

*Sygn. akt XP 722/17*

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 4 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **R. Z.**

przeciwko: (...) **S.A. Oddział P. (...) z siedzibą w (...)**

o uchylenie kary nagany

**I uchyla karę nagany z dnia 25.09.2017 r. nałożoną przez stronę pozwaną (...) S.A. Oddział P. (...) z siedzibą w (...) na powoda R. Z.;**

**II zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 27 października 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) S.A. Oddział P. (...) z siedzibą w (...) **powód R. Z.** wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany, nałożonej na powoda w dniu 25 września 2017 r. (k. 3 – 4).

W uzasadnieniu powód wskazał, że u strony pozwanej jest zatrudniony od dnia 1 kwietnia 2014 r., ostatnio na czas nieokreślony, na stanowisku operatora technicznego. W dniu 25 września 2017 r. powód został ukarany karą nagany za korzystanie z Internetu do celów prywatnych podczas postoju linii oraz niewykonywanie poleceń przełożonego tj. sortowania wadliwego produktu, oraz karą upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy, polegającego na złym wykonaniu pracy powodującej narażenie pracodawcy na szkodę tj. przyczynienie się do postoju 2 linii na 25 min. W wyniku wniesionego przez powoda sprzeciwu co do obu kar oraz po zapoznaniu się ze stanowiskiem organizacji związkowej, pracodawca uchylił karę upomnienia, natomiast podtrzymał swoją decyzję w stosunku do udzielonej kary nagany.

Odnosząc się do zarzutu korzystania z Internetu w celach prywatnych powód wskazał, że nie jest prawdą, iż został „przyłapany” przez przełożonego na przeglądaniu stron internetowych. Powód przyznał, że miał otwartą przeglądarkę w tle, ale w czasie, kiedy kierownik wszedł na halę, uzupełniał dane dotyczące statusu produkcji, monitorował proces, nadto był jedynym operatorem na linii, więc nie miałby czasu na zajmowanie się prywatnymi sprawami. Jeśli zaś chodzi o rzekome niewykonanie sortowania, powód podkreślił, że czynność ta została wykonana. Powód wyjaśnił, że sortowanie wadliwego produktu odbywa się na prawie każdej zmianie, przełożony przywozi paletę wadliwych produktów i operator w wolniejszej chwili sortuje je. Nie ma w tym zakresie określonego czasu, w którym czynność ta ma zostać wykonana. Również w dniu 22 września 2017 r., powód nie dostał polecenia, że ma wykonać sortowanie np. do godziny 1:00 w nocy. Powód jak zwykle wygospodarował sobie czas, kiedy już produkcja ruszyła, i posortował

przywiezione wyroby. Powód wskazał, że ważne było zawsze, aby sortowanie wykonać w ramach określonej zmiany. Powód pracuje w systemie 12 godzinnym i zawsze potrafił w tym czasie rozplanować swoje podstawowe obowiązki, aby wywiązać się z tego dodatkowego zadania, jak też uczynił w dniu 22 września 2017 r., a mimo to został ukarany karą nagany.

Powód wskazał, że przy zastosowaniu kary porządkowej, pracodawca powinien brać pod uwagę generalne dyrektywy stosowania kar porządkowych – powinien kierować się rodzajem naruszenia obowiązków pracowniczych, jakie straty z tego tytułu może ponieść, czy też poniósł pracodawca, stopniem winy pracownika i jego dotychczasowym stosunkiem do pracy. Nadto odpowiedni rodzaj kary powinien być zastosowany przy konkretnym przewinieniu. W przypadku najłżejszych przewinień powinno zostać zastosowane upomnienie, natomiast nagana i kary pieniężne zarezerwowane są dla cięższych przewinień pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew **strona pozwana (...) S.A. Oddział P. (...) w (...)** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 22 – 24).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że do nałożenia na powoda kar upomnienia i nagany doszło w związku z naruszeniem przez powoda w dniu 22 września 2017 r. ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy. Kara upomnienia została uchylona w wyniku zgłoszonego przez powoda sprzeciwu. Podstawą nałożenia kary nagany była zaś sytuacja w nocy z dnia 21 na 22 września 2017 r., kiedy to lider zmiany zauważył, że powód, podczas nieplanowego przestoju w pracy, korzysta z Internetu do celów niezwiązanych z pracą. Ponadto powód bez uzasadnionej przyczyny odmówił wykonania polecenia lidera zmiany dotyczącego sortowania wadliwego wyrobu. Strona pozwana wskazała, że wydane powodowi polecenie nie było sprzeczne z przepisami prawa ani umową o pracę, zatem powód nie miał podstaw by odmówić jego wykonania.

