Jeżeli pracownik malował tydzień , to C. L. o tym wiedziała i nie było zastrzeżeń. Powód nie musiał codziennie pisać, że od 7:00 do 15:00 pracownik wykonywał prace malarskie na oddziale. Zlecenia podpisywały oddziałowe, albo pielęgniarki. Po 15:00 one potwierdzały również nadgodziny. Powód nie mógł prowadzić magazynu, bo był nieterminowy, chaotyczny. Faktury VAT trzeba było przyjąć, wydać i rozliczyć, a to wymagało zachowania terminów i skrupulatności. Powód utrudniał C. L. pracę. Musiała ona sprawdzać godziny. Zdarzało się, że usterek nie wpisywał do rejestru.

/dowód: zeznania świadka C. L. protokół z dnia 22 września 2015 r k: 243.245 adnotacje 00:16:26 -00:44:02 nagranie płyta CD k. 252, częściowo zeznania powoda protokół z dnia 16 kwietnia 2015 K: 192 -195 adnotacje 00:02:52- 01:01:19 nagranie płyta CD k. 209 i zeznania powoda protokół z dnia 29 stycznia 2016 r k: 305-308 adnotacje 01:09:08 - 02:05:01 k: 311/

B. N. zleciła naprawę wężyka w jej pokoju. Nie było ciepłej wody. A. K. zlecił naprawę powodowi. Po kilku dniach B. N. musiała prosić innego pracownika o wymianę wężyka, bo powód tego nie zrobił. A. K. przypomniał o tym powodowi, a on mimo to nie dokonał naprawy. A. K. uparł się, że ma to zrobić powód. Ciepłej wody nie było kilka dni.

/dowód: zeznania świadka B. N. protokół z dnia 22 września 2012 r k: 245 246 , adnotacje 00:47:35 01:03:35 nagranie płyta CD k. 252/

A. K., kierownik Działu (...), w dniu 6 grudnia 2013 roku wnosił do pracodawcy o wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy. We wniosku wskazał, że powód nie wywiązuje się z nałożonych na niego zadań: brak jest prawidłowego nadzoru nad pracownikami warsztatu, zgłaszane usterki nie są systematycznie rejestrowane, pomimo składanych deklaracji terminy wykonywania usług nie są dotrzymywane, planowane zadania długoterminowe wymagają kolejnych interwencji, wpływają telefoniczne skargi o niezrealizowanych zgłoszeniach, praca własna powoda jest niezorganizowana i chaotyczna, powód nie przejął obowiązków prowadzenia magazynu, z zebranych danych z urządzeń pomiarowych powód nie wyciąga wniosków dotyczących prawidłowej eksploatacji urządzeń, powód nie potrafi zająć się konserwacją i nadzorem nad pracą węzłów cieplnych, podejmuje proste prace ślusarskie, porządkowe. W związku z powyższym A. K. wniósł o zatrudnienie powoda na stanowisku konserwatora w Dziale Technicznym i zmniejszenie zakresu obowiązków powoda.

/dowód: wniosek k. 10 część B akt osobowych powoda, zeznania świadka A. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 196 -201 adnotacje 01:01: 19 – 02:34:48 nagranie płyta CD k. 209/

W grudniu 2013 roku odbyło się spotkanie Dyrektora Szpitala z przedstawicielami związków zawodowych, działających u pracodawcy. Na spotkaniu poruszono temat fatalnej obsługi Działu technicznego. Zwrócono uwagę na „wyciekające środki”- ciekące toalety i krany w łazienkach, opieszałość Działu technicznego, który nie naprawia niezwłocznie zgłaszanych awarii.

/dowód: protokół k. 294 294v/

W dniu 20 grudnia 2013 roku w związku z wnioskiem kierownika działu technicznego odbyło się spotkanie M. S. (2)- kierownika Działu Służb Pracowniczych, ze S. K.. W trakcie spotkania powód został poinformowany o zastrzeżeniach co do wykonywania przez niego obowiązków. Pomimo tego, że była godzina wczesnopołudniowa w rejestrze zgłaszanych usterek nie było wpisów z dnia 20 grudnia 2013 roku. Wpisy w książce były mało czytelne. S. K. został poinformowany, że przez kolejny miesiąc będzie oceniany pod kątem poprawy omówionych aspektów jego zakresu obowiązków oraz organizacji pracy własnej i podległych mu pracowników.

/dowód: notatka k. 11 część B akt osobowych powoda/

Kierownik Działu Technicznego zwracał się do pracodawcy o zmianę zakresu obowiązków oraz wynagrodzenie pracowników w dziale wobec nieprzejęcia przez powoda obowiązku prowadzenia magazynu technicznego, który był faktycznie prowadzony przez innego pracownika. Kierownik wskazał, że powód w jego ocenie nie jest w stanie przejąć prowadzenia magazynu.

/dowód: wniosek k. 12 część B akt osobowych/

A. K. wielokrotnie zwracał powodowi uwagę na nieprawidłowości w jego pracy w zakresie spisywania pomiarów urządzeń ciepłowniczych, niedochowywania terminów napraw i braku rejestracji zgłoszeń. W dniu 16 stycznia 2013 roku powód uzyskał informację o braku ciepłej wody w Oddziale 19C. zobowiązał się do jej usunięcia niezwłocznie Powód mimo deklaracji nie zarejestrował zlecenia naprawy i nie podjął interwencji. Następnego dnia zapytany o to zgłoszenie najpierw zaprzeczył, że takie zgłoszenie miało miejsce a po dokonaniu konfrontacji ze zgłaszającym tj Panem B. wyjaśniał to podając różne przyczyny. 17 stycznia dokonał regulacji ciepłej wody. Powód do 26 lutego 2014 roku nie dostarczył rozliczenia godzin pracy pracowników. S. K. nie zebrał zleceń od podległych mu pracowników. Część z nich wpłynęła dopiero w marcu 2014 roku. Powód od 27 lutego do 12 marca 2014 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zgłoszenie dotyczące wywietrznika w oknie nie zostało przez powoda zapisane w książce zgłoszeń. Powód składając wyjaśnienia w dniu 27 marca 2014 r stwierdził, że nie przypomina sobie takiego zgłoszenia. Między powodem a A. K. dochodziło do wymiany korespondencji, w których kierownik zobowiązywał S. K. do składania wyjaśnień odnośnie zleceń i innych czynności, zaś powód usprawiedliwiał swoje postępowanie. Powód zarzucał kierownikowi, że ten nadmiernie obciążał go obowiązkami, nie dzielił się ze swoją wiedzą i nie był komunikatywny. Był problem również w komunikacji z powodem. Chodziło głównie o brak nadzoru nad podległym personelem. Z analizy książki

zleceń wynikało, że nie było rozplanowanej pracy i pracownicy mieli postoje, a na koniec miesiąca pracownicy mieli nadgodziny.

/dowód: notatka k. 14, 25, 29 część B akt osobowych powoda, kserokopia zwolnienia lekarskiego k. 137, zeznania świadka A. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 196 -201 adnotacje 01:01: 19 – 02:34:48 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka, zeznania świadka M. S. (2) protokół z dnia 26 stycznia 2016 r k: 302 -305 adnotacje 00:35:2401:07:36 nagrania płyta CD k. 311/

Od 14 marca 2014 roku wodomierz cyrkulacji ciepłej wody w budynku (...) nie zliczał przepływu wody. Powyższe wynikało z zapisów K. obiektowej. Jak wynika z prowadzonych pomiarów, wodomierz zimnej wody już od 2 września 2013 roku pokazywał stałą wartość. Powód nie podjął żadnych czynności dot. wodomierza i nie wykonał zlecenia jego naprawy. Poinformował A. K., że sprawdził wodomierz. Wodomierz został naprawiony dopiero w dniu 28 kwietnia 2014 roku przez T. S., po tym jak A. K. stwierdził, że naprawa wodomierza nie została wykonana przez powoda- plomby zabezpieczające nie były naruszone. S. K. w swoich wyjaśnieniach skierowanych do pracodawcy wskazał, że w węźle solarnym w budynku (...) licznik mierzący wodę zimną ma taką samą wartość od kilku miesięcy. Przyczynę próbowała ustalić firma serwisująca węzeł. Mimo wielu prób nie udało się. Powód wskazał, że węzeł solarny pracuje, ponieważ rury są ciepłe, zaś przyczyną przestoju jest wadliwy licznik. S. K. wskazał, że w celu naprawy wymontował licznik i przeniósł do warsztatu, jednak próba naprawy nie powiodła się. Licznik został ponownie zamontowany w węźle. W budynku nie ma problemu z ciepłą wodą. A. K. skierował do pracodawcy w dniu 4 kwietnia 2014 roku wniosek o ukaranie powoda karą porządkową. We wniosku wskazał, że powód w okresie od 14 do 28 marca 2014 roku powód nie podjął czynności naprawczych wodomierza, a poinformował, że takie czynności zostały podjęte. Podczas naprawy innego wodomierza T. S. wraz z A. K. stwierdzili, że wodomierz cyrkulacji ciepłej wody nie był demontowany w celu naprawy- nie zostały naruszone plomby. Powód w kolejnym piśmie wskazał, że zarzuty zawarte we wniosku o ukaranie mijają się ze stanem faktycznym i wynikają z negatywnego stosunku A. K. do jego osoby, podobnie jak wpisywanie dyżurów we wszystkie święta. Powód ponownie podniósł, że podjął próbę naprawy wodomierza, jednak wiedząc, że przepływ wody jest prawidłowy, podjął realizację innych zleceń mających większy priorytet. Czynności związane z przywróceniem pracy wodomierza zostały przełożone na późniejszy termin.

/dowód: korespondencja k. 30,32, 33, 34 część B akt osobowych powoda, zeznania świadka A. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 196 -201 adnotacje 01:01: 19 – 02:34:48 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka T. S. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 201- 203 adnotacje 02:39:18 -03:02:18 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka P. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 203 -206 adnotacje 03:03:33- 03:51:12 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka J. B. protokół z dnia 26 stycznia 2016 r k: 300 302 adnotacje 00:04:47 -00:24:32 nagranie płyta CD k. 311, częściowo zeznania powoda protokół z dnia 16 kwietnia 2015 K: 192 -195 adnotacje 00:02:52- 01:01:19 nagranie płyta CD k. 209 i zeznania powoda protokół z dnia 29 stycznia 2016 r k: 305-308 adnotacje 01:09:08 - 02:05:01 k: 311/

W dniu 11 kwietnia 2014 roku S. K. pracodawca na podstawie art. 108 k.p. w zw. z § 27 ust 3 pkt 1 Regulaminu pracy udzielił kary upomnienia w związku z tym, że od dnia 14 do 18 marca 2014 roku, pomimo stwierdzenia i zapisania w Książce obiegujowej budynku (...) faktu niezliczania przepływu przez wodomierz cyrkulacji ciepłej wody użytkowej nie podjął czynności naprawczych.

/dowód: pismo k. 35 część B akt osobowych powoda/

Powód wniósł sprzeciw do pracodawca w dniu 16 kwietnia 2014 roku. w sprzeciwie podniósł, że zlecenie naprawy wodomierza było poleceniem służbowym niezgodnym z prawem. Powód nie miał uprawnień do naprawy wodomierza, który po jej dokonaniu powinien zostać poddany legalizacji. Naprawa we własnym zakresie wodomierzy stanowiących część układu instalacji ciepłej, będącego na gwarancji spowoduje ponadto jej utratę. Powód do sprzeciwu dołączył pismo z Okręgowego Urzędu Miar w G., gdzie wskazano, że naprawy wodomierza może dokonać osoba posiadająca odpowiednie kompetencje oraz wyposażenie techniczne, tak aby podczas legalizacji przeprowadzonej przez pracownika administracji potwierdzono spełnianie przez wodomierz wszystkich wymagań.

/dowód: sprzeciw k. 37 część B akt osobowych powoda/

Pracodawca podtrzymał udzieloną karę upomnienia wskazując, że wodomierz, którego naprawę zlecono służy do wewnętrznego monitorowania zużycia ciepłej wody oraz prawidłowego prowadzenia eksploatacji mediów. Inny pracownik usunął zanieczyszczenie blokujące urządzenie, bez ingerencji w nie. Plomby fabryczne, które są jednocześnie cechami legalizacyjnymi nie zostały naruszone, tak więc urządzenie nie wymaga ponownej legalizacji w akredytowanym przez Główny urząd Miar laboratorium. Wszystkie naprawy są konsultowane z firmą udzielającą gwarancji na urządzenia solarne. Pracodawca podniósł, że jeżeli powód powziął wątpliwości w tym zakresie, należało je zgłosić przełożonemu, w celu ustalenia sposobu postępowania. Udzielone upomnienie wiąże się z nierzetelnym wykonywaniem obowiązków w zakresie konserwacji i nadzoru nad pracą instalacji wodnych oraz kanalizacyjnych. Pomimo wykonywanych zapisów w książce obiektowej, z których wynika że od 14 do 28 marca 2014 roku wodomierz nie działa, powód nie podjął ponownie czynności zmierzających do usunięcia usterki. Prawidłowe działanie wszystkich urządzeń pomiarowych ma bardzo duże znaczenia dla prawidłowej eksploatacji instalacji wodnych. Powód niniejsze pismo otrzymał w dniu 29 kwietnia 2014 roku.

/dowód: pismo k. 48 część B akt osobowych powoda/

W dniu 22 kwietnia 2014 roku A. K. stwierdził nieprawidłowe zamontowanie pompy ładującej zasobnik ciepłej wody węzła solarnego budynku nr (...). Pompa była naprawiana przez powoda i została zamontowana odwrotnie. A. K. zlecił S. K. prawidłowe zamontowanie pompy. Powód tłumaczył, że zamontował pompę tak jak przed jej naprawą. A. K. krzyczał na powoda. Sytuacja była stresująca. Powód przystąpił do naprawiania pompy nie odłączając ciśnienia, dopływu wody i zasilania prądem elektrycznym. S. K. chciał odłączyć zasilanie prądem całego zestawu pomp, co mogłoby doprowadzić do awarii instalacji. A. K. wskazał powodowi jak ma odłączyć zasilanie. Zabezpieczenie zasilania posiadało dodatkową sygnalizację świetlną o wyłączeniu napięcia. Lampki kontrolne były podpisane. Przed odkręceniem śrub instalację należy opróżnić lub odciąć zaworami na stronie tłocznej i ssawnej pompy. Napięcie zasilania pompy wynosi 230-240V. Projekt wykonawczy- schematy elektryczne były niezgodne ze stanem faktycznym. W projekcie wskazane było, że każda pompa ma swój wyłącznik, a faktycznie jeden wyłącznik jest na trzy pompy.

/dowód: notatka k. 39 część B akt osobowych powoda, zeznania świadka A. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 196 -201 adnotacje 01:01:19 – 02:34:48 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka T. S. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 201- 203 adnotacje 02:39:18 -03:02:18 nagranie płyta CD k. 209, zeznania świadka P. K. protokół z dnia 16 kwietnia 2015 r k: 203 -206 adnotacje 03:03:33- 03:51:12 nagranie płyta CD k. 209, instrukcja obsługi pompy k. 228-241, wystąpienie PIP-u k. 259, protokół kontroli k. 261-263, częściowo zeznania powoda protokół z dnia 16 kwietnia 2015 K: 192 -195 adnotacje 00:02:52- 01:01:19 nagranie płyta CD k. 209 i zeznania powoda protokół z dnia 29 stycznia 2016 r k: 305-308 adnotacje 01:09:08 - 02:05:01 k: 311/

S. K. posiadał uprawnienia do zajmowania się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku eksploatacji. Spełniał wymagania kwalifikacyjne do wykonywania pracy na stanowisku eksploatacji w zakresie obsługi kotłów wodnych na paliwa płynne i gazowe o mocy powyżej 50 kW wraz z urządzeniami pomocniczymi, sieci i instalacji cieplnych wraz z urządzeniami pomocniczymi o przesyle ciepła powyżej 50kW oraz aparatury kontrolno-pomiarowej i urządzeń automatycznej regulacji do wyżej wymienionych kotłów i sieci.

/dowód: świadectwo kwalifikacyjne (...) k. 283

Powód informował pracodawcę, że w jego ocenie A. K. stosuje wobec niego mobbing- rozpowszechnia nieprawdziwe informacje co do pracy powoda, próbuje go zastraszyć, używa niewłaściwych zwrotów, podważa kwalifikację i uprawnienia powoda, a także ustawia grafiki dyżurów w dniu ustawowo wolne od pracy, w sposób dla niego niekorzystny. W styczniu 2014 roku powód zwrócił się do pracodawcy o umożliwienie mu kontaktu z psychologiem.

/dowód: pismo k. 28-29, częściowo zeznania powoda protokół z dnia 16 kwietnia 2015 K: 192 -195 adnotacje 00:02:52-01:01:19 nagranie płyta CD k. 209 i zeznania powoda protokół z dnia 29 stycznia 2016 r k: 305-308 adnotacje 01:09:08 - 02:05:01 k: 311/

Komisja powołana u pozwanego stwierdziła, że nie zostały stwierdzone wszystkie przesłanki definicji mobbingu. Po wysłuchaniu stron oraz świadków stwierdzono szereg nieprawidłowości w stosunkach między kierownikiem i podwładnym- nadmiernie emocjonalny ton wypowiedzi, nastawiony na ocenę kompetencji zawodowych. A. K., jako przełożony, nie stosował dostępnych środków oceny i dyscyplinowania pracownika. Stwierdzono, że istnieje problem w komunikowaniu się ze strony A. K., co wpływa niekorzystnie na atmosferę i jakość wykonywanych zadań. Zachowania A. K. zostały uznane przez Komisję za niestosowne.