Odnosząc się do podnoszonego przez powoda zarzutu braku adekwatności zastosowanej kary do przewinienia pozwany pracodawca wskazał, że przy podejmowaniu decyzji o ukaraniu kierował się zarówno rodzajem naruszenia obowiązków pracowniczych, stopniem winy pracownika oraz jego dotychczasowym stosunkiem do pracy. Wobec powoda były wcześniej wielokrotnie zgłaszane przez przełożonych uwagi i zastrzeżenia związane z niedbałym wykonywaniem pracy, a szczególnie z nieprzestrzeganiem czasu pracy i czasu przerw. Strona pozwana dodała, że okolicznością, która wyszła na jaw w trakcie kontroli szafki pracowniczej powoda, a która również wskazuje na bardzo poważne uchybienia w zakresie przestrzegania przez powoda zasad i procedur obowiązujących u pracodawcy, jest fakt przechowywania przez powoda saszetek z karmą w tejsze szafce. Samowolne wnoszenie wyrobu gotowego poza obszar produkcji jest całkowicie zabronione.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód R. Z. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) S.A. Oddział P. (...) z siedzibą w (...) w dniu 1 kwietnia 2015 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, zawartej do dnia 30 września 2015 r. Powód został zatrudniony na stanowisku operatora produkcji, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3 600 zł brutto. Dodatkowo, w okresie od dnia 1 kwietnia 2015 r. do dnia 30 września 2015 r. powód został zatrudniony na stanowisku operatora technicznego.

W dniu 25 maja 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2016 r., w ramach której powód został zatrudniony jako operator techniczny w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3 672 zł brutto. Z dniem 1 kwietnia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wzrosło do wysokości 4 022 zł brutto.

Od miesiąca lutego 2017 r. pośrednim przełożonym powoda jest A. M.. Bezpośrednimi przełożonymi powoda są P. K. i K. K..

**Dowód:** Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na czas określony z dnia 01.05.2015 r.;
- informacja dla pracownika w zw. z art. 29 § 3 k.p. z dnia 01.04.2015 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 25.03.2016 r.;
- zawiadomienie o podwyżce wynagrodzenie zasadniczego z dnia 19.05.2016 r. i z dnia 19.05.2017 r.

Wyjaśnienia powoda (k. 79 – 82; płyta CD)

Zeznania świadka A. M. (k. 64v – 66; płyta CD)

Strona pozwana kładzie duży nacisk na przestrzeganie norm jakościowych produkowanych towarów, m.in. saszetek z żywnością dla zwierząt. Pracodawca na bieżąco informuje pracowników o ujawnionych defektach wyprodukowanych towarów oraz o zgłoszonych w związku z tym reklamacjach od konsumentów.

**Dowód:** Zestawienie defektów saszetek (k. 11 – 13)

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Regulaminem pracy pracownicy mają prawo korzystać z Internetu w celu wykonywania obowiązków zawodowych (§ 119 ust. 1 Regulaminu). Pracownicy mają też prawo korzystać z Internetu dla celów prywatnych wyłącznie okazjonalnie z ograniczeniem do niezbędnego minimum, albo w zakresie, w jakim pracodawca wyraził na to zgodę. Korzystanie z Internetu dla celów prywatnych nie może wpływać na jakość i ilość świadczonej przez pracownika pracy oraz na prawidłowe i rzetelne wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, a także na wydajność systemu informatycznego (§ 119 ust. 3 Regulaminu). Pracownicy nie mają prawa korzystać z Internetu w celu przeglądania treści o charakterze obraźliwym, niemoralnym lub niestosownym wobec obowiązujących w N. zasad postępowania, a także grać w gry komputerowe w Internecie lub w systemie informatycznym N. ani ściągać z Internetu jakichkolwiek plików muzycznych lub wideo (§ 119 ust. 4 Regulaminu).

**Dowód:** Regulamin pracy (...) S.A. Oddział P. (...) (w załączeniu do akt sprawy)

Wyjaśnienia powoda (k. 79 – 82; płyta CD)

Zeznania świadka A. Z. (k. 66v, 67; płyta CD)

W czasie przerwy przy pracy na maszynie (...) na linii musi pozostawać jeden operator. W czasie awarii lub regulacji obowiązkiem operatora jest dopilnowanie maszyny i jakości produkowanego produktu. Przerwa w czasie awarii lub regulacji możliwa jest tylko po uzgodnieniu z przełożonym. W razie wystąpienia jakiegokolwiek problemu przy pracy maszyny (problemy jakościowe, awarie, zagrożenie bezpieczeństwa) należy reagować niezwłocznie.

**Dowód:** Praca na maszynie (...) (k. 63)

Pracownicy strony pozwanej podlegają ocenom rocznym. Skala ocen wynosi od 1 (ocena najslabsza, brak spełniania wymagań) do 5 (ocena najlepsza). Ocenie podlega obszar umiejętności technicznych oraz obszar zachowania w pracy. Końcowa ocena to średnia wyciągnięta z oceny wystawionej przez kierownika zmiany oraz oceny innych inżynierów.

Za rok 2016 r. powód otrzymał ocenę 1 w obu ocenianych obszarach. Ustalony został dla powoda plan naprawczy.

Za rok 2017 powód otrzymał ocenę 2 w obszarze umiejętności technicznych i 1 w obszarze zachowania w pracy.

**Dowód:** Zeznania świadka A. M. (k. 64v – 66; płyta CD)

Zeznania świadka P. K. (k. 66; płyta CD)

W nocy z dnia 21 na 22 września 2017 r. powód wykonywał pracę na zmianie nocnej, w godzinach od 19:00 do 7:00. Zmiennikiem powoda przy maszynie (...) był A. Ś.. W czasie gdy powód pozostawał przy maszynie, zmiennik

powoda udał się na tzw. zgrupowanie z przełożonymi, które odbywa się zawsze po przekazaniu zmiany. Po powrocie zmiennik przekazał powodowi informację o konieczności wykonania w trakcie nocnej zmiany zadania przesortowania produktów na jednej palecie, nie wskazując, że jest to praca pilna, i że zgodnie z poleceniem przełożonego ma zostać wykonana w określonym czasie. Po godzinie 22:00 A. M. przekazał A. Ś. informację, że przesortowanie produktów ma zostać wykonane do godziny 5:00. Informację tę zmiennik przekazał powodowi.

Przed godziną 24:00 nastąpił postój w pracy maszyny. W tym czasie powód przystąpił do czyszczenia obszaru maszyny, sprawdził jakość produktu a następnie zajął się rozliczaniem produkcji, co odbywa się poprzez wpisanie odpowiedniego kodu do programu komputerowego. Powód wpisał kod „9”, tzn. „linia stoi”.

Uruchomienie programu komputerowego następuje przez stronę przeglądarki internetowej. Po włączeniu przeglądarki w nocy z 21 na 22 września 2017 r. automatycznie uruchomiła się strona startowa i historia przeglądarki. Przechodzący obok stanowiska powoda A. M. zobaczył włączoną na komputerze powoda stronę internetową. Strona internetowa była włączona „w tle”, tzn. była otwarta, ale powód jej nie czytał. Otwartą stroną internetową widział także P. K..

Powód nie odmówił wykonania polecenia sortowania produktów. Między godziną 00:30 a 2:00 w nocy 22 września 2017 r. powód wykonał sortowanie towaru na palecie.

**Dowód:** Wyjaśnienia powoda (k. 79 – 82; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka A. M. (k. 64v – 66; płyta CD)

Częściowo zeznania świadka P. K. (k. 66; płyta CD)

Sortowanie palet z wyprodukowanym towarem nie należy do podstawowych obowiązków operatorów technicznych. Jest to obowiązek doraźny, związany z wyprodukowaniem dużej ilości wadliwego produktu. O konieczności wykonania tego dodatkowego obowiązku pracownicy dowiadują się z samego faktu podstawienia palety z produktem do przesortowania. Zgodnie z wykształconą praktyką sortowanie wadliwego produktu miało zostać wykonane w ciągu danej zmiany roboczej, bez określenia ścisłego przedziału czasowego na wykonanie tej czynności, w szczególności bez określenia godziny zakończenia sortowania.