/dowód: pismo k. 62, 63, protokół k. 64-69, zeznania świadka E. S. protokół z dnia 22 września 2015 r k: 246 247 adnotacje 01:15:08 01:26:51 nagranie płyta CD k. 252

Grafik dyżurów w dniach ustawowo wolnych od pracy na miesiące: styczeń- marzec 2014 roku przewidywał, że J. W. i S. K. będą mieli po 13 dyżurów, zaś P. K. i T. S. po 14 dyżurów. Grafiki na kwiecień-czerwiec 2014 roku przewidywał równą ilość dyżurów dla wszystkich pracowników- po 15 dyżurów dla każdego. W styczniu 2013 roku powód i J. W. mieli po 8 dyżurów, zaś P. K. i T. S. po 6 dyżurów. W innych miesiącach ilość dyżurów kształtowała się podobnie- ilości dla każdego pracownika były równe lub zbliżone. Pracownicy mogli „wymieniać się” między sobą dyżurami.

/dowód: grafik k. 30, 44, 83-88/

Powód nie jest członkiem związku zawodowego i nie zwracał się o ochronę swoich praw pracowniczych do zakładowych związków zawodowych, działających u pracodawcy.

/okoliczność bezsporna/

S. K. w dniu 29 kwietnia 2014 roku otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę. Pozwany jako przyczynę wypowiedzenia wskazał naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, określonych w obowiązującym w (...) Szpitalu (...) regulaminie pracy tj. naruszenie zapisów § 27 ust. 3 pkt 1 „nierzetelne, niedbałe wykonywanie pracy..”, pkt 6 „nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i przepisów ppoż”, pkt 9 „uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych lub innych postanowień obowiązujących w zakładzie pracy”, a ponadto art. 100 § 1 i § 2 pkt 2,3,4 i 6 kodeksu pracy. Pracodawca wskazał, że zgodnie z zaakceptowanym przez powoda regulaminem pracy zawierającym zakres obowiązków S. K. przyjął do wykonania zadania konserwatora oraz przełożonego podległych pracowników jako brygadzysta. Powierzona praca nie była jednak wykonywana prawidłowo i rzetelnie w zakresie obowiązków wymienionych w punktach 1,2,7,9 i 11 zakresu obowiązków. Pracodawca zarzucił powodowi nieterminowe wykonywanie powyższych obowiązków, które w awaryjnych sytuacjach powinny być wykonywane niezwłocznie, a w pozostałych rozdzielane i wykonywane w taki sposób, który zabezpieczy ciągłość działania Szpitala, opieki nad pacjentami z zabezpieczeniem ciągłego dostępu do mediów i niezbędnych instalacji. Dzięki systematycznej i dobrze rozdzielonej pracy nie następowałaby kumulacja pracy w jednym okresie (skutkująca przez pracodawcę zapłatą wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, które były rozliczane nieprawidłowo i z opóźnieniem) i równoległe lub w innych okresach przestoje pracowników potwierdzone w rejestrze zgłoszeń usterek i ograniczonymi zleceniami dla pracowników. Braki w zapisach w rejestrze zgłoszeń usterek zgłaszanych przez komórki organizacyjne Szpitala powodują częste osobiste i telefoniczne skargi pielęgniarek oddziałowych. Pracodawca wskazał, że brak prawidłowego nadzoru nad pracownikami warsztatów dotyczył zarówno planowania i rozdziału prac, jak i egzekwowania oraz rozliczania ich wykonania. Nieprzekazywanie wszystkich informacji o bieżących awariach urządzeń pomiarowych niezbędnych do prawidłowej eksploatacji instalacji ciepłej wody przejawiało się np. w tolerowaniu aż do interwencji i ponownego ponaglenia przełożonego niesprawnych urządzeń pomiarowych-wodomierza i węzła solarnego w budynku (...). Należyta dbałość o dobro pracodawcy powinna się przejawiać także w tworzeniu dobrej atmosfery w pracy, poszanowaniu przełożonych (w tym nie podważaniu ich autorytetu) i podległych pracowników, a także ich czasu pracy. Pozwany wskazał, że powód zobowiązany był do



sprawnej komunikacji z nimi, a w razie zauważenia błędów w organizacji pracy winien zwrócić uwagę przełożonym na przeszkody i sposób ich wyeliminowania- bezpośredni przełożony wielokrotnie monitował konieczność usprawnienia działania powoda. Jako brygadzysta powód był zobowiązany do szczególnej dbałości o to, żeby działanie Szpitala następowało w sposób bezpieczny i oszczędny, jednak pracodawca zarzuca powodowi niestaranność i przewlekłość w tym zakresie. Ponadto pracodawca wskazał, że w dniu 22 kwietnia 2014 roku S. K. stworzył poważne zagrożenie w pierwszej kolejności dla własnego życia i zdrowia, a w następnej dla innych osób i mienia Szpitala. W trakcie demontażu pompy ładującej zasobnik ciepłej wody węzła solarnego budynku nr (...) powód nie odłączył pompy od zasilania prądem elektrycznym, a także przystąpił do naprawy, gdy układ instalacji wodnej był pod ciśnieniem. Dlatego dalsze wykonywanie przez powoda obowiązków w Szpitalu, stało się niemożliwe z uwagi na opisane postępowanie, pracodawca utracił do powoda zaufanie, niezbędne do wykonywania czynności przypisanych do powierzonego stanowiska.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 3 części C akt osobowych powoda/

A. K. od 15 maja 2014 roku nie pracuje u pozwanego, jego umowa o pracę rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta. Pozwany nie zdecydował się zawrzeć z A. K. kolejnej umowy.

/dowód: zeznania świadka A. K. nagranie płyta CD k. 209/

Wynagrodzenie powoda za okres ostatnich trzech miesięcy, obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosi 7.351,15 złotych. Powód otrzymywał w ramach wynagrodzenia również dodatek za gotowość w trakcie dyżuru w domu. Był on wypłacany z wynagrodzeniem.

/dowód: zaświadczenie k. 55, karty wynagrodzeń k. 79-81/

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania pracownikowi, innemu niż lekarze i osoby wykonujące zawód medyczny, pozostającemu w gotowości do pracy na wezwanie /dyżur domowy/, przysługuje wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pozostawania w gotowości. Godziny efektywnie przepracowane w wyniku wezwania do wykonania pracy w czasie pełnienia dyżuru traktuje się jak prace w godzinach nadliczbowych.

/dowód: regulamin wynagradzania k. 95-107/

J. T. pracował przed powodem na stanowisku brygadzysty. Jak przyszedł po swój prywatny sprzęt był świadkiem, jak A. K. krzyczał na powoda i pozostałych pracowników. J. T., jak pracował, wszystkie zlecenia wypisywał co dziennie, ale rozliczał różnie w zależności od czasu, czasami codziennie, a czasami co drugi dzień. Codziennie rano, po rozdzieleniu pracy, w sezonie grzewczym sprawdzał i spisywał parametry. Zajmuje to około 1,5 godziny dziennie. J. T. prowadził magazyn w ramach swoich obowiązków.

/dowód: zeznania świadka J. T. protokół z dnia 22 września 2015 r k: 249 -251 , adnotacje 02:11:52 – 02:33:37 nagranie płyta CD k. 252/

Obecnie na stanowisku w miejsce powoda został zatrudniony pracownik na 3/4 etatu, który zajmuje się instalacjami ciepłowniczymi i prowadzi rejestr usterek. Na koniec dnia są rozpisane zadania na następny dzień. Poprawiła się jakość obsługi technicznej w Szpitalu. Nikt nie przychodzi do dyrektora na skargę. Powód bardzo często interweniował u dyrektora zgłaszając swoje zastrzeżenia co do relacji z A. K.. L. T. doprowadził nawet do konfrontacji obu panów . Uznał jednak ,że powód nie ma racji tym bardziej ,że część zarzutów potwierdzały także inne osoby .