**Dowód:** Wyjaśnienia powoda (k. 79 – 82; płyta CD)

Zeznania świadka A. Z. (k. 66v, 67; płyta CD)

Strona pozwana nie wyznaczyła pracownikom przedziałów czasowych, w jakich możliwe było wykorzystanie przerwy. Decyzja o momencie wykorzystania przerwy należy do pracownika, przy czym niekiedy wymaga to uzgodnienia z przełożonym.

**Dowód:** Zeznania świadka A. Z. (k. 66v, 67; płyta CD)

W nocy z 21 na 22 września 2017 r., około godziny 00:00, A. M. sporządził notatkę służbową i przystąpił do wysłuchania powoda przed nałożeniem kary porządkowej nagany, zarzucając powodowi, że w nocy 21 września 2017 r. naruszył porządek i dyscyplinę pracy poprzez marnotrawienie czasu pracy przeznaczonego na wykonywanie obowiązków służbowych w ten sposób, że w momencie postoju korzystał z Internetu do celów prywatnych, nadto nie wykonał polecenia przełożonego dotyczącego sortowania wadliwego towaru. Powód odmówił złożenia ustnych wyjaśnień i zobowiązał się do niezwłocznego złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie.

W tym samym dniu pracodawca przystąpił także do wysłuchania powoda przed nałożeniem kary porządkowej upomnienia, zarzucając powodowi, że w nocy 21 września 2017 r. naruszył porządek i dyscyplinę pracy poprzez złe lub niedbałe wykonanie pracy powodującej narażenie pracodawcy na szkodę (postój 2 linii na 25 min z winy pracownika).

Powód odmówił złożenia ustnych wyjaśnień i zobowiązał się do niezwłocznego złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie.

W dniu 25 września 2017 r. strona pozwana nałożyła na powoda:

- karę upomnienia – w związku z nieprzestrzeganiem ustalonego porządku pracy, polegającym na złym wykonywaniu pracy powodującej narażenie pracodawcy na szkodę, tj. przyczynienie się do postoju 2 linii na 25 minut;
- karę nagany – w związku z nieprzestrzeganiem ustalonego porządku pracy, polegającym na korzystaniu z Internetu do celów prywatnych podczas postoju linii oraz niewykonywanie poleceń przełożonego, tj. sortowania wadliwego produktu.

W dniu 29 września 2017 r. powód wniósł sprzeciw od nałożonych kar porządkowych, wskazując m.in., że czas przestoju wykorzystał do wykonywania podstawowych obowiązków operatora technicznego, nadto podkreślając, że wykonał zadanie przesortowania palety saszetek w trakcie zmiany roboczej, zaś pracodawca nie określił ram czasowych na wykonanie tego zadania.

Organizacja związkowa w pełni poparła wniesiony przez powoda sprzeciw.

W dniu 12 października 2017 r. pracodawca uwzględnił sprzeciw od kary porządkowej upomnienia, zaś sprzeciw od kary porządkowej nagany odrzucił.

W dniu 25 września 2017 r. strona pozwana zawiadomiła Komisję Zakładową (...) w (...) S.A. Oddział P. (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p., powołując się na rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na zawinionym, bezpodstawnym i samowolnym uchylaniu się od wykonywania obowiązków w dniu 22 września 2017 r., co przyczyniło się do nieuzasadnionego przedłużenia postoju na linii produkcyjnej. W zawiadomieniu wskazano, że pracownik zlekceważył ponadto polecenie dotyczące wykonania zadań, takich jak: sprzątnięcie strefy (...) oraz sortowanie palet z wadliwym produktem, a w tym czasie korzystał z Internetu do celów prywatnych.

W dniu 27 września 2017 r. organizacja związkowa przekazała pracodawcy informację o braku zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 k.p.