/dowód: zeznania świadka M. S. (2) protokół z dnia 26 stycznia 2016 r k: 302 305 , adnotacje 00:26 46 01:07:54 , Przesłuchanie L. T. protokół z dnia 26 stycznia 2016 r k: 308 -309 adnotacje 02:09:05-02:21:20 /

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo podlega oddaleniu.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w toku postępowania, które zostały uznane za wiarygodne w rozumieniu art. 245 k.p.c. w odniesieniu do dokumentów prywatnych oraz posiadają moc dowodową. Dokumenty te nie noszą śladów przerobienia, czy podrobienia. Nie były również kwestionowane przez strony.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków T. S., P. K. i A. Ż. w całości co do okoliczności pracy powoda, relacji powoda z A. K., naprawy wodomierza i pompy. Sąd miał na względzie, że świadkowie są pracownikami pozwanego oraz byli bezpośrednimi podwładnymi powoda. Jednakże w ocenie Sądu okoliczności te nie miały wpływu na treść zeznań. Zeznania świadków były spójne i logiczne. Znalazły odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie w sposób obiektywny wskazali na nieodpowiednie zachowania A. K., zarówno względem powoda, jak i innych pracowników, jak również na błędy popełniane przez powoda. Z tych przyczyn Sąd uznał zeznania za w pełni wiarygodne.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków M. H., M. Z., M. S. (1) i B. N.- oddziałowym. Świadkowie w sposób jednoznaczny i kategoriyczny opisały zachowania powoda i A. K., nieprawidłowości w ich relacji oraz opieszałość w wykonaniu niektórych napraw przez powoda. Podały, że z powodem pracowało się dobrze i nie miały większych zastrzeżeń do jego pracy. Zeznania wyżej wskazanych świadków nie zawierały żadnych sprzeczności i niespójności.

Ważne znaczenie dla niniejszej sprawy miały zeznania C. L., którym Sąd dał wiarę w całości. Świadek była zatrudniona w Dziale Technicznym i miała bezpośredni kontakt z powodem i A. K.. Świadek potwierdziła chaotyczność i nieorganizowanie powoda. Wskazała, że musiała sprawdzać ilość wypisanych zleceń oraz prosić powoda o wprowadzenie zmian w zestawieniach. C. L. była odpowiedzialna za rozliczenia czasu pracy pracownikom na koniec miesiąca. Odpowiednich danych powinien dostarczać jej powód, rejestrując czas pracy i zlecenia na bieżąco. Zeznania świadka znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Były spójne i kategoriyczne.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków J. B., M. S. (2) oraz E. S.. Zeznania świadków nie miały zasadniczego znaczenia dla niniejszej sprawy. Mimo to świadkowie zeznawali obiektywnie, konsekwentnie i jednoznacznie, a okoliczności przez nich podane znalazły w pełni odzwierciedlenie w zeznaniach pozostałych świadków i dokumentach przedłożonych do akt sprawy.

Sąd natomiast z dużą ostrożnością podszedł do zeznań świadka J. T.. Były brygadzysta wskazał, w jaki sposób wykonywał swoją pracę i jaki stosunek do pracowników miała A. K.. Zeznania świadka są spójne w tym zakresie z zeznaniami pozostałych świadków, którzy wskazali, że z kierownikiem działu technicznego trudno się współpracowało, często podnosił on głos i nie traktował dobrze pracowników. Zatem zeznania świadka należało ocenić jako wiarygodne. Natomiast Sąd uznał za niewiarygodne jego zeznania z których wynikało, że A. K. do wszystkich zwracał się ordynarnie, wyzywał od niedouczonej i nieudaczników bowiem materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie pozwolił na ustalenie, że przełożony powoda do pracowników zwracał się w aż tak obraźliwy sposób. W ocenie Sądu te twierdzenia świadka wynikają z jego osobistej jego do A. K. przez którego został wcześniej zwolniony z pracy. Także jego twierdzenia odnośnie braku kompetencji przełożonego pozostają w sprzeczności z twierdzeniami innych pracowników, którzy byli przesłuchiwani w niniejszej sprawie i którzy zgodnie bardzo wysoko ocenili fachowość A. K..

Sąd dał wiarę zeznaniom A. K. w części. Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadka w zakresie organizacji pracy przez powoda, popełnianych przez niego błędów. Świadek w sposób konkretny i szczegółowy potrafił opisać zdarzenia i zarzuty kierowane przez pracodawcę w stosunku do powoda. Świadek przyznał, że nie potrafił się porozumieć z powodem. Współpraca z powodem była trudna. Zeznania świadka w tym zakresie korespondowały z zeznaniami C. L.- osoby, która nie była w żaden sposób zaangażowana w konflikt powoda z kierownikiem oraz pozostałych świadków. Jednakże w ocenie Sądu świadek nie dostrzegł nieprawidłowości w swojej relacji z powodem.

W całości Sąd dał wiarę zeznaniom L. T. - dyrektorowi przesłuchanemu w charakterze pozwanego. Zeznania te znajdują w pełni potwierdzenie w dokumentach, w tym w aktach osobowych powoda. Pozwany wskazał wyraźnie na przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd nie dopatrył się w zeznaniach pozwanego żadnych sprzeczności, czy nieścisłości. Zatem nie było podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom pozwanego.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w części, w której znalazły odzwierciedlenie w pozostałym materiale dowodowym. Nie ulega wątpliwości, że między powodem a A. K. istniał konflikt. Jednakże w ocenie Sądu zeznania świadka w tym zakresie są znacznie przesadzone. Należy podkreślić, że powód zaczął powoływać się na działania mobbingowe względem jego osoby w grudniu 2013 roku, a więc w okresie kiedy A. K. wniósł o zmianę powodowi warunków pracy i płacy - przeniesienie na stanowisko konserwatora. S. K. nie potrafił określić, w jaki sposób A. K. go zastraszał i upokarzał. Konieczne jest podkreślenie, że oprócz dwóch sytuacji, żaden ze świadków nie potwierdził zarzutów powoda względem kierownika. Niestosowność tych zdarzeń polegała na napięciu i podniesionym tonie kierownika w takcie oceny pracy powoda.

Nie sposób zgodzić się z powodem, że grafiki dyżurów były tworzone przez A. K. w sposób niesprawiedliwy, mający na celu gnębienie powoda. Po pierwsze liczba dyżurów w danym okresie była w zasadzie taka sama dla każdego pracownika. Po drugie z powodem w tych samych dniach dyżur miał również drugi z pracowników-elektryk. Zatem twierdzenia powoda w tym zakresie są całkowicie gołosłowne. Powód nie dostrzegał żadnych nieprawidłowości w swojej pracy. Należy wskazać, że nie zaprzeczył notorycznemu spóźnianiu się na odprawę. W jego ocenie nie był w stanie spisać rano wszystkich zleceń i przekazać je pracownikom. Jednakże jak Sąd ustalił powód pił z pracownikami rano o 7:00 kawę. Zlecenia do rozdzielenia na rano były zleceniami z dni poprzednich. Kierownik zaproponował, żeby powód spisywał je dnia poprzedniego, a rano tylko zlecał pracownikom. Taka organizacja pracy pozwoliłaby na punktualne przybycie na odprawę. S. K. nie wdrożył w życie zaproponowanego sposobu organizacji pracy. Warto przy tym podkreślić, że taką organizację pracy wprowadził jego następca zatrudniony na stanowisku powoda i się ona sprawdza.

Zeznania powoda są również niewiarygodne w zakresie naprawy wodomierza i pompy. Są one sprzeczne z zeznaniami świadków. Ponadto Sąd dokonał ich analizy pod kątem składanych przez powoda pisemnych wyjaśnień i sporządzonych notatek służbowych. Wersje zdarzeń znacznie ewaluowały w wyjaśnieniach i notatkach, a później również zeznaniach powoda. Odnośnie wodomierza S. K. początkowo wskazywał, że go zdemontował i zaniósł do warsztatu. Nie mógł go naprawić, więc zamontował ponownie. Później powód wskazywał, że naprawił wodomierz z innym pracownikiem zakręcając zawory i odkręcając. Wodomierz działał, dlatego powód odnotował jego naprawę. Po jakimś czasie wodomierz musiał ponownie się zepsuć. Na etapie sprzeciwu od nałożonej kary upomnienia, powód zaczął kwestionować legalność polecenia naprawy wodomierza i konieczność posiadania odpowiednich kwalifikacji dla dokonania naprawy. Powyższe w ocenie Sądu przemawia za odmową wiarygodności zeznań powoda w tym zakresie.

Podobnie zeznania powoda w części dotyczącej naprawy pompy nie zasługują w pełni na wiarę. Sąd uznał, że faktycznie A. K. krzychał na powoda i był on zestresowany. Lecz faktycznie powód przystąpił do naprawy pompy nie odłączając zasilania i sterowania, co uczynił dopiero na polecenie przełożonego. Powód w zeznaniach nie wspominał o tym wprost, umniejszając swoją rolę w zdarzeniu. Mając powyższe na względzie Sąd nie dał częściowo wiary powodowi.

Sąd oddalił wniosek o przeprowadzenie dowodu z książki wejść i wyjść, albowiem okoliczności pracy powoda w godzinach nadliczbowych nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Powód sprecyzował swoje żądanie co do zapłaty kwoty 1000 złotych, wskazując że domaga się jej zasądzenia tytułem pozostawania w gotowości w trakcie dyżuru domowego. Zatem roszczenie powoda nie ma żadnego związku z jego pracą w godzinach nadliczbowych.

Powód zgłosił w niniejszej sprawie szereg roszczeń: o przywrócenie do pracy albo odszkodowanie, o uchylenie kary upomnienia, ustalenie, że stosowany był wobec niego mobbing, a pracodawca mu nie przeciwdziałał oraz o zapłatę kwoty 14.520 złotych tytułem zadośćuczynienia za mobbing i kwoty 1000 złotych za pozostawanie w gotowości w trakcie dyżurów domowych.

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do żądania przywrócenia powoda do pracy. Przechodząc do oceny prawnej zgłoszonego przez powoda żądania wskazać należy, że kluczowe dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy jest ustalenie, czy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi spełnia wszystkie wymogi formalne i czy przyczyna w nim wskazana jest przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie.

Pozwany złożył powodowi pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Spełniony więc został wymóg określony w treści przepisu art. 30 § 3 k.p. W oświadczeniu o wypowiedzeniu została wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę- nierzetelne, niedbałe wykonywanie pracy, nieprzestrzeganie przepisów bhp i przepisów ppoż oraz uporczywe naruszenie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych. Następnie pracodawca uszczegółowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem i wymienił konkretne zachowania powoda. Wskazana przyczyna jest jasna i konkretna. Treść oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie pozostawia zatem żadnych wątpliwości co do tego, jakie przesłanki legły u podstaw decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę oraz pozwala powodowi jednoznacznie ocenić co stanowi istotę stawianych zarzutów nienależytego wypełniania swoich obowiązków. Uznać więc trzeba, że spełniony został wymóg określony w przepisie art. 30 § 4 k.p.

W dalszej kolejności konieczne jest stwierdzenie, czy przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jest prawdziwa (istniała w dniu zawiadomienia organizacji związkowej) oraz jest zasadna.

Postępowanie dowodowe przeprowadzone w sprawie doprowadziło do jednoznacznego ustalenia, że przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi są prawdziwe- miały miejsce. Pracodawca już w grudniu 2013 roku zwrócił powodowi uwagę na brak rzetelności i nieprawidłową organizację pracy powoda. Ponadto powód został uprzedzony, że jego praca będzie oceniana i weryfikowana. W dalszym ciągu S. K. nie zmienił swojego postępowania- spóźniał się na odprawy, nie wpisywał wszystkich zleceń do rejestru, przez co zapominał o niektórych usterkach. Powód nie dokonał naprawy wodomierza, a naprawiając pompę nie wyłączył zasilania prądu. Ponadto w lutym 2014 roku do dnia pójścia na zwolnienie lekarskie powód nie zebrał wszystkich zleceń i nie zliczył czasu pracy pracownikom. Winien był te rozliczenia robić na bieżąco. Jak ustalił Sąd powyższe zdarzenia miały miejsce.

Dla stwierdzenia zasadności, bądź też nie przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu konieczne jest rozważenie, czy zachowanie powoda opisane w treści oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę może być zasadnie kwalifikowane jako nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych i naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a więc – czy może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia w rozumieniu art.45 § 1 k.p.

Do obowiązków powoda należał nadzór nad pracownikami warsztatów Szpitala, przyjmowanie zgłoszeń awarii na terenie obiektów Szpitala, ustalanie kolejności napraw i konserwacji obiektów w uzgodnieniu z Kierownikiem Działu Technicznego i bieżąca obsługa i konserwacja urządzeń ciepłowniczych i wodno-kanalizacyjnych. Zatem powód jako brygadzysta pełnił stanowisko kierownicze i miał kierować pracą podległych mu pracowników. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca mógł oczekiwać od powoda większej staranności i pilności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, niż w stosunku do pracowników, będących konserwatorami. Powód odpowiadał za prawidłową organizację pracy nie tylko swojej, ale i pracowników warsztatów. Należy stwierdzić, że stanowisko powoda charakteryzowało się dużą odpowiedzialnością, samodzielnością i umiejętnością pracy w zespole. Sąd dokonując oceny podanej przez pracodawcę przyczyny w postaci nienależytego wykonywania obowiązków wziął zatem pod uwagę wyżej wskazane wymagania.

Jak ustalił Sąd powód był osobą chaotyczną i nieterminową. Wielokrotnie się spóźniał na odprawy, nie zapisywał wszystkich zleceń i nie rozpisywał godzin pracy. Powyższe zdaniem Sądu świadczy o złej organizacji pracy powoda i nienależytym nadzorze nad pracownikami. Powód podczas rozmów z przełożonymi zawsze tłumaczył się barkiem czasu i za dużą ilością zadań. Jako osoba kierująca zespołem, nie musiał wszystkich zleceń wykonywać sam. Jego zadaniem było powierzenie czynności pracownikom, tym bardziej, że jak ustalono, w pracy zdarzały się przestoje. Pozwany jako pracodawca mógł oczekiwać, że powód będzie tak rozdzielał pracę, aby zmniejszyć jej koszt- przede

wszystkim w zakresie godzin nadliczbowych. Podobnie należy ocenić w zasadzie permanentne spóźnienia powoda na odprawy. Skoro jego bezpośredni przełożony ustalił taką organizację pracy i wymagał od powoda rozpisania zleceń z poprzedniego dnia pod koniec pracy dnia poprzedzającego odprawę, powód powinien chociaż spróbować wykonać te zalecenia. Z zeznań świadków- podległych powodowi pracowników, wynika że powód rozpisywał zlecenia dopiero rano, przed odprawą, pijąc kawę. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że po zwolnieniu powoda i pana K. zatrudniono nowego kierownika działu technicznego a na miejsce powoda osobę w wymiarze  $\frac{3}{4}$  etatu. Ta osoba zajmuje się instalacjami ciepłowniczymi. Prowadzi rejestr usterek. Na koniec dnia roboczego są rozpisywane zadania na następny dzień. Poprawiła się jakość obsługi technicznej w szpitalu (protokół z dnia 26 stycznia 2016 r zeznania świadka M. S. (2) adnotacja 01:06:08 k: 304) Dyrekcja jest zadowolona z tych zmian. Dyrektor wręcz w trakcie zeznań stwierdzi, że ma wrażenie, że w szpitalu obecnie nie ma działu technicznego (protokół 26 stycznia 2016 r zeznania L. T. adnotacja 02:16: 39). Wcześniej zaś jak wynika z jego zeznań powód ciągle chodził do niego na skargi.

Nie zasługują na aprobatę również twierdzenia powoda, że zlecenia spływały od samego rana i często rano dochodziło do zdarzeń awaryjnych. Jak ustalił Sąd awarie rano zdarzały się incydentalnie. Natomiast zlecenia powinny być spisywane na bieżąco i na bieżąco rozdzielane. Mimo, że współpraca z powodem była dobra w wykonywaniu zleceń napraw usterek zdarzały się opóźnienia, co zeznały Oddziałowe. W tej sytuacji w ocenie Sądu nie można zgodzić się z powodem, że swoją pracę w tym zakresie wykonywał w sposób staranny i rzetelny. Podkreślenia wymaga, że stopień staranności pracy wymagany od powoda jako brygadzisty jest większy niż u zwykłego pracownika. Odnosnie braku wiedzy powoda o tym, gdzie znajdują się pracownicy i jaką pracę wykonują, faktycznie zdarzały się sytuacje, kiedy kierownik A. K. zmieniał wydane przez powoda polecenia. Jednakże takie przypadki dotyczyły głównie awarii, które należało natychmiast usunąć. Ponadto powód, jako osoba kierująca zespołem, powinien ustalić, gdzie jest jego pracownik i co robi.

Powód nieterminowo i nieprawidłowo prowadził dokumentację związaną z wystawianiem i rozliczaniem zlecanych prac. Zamiast w rejestrze zleceń, spisywał je na kartkach, które częstokroć gubił. Zlecenia nie były na bieżąco rejestrowane. Był to podstawowy obowiązek powoda. Pracodawca zasugerował nawet, żeby powód miał rejestr zawsze przy sobie, by od razu mógł zapisywać zlecenia.