W wiadomości e – mail z dnia 26 września 2017 r. skierowanej do B. J. powód poinformował o wyprodukowaniu w dniu 9 maja 2017 r. wadliwej partii saszetek na zmianie kierowanej przez A. M. i P. K.. Powód zarzucił, że kierujący zmianą nie podjęli żadnych kroków celem powstrzymania wadliwej produkcji a także nie zatrzymali produkcji celem przesortowania produktów. Powód dodał, że przełożeni dają przyzwolenie, aby do działu jakości kierowane były tylko wyselekcjonowane próbki saszetek, co nadaje fałszywy obraz rzeczywistości.

**Dowód:** Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- notatka sporządzona na okoliczność wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej nagany i upomnienia z dnia 22.09.2017 r. (także k. 5, 6 akt sprawy);
- kara nagany z dnia 25.09.2017 r.;
- kara upomnienia z dnia 25.09.2017 r.;
- wyjaśnienie (sprzeciw) powoda z dnia 28.09.2017 r. (także k. 7 akt sprawy);
- zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

- stanowisko zakładowej organizacji związkowej do udzielonych kar porządkowych z dnia 09.10.2017 r. (także k. 8 – 10 akt sprawy);
- informacja z dnia 12.10.2017 r. (także k. 14 akt sprawy);
- wiadomość e – mail z dnia 26.09.2017 r.;
- informacja od organizacji związkowej z dnia 27.09.2017 r.

Zeznania świadka A. M. (k. 64v – 66; płyta CD)

W okresie od maja do września 2017 r. powodowi zdarzało się korzystać z przerw w trakcie pracy w większym wymiarze niż przewidują przepisy prawa pracy a także spóźniać się do pracy o kilka minut. Spóźnienia skutkowały udzielaniem ustnych upomnień przez przełożonego.

**Dowód:** Ewidencja czasu pracy powoda w okresie maj – wrzesień 2017 r. (k. 29 – 32)

Wyjaśnienia powoda (k. 79 – 82; płyta CD)

Zeznania świadka P. K. (k. 66; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 4 847,12 zł brutto (3 449,15 zł netto).

**Dowód:** Zaświadczenie o wysokości zarobków i zatrudnieniu z dnia 24.01.2018 r. (k. 25)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się uchylenia zastosowanej w dniu 25 września 2017 r. kary porządkowej nagany wraz z wycofaniem kary porządkowej z akt osobowych. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). 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 § 2 k.p.).

Powód dochował opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 28 września 2017 r.) w terminie siedmiodniowym, liczonym od zawiadomienia powoda (w dniu 25 września 2017 r.) o ukaraniu, sprzeciw do pracodawcy. Powód zmieścił się także w czternastodniowym terminie na wytoczenie powództwa, liczonym od dnia zawiadomienia powoda o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, tj. od dnia 13 października 2017 r.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia powoda na wstępie wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości

w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumienności), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red]., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, 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 zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. w przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne

wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.).

Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar.

Odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej Sąd wskazuje, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, by powód dopuścił się bezprawnego i zawinionego naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy w trakcie zmiany w nocy z 21 na 22 września 2017 r. Przypomnieć należy, że bezprawności w działaniu powoda pracodawca upatrywał w rzekomym nieprzestrzeganiu przez powoda ustalonego porządku pracy, polegającym na korzystaniu z Internetu do celów prywatnych podczas postoju linii oraz niewykonaniu poleceń przełożonego, tj. sortowania wadliwego produktu.

Należy się zgodzić ze stroną pozwaną, że niewykonanie polecenia przełożonego wówczas, gdy polecenie to wypełnia przesłanki określone w art. 100 § 1 k.p., a więc gdy dotyczy ono pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę należy zakwalifikować jako działanie bezprawne. Gdyby zatem powód nie wykonał nałożonego przez przełożonego polecenia dotyczącego sortowania wadliwego produktu, wówczas powodowi możnaby przypisać bezprawność działania.

Jak jednak wynika z ustaleń Sądu, stawiany powodowi zarzut niewykonania polecenia przełożonego jest bezpodstawny. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika, że w nocy z 21 na 22 września 2017 r. powód wykonywał pracę na zmianie nocnej, w godzinach od 19:00 do 7:00. Zmiennikiem powoda przy maszynie (...) był A. Ś.. W czasie gdy powód pozostawał przy maszynie, zmiennik powoda udał się na tzw. zgrupowanie z przełożonymi, które odbywa się zawsze po przekazaniu zmiany. Po powrocie zmiennik przekazał powodowi informację o konieczności wykonania w trakcie nocnej zmiany zadania przesortowania produktów na jednej palecie, nie wskazując, że jest to praca pilna, i że zgodnie z poleceniem przełożonego ma zostać wykonana w określonym czasie. Po godzinie 22:00 A. M. przekazał A. Ś. informację, że przesortowanie produktów ma zostać wykonane do godziny 5:00. Informację tę zmiennik przekazał powodowi.