Nieprawidłowości w pracy powoda dotyczyły również zbierania danych z urządzeń pomiarowych mediów. Powód tolerował niedziałające wodomierze. Nie podejmował czynności zmierzających do ich naprawy. Skoro powód był przekonany o tym, że nie ma uprawnień, czy też umiejętności do naprawy wodomierza, powinien zgłosić to pracodawcy i zadbać, żeby wodomierz został naprawiony przez odpowiednie osoby. Kluczowe jest, że powód zarówno w przypadku wodomierza, jak i pompy, nie kwestionował swoich uprawnień na etapie zlecenia pracy, czy jej wykonania. Dopiero jak pracodawca powziął informację o nieprawidłowościach w pracy powoda, S. K. zaczął podważać legalność zlecanych mu czynności. W ocenie Sądu takie postępowanie powoda jest nielojalne wobec pracodawcy. Powód jako pracownik z odpowiednią wiedzą techniczną powinien od razu sygnalizować brak uprawnień, czy też zdolności.

Odnosząc się do oceny podjęcia przez powoda pracy w celu odpowiedniego ustawienia pompy bez jej wcześniejszego odłączenia od zasilania, wskazać należy, że powód niewątpliwie naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeżeli powód nie posiadał uprawnień do naprawy pompy (którą dwa dni wcześniej naprawił co sam przyznał pismo powoda z dnia 1 września 2014 r k: 134) to nie powinien w ogóle podejmować się naprawy i odmówić wykonania polecenia. Nawet okoliczność, że A. K. krzyczał na powoda, że źle wykonał naprawę pompy i towarzyszący całej sytuacji stres nie usprawiedliwiają podjęcia przez S. K. czynności demontażu pompy pod napięciem prądu i ciśnieniem. Każdy przeciętnie doświadczony dorosły człowiek wie, że nie wolno dokonywać napraw urządzeń, kiedy są one podłączone do prądu. Jest to wiedza elementarna. Tym bardziej, że zgodnie z § 27 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych (Dz.U.2013.492) przed wykonaniem prac przy urządzeniach i instalacjach energetycznych należy sprawdzić, czy nie występuje napięcie na odłączonych urządzeniach i instalacjach. Zatem powód jako fachowiec w swojej dziedzinie, posiadający uprawnienia do eksploatacji kotłów, urządzeń i instalacji cieplnych, powinien taką wiedzę posiadać i odmówić wykonania czynności. Skoro powód uważał, że nie posiada kwalifikacji do odłączenia zasilania prądu, powinien jako przełożony wezwać pracownika, będącego elektrykiem. Należy podkreślić, że powód o braku uprawnień

do wykonania naprawy poinformował pracodawcę dopiero na etapie sporu sądowego. Wcześniej samodzielnie dokonał naprawy pompy i nie stanowiło to dla niego problemu. Taka postawa powoda nie zasługuje na akceptację. Powód był zatrudniony na stanowisku technicznym w Szpitalu (...). Nie ulega wątpliwości, że przełożonymi powoda byli w znacznej mierze lekarze, którzy nie posiadają odpowiedniej wiedzy technicznej. Zatem powód jako lojalny pracownik powinien zwracać pracodawcy uwagę o braku możliwości wykonania konkretnej naprawy z powodu braku umiejętności i kwalifikacji. Znamienne jest, że powód swoją wiedzę i kwalifikacje kwestionował dopiero w momencie stwierdzenia przez pracodawcę nieprawidłowości w jego pracy, wcześniej samodzielnie dokonując napraw i nie mając w tym zakresie żadnych zastrzeżeń.

W ocenie Sądu niezależnie od tego, czy polecenie naprawy pompy mieściło się w kwalifikacjach powoda, czy też nie, S. K. podejmując się naprawy pompy bez odłączenia zasilania naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, narażając swoje życie i zdrowie, a także mienie pracodawcy. W tym miejscu należy zauważyć, że pozwany jest specjalistycznym zakładem pracy świadczącym usługi medyczne, dlatego zachowanie ciągłości pracy szpitala jest priorytetem pracodawcy. Działania powoda mogły więc zakłócić prawidłową działalność szpitala. Późniejsze wykrycie niezgodności w schematach zasilania zdaniem Sądu nie ma wpływu na ocenę postępowania powoda w zakresie naprawy pompy.

Wobec powyższego nie ma wątpliwości, że powód swoją pracę wykonywał nienależycie i podczas wymiany pomp, co stanowiło zasadną przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca miał prawo być nieusatysfakcjonowanym pracą powoda i powierzyć wykonywanie tych czynności innej osobie. Tym bardziej, że S. K. przez cały okres zatrudnienia u pozwanego nie przejął prowadzenia magazynu, co należało do jego obowiązków. Brak należytej skrupulatności i chaotyczność uniemożliwiły przekazanie mu tych obowiązków. Obecnie osoba zatrudniona w miejsce powoda wykonuje pracę lepiej i staranniej.

Ponadto zachowanie powoda doprowadziło do utraty wobec niego przez pracodawcę zaufania, co konsekwencji spowodowało, że nie widzi on możliwości kontynuowania z powodem stosunku pracy. Podkreślenia przy tym wymaga, że nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (wyrok SN z dnia 14 października 2004r., I PK 697/03, OSNP 2005, nr 11, poz. 159). Nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie. Utrata zaufania musi mieć bowiem oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej. Nie może wynikać z samowoli, czy wyłącznie z subiektywnych uprzedzeń pracodawcy. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. W przypadku, gdy uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia byłaby utrata zaufania spowodowana naruszeniem "zwykłych" obowiązków pracowniczych, konieczne jest wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny oraz obiektywnych i racjonalnych przesłanek utraty zaufania, które wykluczają subiektywne i arbitralne oceny pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 17 grudnia 2014r., I PK 122/14, LEX nr 1621320).

W ocenie Sądu pracodawca wskazał w sposób jasny, dlaczego utracił do powoda zaufanie, kładąc nacisk na nienależyte wykonywanie pracy i naruszenie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Słusznie pozwany podnosi, że takie postępowanie powoda podważa jego umiejętności i kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku. Pracodawca, będący szpitalem, potrzebuje specjalistycznych pracowników technicznych, którzy skutecznie i bezpiecznie będą usuwać wszelkie usterki. Mając powyższe na względzie w ocenie Sądu pozwany miał powody do utraty zaufania do S. K..

Nie można także pominąć, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana za wypowiedzeniem. Wypowiedzenie zaś stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, a więc przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi ani doniosłości (por. wyrok SN z dnia 2 października 1996r., I PRN 69/96). Co więcej nie musi być także zawiniona przez pracownika wystarczy, że pracodawca uzna iż inna osoba zatrudniona na tym samym stanowisku poradzi sobie lepiej z powierzonymi jej zadaniami. Sąd w tym miejscu nie odmawia powodowi chęci do pracy a nawet zaangażowania, ale nie może to zmieniać oceny sposobu jej wykonywania przez powoda, który skupiał się nie na rozwiązywaniu problemów ale na ich generowaniu. S. K. był zatrudniony po to aby usuwać wszelkie usterki( osobiście

gdy ma do tego odpowiednie kwalifikacje , bądź w przypadku ich braku poprzez zlecenie wykonania danej pracy odpowiednim osobom ) a nie do wykazywania pracodawcy dlaczego on nie ma kompetencji do ich naprawy.

W tej sytuacji, Sąd uznał, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa, jak również było uzasadnione w rozumieniu art.45 §1 k.p. i na podstawie tego przepisu a contrario oddalił powództwo o przywrócenie powoda do pracy. Implikuje to rozstrzygnięcie o roszczeniu o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługuje pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy (art.47 k.p.). Z tych względów, na podstawie art.47 k.p. a contrario, Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Powód żądał uchylenia zastosowanej kary porządkowej upomnienia za to, że od dnia 14 do 28 marca 2014 roku, pomimo stwierdzenia i zapisania w Książce obiektowej budynku nr (...) faktu niezliczania przepływu przez wodomierz cyrkulacji ciepłej wody użytkowej nie podjął czynności naprawczych. W ocenie Sądu roszczenie powoda w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie.

Materialnoprawną podstawą niniejszego powództwa jest art. 108. § 1. K.p. zgodnie z którym 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.

Paragraf 2 wyżej przywołanego artykułu stanowi ,że za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia , stawianie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Ukaranie nie jest możliwe po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia . Musi być także poprzedzone wysłuchaniem pracownika przez pracodawcę( art. 109 § 1 K.p.).

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, których wystąpienie uzasadnia pociągnięcie pracownika do tego typu odpowiedzialności pracowniczey są:

- 1) popełnienie przez pracownika przekroczenia porządkowego (bezprawność zachowania);
- 2) wina pracownika.

Jeżeli chodzi o bezprawność zachowania pracownika jako przesłankę odpowiedzialności porządkowej, to polega ona na popełnieniu przez pracownika przekroczenia porządkowego określonego w art. 108 § 1 i 2 k.p., polegającego na:

- a) nieprzestrzeganiu przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy;
- b) nieprzestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy;
- c) nieprzestrzeganiu przepisów przeciwpożarowych;
- d) nieprzestrzeganiu przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;
- e) opuszczeniu pracy bez usprawiedliwienia;

f) stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości;

g) spożywaniu alkoholu w czasie pracy.

Za przekroczenie porządkowe można uznać zatem jedynie zachowania pracownika polegające na nieprzestrzeganiu powyższych zakazów lub nakazów ustalających zasady zachowania się pracownika w procesie pracy. Pracownik może w związku z tym ponosić odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych. Warto w tym miejscu dokonać porównania treści art. 108 § 1 i 2 k.p. z treścią art. 100 k.p., w którym zostały określone podstawowe obowiązki ciężące na pracownikach. Z art. 100 k.p. wynika, że 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, a w szczególności:

a) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,

b) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,

c) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,

d) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,

e) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,

f) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Nawet bez szczegółowej analizy tych obowiązków widać, że przekroczenia porządkowe wskazane w art. 108 k.p. nie pokrywają się w pełni z obowiązkami wskazanymi w art. 100 k.p., co w konsekwencji oznacza, że pracownik nie może zostać ukarany karą porządkową za naruszenie któregośkolwiek z obowiązków wynikających z art. 100 k.p., ale tylko tych, które są jednocześnie wymienione w treści art. 108 k.p. Jednak, jak słusznie zauważył Z. G., nie można nie zauważać, że między obowiązkami pracowniczymi występują wielorakie powiązania, a w efekcie określone zachowanie pracownika może stanowić jednocześnie naruszenie powinności zakwalifikowanych do różnych grup.

Pierwszym zachowaniem, jakie nosi znamiona przekroczenia porządkowego, jest **nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy**. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie jest wyjątkowo nieostre, niezbyt precyzyjnie wskazuje obowiązki, których naruszenie daje podstawę do zastosowania określonych sankcji.

Przez organizację i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Chodzi o stosowanie się pracowników do reguł organizacyjnych gwarantujących określony ład w zakładzie pracy, nakierowany na poprawny tok czynności oraz należyty wygląd pomieszczeń i poszczególnych stanowisk pracy. Do przykładowych przekroczeń porządkowych naruszających ustaloną organizację i porządek w procesie pracy należy zaliczyć: nieprzestrzeganie czasu pracy (spóźnianie się, wychodzenie z pracy wcześniej, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, udział w nielegalnym strajku), wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy (wszczynanie awantur w miejscu pracy, pobicie współpracowników), niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych lub innych współpracowników (w tym także zachowania pracownika o charakterze mobbingowym).

Omawiając przejawy zachowania pracownika dopuszczającego się przekroczenia porządkowego polegającego na nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, należałoby ustalić, jak szeroko należy rozumieć pojęcie "**ustalona organizacja i porządek w procesie pracy**". Przyjmując szerokie znaczenie tego pojęcia, należałoby zastanowić się nad możliwością ukarania pracownika karą porządkową z powodu niezastosowania się przez niego do polecenia przełożonego. Często przyjmuje się, że podstawę nałożenia kary porządkowej stanowi niewykonanie polecenia wydanego przez przełożonego, całkowicie abstrahując od tego, czego polecenie dotyczy.



Wydaje się, że odpowiedzialność porządkowa pracownika w razie niewykonania polecenia pracodawcy może wchodzić w grę tylko wtedy, **gdy polecenie dotyczy porządku lub organizacji pracy**. Skoro kary porządkowe można stosować tylko za naruszenie obowiązków wskazanych w art. 108 k.p., to niewykonanie polecenia może być podstawą ukarania tylko wtedy, gdy polecenie dotyczy właśnie tych powinności. Na przykład pracodawca wydaje pracownikowi polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Pracownik, powołując się na swoje zmęczenie, odmawia wykonywania pracy ponad obowiązujące go normy czasu pracy. W takim przypadku pracodawca będzie mógł pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

Do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej nie wystarcza bezprawność jego zachowania. Konieczne jest, aby działanie bądź zaniechanie pracownika było w danej sytuacji zawinione. Co prawda, ustawodawca nie przewiduje wprost, że wina jest jedną z przesłanek odpowiedzialności porządkowej pracowników, jednak z art. 111 k.p. wynika, że przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę m.in. stopień winy pracownika. Wina pracownika będzie z reguły występowała w formie umyślnej, choć nie można wykluczyć nieumyślnej. Pracownik umyślnie popełni przekroczenie porządkowe, **jeżeli ma zamiar je popełnić, to jest chce je popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi**. Z kolei przekroczenie porządkowe popełnione będzie nieumyślnie, **jeżeli pracownik, nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia je jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia przekroczenia porządkowego przewidywał albo mógł przewidzieć**, np. pracownik spóźnia się do pracy lub zapomina wpisać się na listę obecności.

Brak możliwości wykazania winy będzie równoznaczny z brakiem podstaw do pociągnięcia pracownika do odpowiedzialności porządkowej.

Podsumowując rozważania dotyczące przesłanek odpowiedzialności porządkowej, należy podkreślić, że ich wystąpienie **nie zobowiązuje** pracodawcy do nałożenia na pracownika kary porządkowej, jest to bowiem jedynie jego uprawnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pracodawca udzielając kary porządkowej powodowi zachował terminy wskazane w art. 109 k.p. A. K. stwierdził brak naprawy wodomierza w dniu 28 marca 2014 roku, zaś kara została zastosowana wobec powoda w dniu 11 kwietnia 2014 roku. Naruszenie obowiązku pracowniczego nastąpiło w okresie od 14 do 28 marca 2014 roku. Zatem zarówno termin dwóch tygodni od powzięcia wiadomości przez pracodawcę o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez powoda, jak i termin trzech miesięcy od dopuszczenia się naruszenia nie upłynął przed zastosowaniem kary porządkowej. Powód złożył w ciągu 7 dni sprzeciw do pracodawcy (art. 112 § 1 k.p.), który został przez pracodawcę odrzucony w ciągu 14 dni od jego wniesienia. S. K. zachował ponadto termin wskazany w przepisie art. 112 § 2 k.p. i wniósł o uchylenie zastosowanej kary.

S. K. wiedział o niedziałającym wodomierzu. Otrzymał zlecenie jego naprawy, czego nie uczynił. Powód zapewnił, że wodomierz został przez niego sprawdzony. Po dwóch tygodniach pracodawca stwierdził, że powód, mimo zapewnień, nie dokonał żadnych czynności w celu naprawy wodomierza i tym samym nie wykonał polecenia służbowego naprawy wodomierza. Spisywanie pomiarów mediów oraz nadzór nad funkcjonowaniem instalacji cieplnej i wodno-kanalizacyjnej był podstawowym obowiązkiem powoda. S. K. nie wykonał polecenia naprawy wodomierza. Zaniechał realizacji swoich obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu zachowanie powoda było zawinione. Wina umyślna powoda wynika z okoliczności niniejszej sprawy- brak podjęcia czynności mimo polecenia oraz potwierdzenie wykonania naprawy i prawidłowego działania wodomierza wbrew rzeczywistości. Nie sposób uznać, że powód w ciągu dwóch tygodni nie był w stanie w związku z nadmiarem obowiązków dokonać naprawy lub jako brygadzysta zlecić jej wykonanie innemu pracownikowi. S. K. zmieniał swoje wyjaśnienia, jednocześnie nie potrafił wskazać, dlaczego nie wykonał polecenia. Naruszenie obowiązków powoda należy uznać za bezprawne- powód nie wykonał polecenia służbowego oraz działał wbrew zakresowi obowiązków i regulaminowi pracy.

Zarzuty powoda co do sprzeczności z prawem wydanego mu polecenia służbowego naprawy wodomierza nie zasługują na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z treścią przepisu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 11 maja 2001 roku Prawo o

miarach (Dz. U.63.636) przyrządy pomiarowe stosowane wyłącznie do pomiarów orientacyjnych na potrzeby własne przez użytkownika nie podlegają kontroli metrologicznej. Takiej kontroli podlegają przyrządy służące do rozliczeń finansowych. Jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych w niniejszej sprawie wodomierz przepływu ciepłej wody służył wyłącznie do wewnętrznego użytku pozwanego, nie zaś do rozliczeń zużycia wody. Co ciekawe takie stanowisko zaprezentowała także PIP rozpatrująca skargę powoda w tej sprawie ( pismo PIP z dnia 12 września 2014 k: 165 -166)

Na marginesie jedynie należy wskazać ,że kara została udzielona ze nie podjęcie czynności naprawczych . W związku z tym nawet gdyby dotyczyła ona wodomierza służącego do rozliczeń zużycia wody z firmami zewnętrznymi to powód winien był skontaktować się z właściwą osobą ,która była uprawniona do takiej naprawy . Szpital bowiem zatrudniał po to dział techniczny aby rozwiązywał tego typu problemy a nie zajmował się wyjaśnianiem dlaczego dana usterka nie może zostać przez ten dział naprawiona. Czynności naprawcze nie oznaczają wbrew stanowisku powoda tego , że miał on osobiście wykonać tą naprawę . Zajmowane stanowisko wymagało od niego podjęcia niezbędnych działań ,czego jednakże nie zrobił.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał, że zastosowanie kary przez pracodawcę nie nastąpiło z naruszeniem prawa, a przesłanki jej zastosowania wskazane w art. 108 § 1 k.p. zostały spełnione. Zatem powództwo na podstawie art. 108 § 1 k.p. podlega oddaleniu.

Powód żądał ustalenia stosowania wobec niego mobbingu przez A. K. i braku przeciwdziałania mobbingowi przez pracodawcę oraz zasądzenia zadośćuczynienia na jego rzecz w wysokości 14.520 złotych. Roszczenia powoda są niezasadne w związku z dokonanymi przez Sąd ustaleniami faktycznymi.

Zgodnie z treścią przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. W myśl § 3 wyżej powołanego przepisu pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

**Z legalnej definicji zawartej w wyżej przywołanym przepisie wynika, że mobbing to zachowania:**

- dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi,
- polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika,
- wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej,
- powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika,
- powodujące izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie.

Jak wynika z powyższego mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu.

Wyżej przywołane kryteria w oparciu o które dokonuje się oceny określonych zachowań pod kątem wystąpienia mobbingu wynikają z rozsądnego postrzegania rzeczywistości, prowadzącego do właściwej oceny intencji drugiej osoby w określonych relacjach społecznych. Jeśli zatem pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

W powyższym kontekście podkreślić należy, że działania mobbingowe muszą być przy tym na tyle intensywne i naganne, że przyczynią się do powstania u pracownika bardzo silnego odczucia zastraszenia i beznadziejności sytuacji. Z prawnego punktu widzenia udowodnienie zdarzenia, stanowiącego początek mobbingu pozostaje irrelevantne dla możliwości przypisania pracodawcy odpowiedzialności za mobbing. Istotne jest bowiem nagromadzenie dotyczących pracownika lub skierowanych przeciwko niemu zachowań, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. Wystarczy zatem ustalenie, że proces trwał przez określony czas oraz, że zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. Z brzmienia przepisu art. 94<sup>3</sup> k.p. wprost wynika, że o mobbingu można mówić, wtedy gdy w pierwszej kolejności następuje uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, a dopiero działania o takim charakterze rodzą skutki w postaci: po pierwsze - zaniżonej samooceny przydatności zawodowej, po drugie - poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolowania go bądź po trzecie - wyeliminowania z zespołu pracowników (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 9, Warszawa 2013).

Definicja Kodeksu pracy wskazuje, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą relevantną mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika. Przyjmuje się (szczególnie w pracach psychologicznych), iż długotrwały terror psychiczny w miejscu pracy obejmuje okres, co najmniej 6 miesięcy. W judykaturze Sądu Najwyższego przyjęto jednak, że czas trwania terroru psychicznego musi być oceniany indywidualnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 58).

W judykaturze zwrócono także uwagę, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 114), a badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2012 r., II PK 303/11, LEX nr 1214581).

W ocenie Sądu zachowanie A. K. było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, niekulturalne i niestosowne. Jednakże nie wypełniło ono wszystkich znamion mobbingu. Wprawdzie było ono długotrwałe (okres kilku miesięcy), lecz nie sposób uznać go za uporczywe- nacechowane złą wolą. Należy podkreślić, że bezpośredni przełożony powoda korzystał z aparatu słuchowego, był osobą nadmiernie emocjonalną, co wynikało z jego stanu somatycznego. Kierownik Działu Technicznego w sposób niewłaściwy zwracał uwagę wszystkim pracownikom i wytykał błędy. Jednakże pracownicy przesłuchani w charakterze świadków wskazali jednoznacznie, że między powodem a A. K. był konflikt, męska wymiana słów. Obie strony wzajemnie się oskarżały i sporządzały pisma odnośnie nieprawidłowości w swojej pracy. Powód zarzucał kierownikowi brak komunikatywności i nieprzekazywanie wiedzy. Uważał się przy tym za lepszego fachowca. Jak określił to świadek między powodem a bezpośrednim przełożonym była wojna. Żaden z pracowników pozwanego nie potwierdził jednak faktu zastraszania, czy poniżania powoda przez A. K.. Nie potwierdziły się również twierdzenia powoda w zakresie niesprawiedliwego przydzielania dyżurów z pokrzywdzeniem powoda. Sam zaś fakt kontrolowania i oceniania pracy powoda przez kierownika, wydawania poleceń i żądania wyjaśnień nie stanowi w ocenie Sądu mobbingu, mieszcząc się w uprawnieniach kierowniczych A. K..

Należy przywołać pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 października 2007 r. (II PK 31/07, OSNP 2008, nr 11-12, poz. 312), że nie każde bezprawne działanie pracodawcy wobec pracownika, nawet jeżeli w subiektywnym odczuciu pracownika świadczy o niechęci zwierzchnika wobec niego, może przez sam fakt bezprawności być zakwalifikowane jako mobbing. Z definicji mobbingu wynika bowiem konieczność wykazania nie tylko bezprawności działania, lecz także jego celu (poniżenie, ośmieszenie, izolowanie pracownika) i ewentualnych skutków działań pracodawcy (rozstrój zdrowia). Jak przyjął Sąd Najwyższy w powołanym orzeczeniu, nawet jeżeli działania pracodawcy, skierowane przeciwko prawom pracowniczym, miały charakter powtarzalny, to jednak, bez wykazania określonego w ustawie celu działania, brak jest podstaw do kwalifikowania go jako mobbingu.

Powyższy pogląd Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela w całości. Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że działania A. K. zmierzały do zdyscyplinowania pracownika i wskazania mu nieprawidłowości w jego pracy, a nie do ośmieszczenia, poniżenia czy izolowania powoda z zespołu pracowników. Jak wynika Sąd miały miejsce tylko dwie rozmowy przy innych pracownikach, w których trakcie powód został skrytykowany za nienależyte wykonanie obowiązków. Rozmowom tym towarzyszyło napięcie, wynikające z konfliktu między powodem a jego przełożonym. Jednakże nie każdy konflikt może być zakwalifikowany jako mobbing. Tym bardziej, że u powoda nie doszło do obniżenia poczucia przydatności zawodowej- powód uznaje, że ma większą wiedzę i umiejętności od A. K.. Nie doszło również do wyeliminowania go z zespołu współpracowników, świadczą o tym bowiem nie tylko zeznania powoda ale również podległych mu ludzi , którzy generalnie dobrze oceniali współpracę z przełożonym. Choć pojawiły się twierdzenia o mniejszej wiedzy i braku doświadczenia , co powodowało problemy we współpracy pana K. i K. .

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda zadośćuczynienia i z tego względu na podstawie art. 94<sup>3</sup> § 2 i 3 Kp a contrario orzeczono jak na wstępie.

Roszczenie S. K. o zapłatę kwoty 1.000 złotych tytułem pozostawania w gotowości w czasie dyżuru domowego nie zasługuje na uwzględnienie. Zgodnie bowiem z przepisem art. 151<sup>3</sup> § 3 k.p. za czas dyżuru pełnionego w domu nie przysługuje pracownikowi ani czas wolny, ani wynagrodzenie. Powód otrzymywał co miesiąc zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania pracownikowi wynagrodzenie w wysokości 25% stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego za każdą godzinę pozostawania w gotowości. Godziny efektywnie przepracowane w wyniku wezwania do wykonania pracy w czasie pełnienia dyżuru traktowane były jak prace w godzinach nadliczbowych i za nie również powód otrzymywał wynagrodzenie ( dowód: karty wynagrodzenia). Powód domagał się dodatkowego świadczenia, które nie znajduje oparcia ani w przepisach Kodeksu pracy, ani regulaminu wynagradzania. S. K. nie wykazał, wbrew spoczywającemu na nim ciężarowi dowodowemu, że wynagrodzenie za stan gotowości w konkretnych godzinach (ponad wypłacone) mu przysługuje z związku z pełnieniem dyżuru. Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 6 k.c. oddalił powództwo również w tej części.

Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. W przedmiotowej sprawie stroną przegrywającą jest powód. Zatem, stosownie do treści wyżej wskazanych przepisów, winien zwrócić koszty zastępstwa procesowego stronie przeciwnej (pozwanemu). Wysokość kosztów zastępstwa procesowego w sprawie niniejszej wynosi 1.937 zł – stosownie do treści § 11 ust.1 pkt 1w zw. § 6 pkt 5 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 2002r., Nr 163, poz.1349 ze zm.) .