Z ustaleń Sądu wynika, że między godziną 00:30 a 2:00 w nocy 22 września 2017 r. powód wykonał sortowanie towaru na palecie.

Podkreślenia wymaga przy tym, że nie potwierdziła się okoliczność, jakoby przełożony polecił, by czynność sortowania została wykonana do godziny 2:00, w szczególności zaś – by takie polecenie zostało wydane powodowi. Jak ustalił Sąd, przekazując polecenie zmiennikowi powoda A. M. początkowo nie określił godziny, do której czynność ma być zakończona, następnie zaś określił moment końcowy na wykonanie polecenia na godzinę 5:00. Z żadnego polecenia przełożonego nie wynikało, by czynność miała zostać wykonana do godziny 2:00. Niezależnie od powyższego, przełożony powoda A. M. już w notatce służbowej sporządzonej około godziny 24:00, a więc na dwie godziny przed rzekomym terminem końcowym wykonania zadania, zarzucił powodowi niewykonanie polecenia dotyczącego



sortowania towaru na palecie, co rodzi pytanie o faktyczne motywy postępowania, jakimi kierował się przełożony powoda.

Sąd nie dał wiary świadkowi A. M. także w zakresie, w jakim wskazywał on, że zadanie sortowania wadliwych produktów określił jako priorytetowe. Podnoszone przez świadka twierdzenie pozostaje bowiem w sprzeczności z ustaloną przez Sąd okolicznością, zgodnie z którą sortowanie palet nie należy do podstawowych obowiązków operatorów technicznych – jest to obowiązek doraźny, związany z wyprodukowaniem znacznej ilości wadliwego produktu, czego operatorzy i pracownicy produkcji nie są w stanie przewidzieć. O konieczności wykonania tego dodatkowego obowiązku pracownicy dowiadują się z samego faktu podstawienia palety z produktem do przesortowania. Nie jest wymagane w tym zakresie polecenie przełożonego. Zgodnie z wykształconą praktyką sortowanie wadliwego produktu miało zostać wykonane w ciągu danej zmiany roboczej, bez określenia ścisłego przedziału czasowego na wykonanie tej czynności, w szczególności bez określenia godziny zakończenia sortowania. Świadek A. M. nie powołał się na żadne okoliczności, które świadczyłyby o tym, by w trakcie zmiany nocnej z 21 na 22 września 2017 r. czynność sortowania wadliwego produktu miała wyjątkowo charakter zadania priorytetowego, które nadto musiało zostać wykonane do godziny 2:00, mimo że nocna zmiana kończyła się pięć godzin później.

Podkreślić należy, że odpowiedzialność porządkowa służy utrzymaniu w zakładzie pracy zasad porządku i organizacji pracy. Ten rodzaj odpowiedzialności przynależy pracodawcy z samej istoty stosunku pracy, w którym jest on podmiotem kierowniczym, a zatem organizującym pracę tak poszczególnego pracownika, jak i całej załogi. Nie budzi jednak wątpliwości, że aby zarzucić pracownikowi bezprawność w działaniu, pracownik musi być świadomy stawianych przez pracodawcę oczekiwań. Innymi słowy, podstawą nałożenia kary porządkowej nie może być niespełnienie przez pracownika wymagań pracodawcy, które nie zostały wprost wyartykułowane. Tym samym, skoro powód nie otrzymał jednoznacznego, wyraźnego polecenia, aby wykonać sortowanie wadliwych produktów w pierwszej kolejności, wykonanie przez powoda tego zadania w momencie wybranym swobodnie przez powoda nie może stanowić podstawy do formułowania pod adresem powoda jakichkolwiek zarzutów, tym bardziej jeśli wziąć pod uwagę wykształcony w pozwanym zakładzie pracy zwyczaj dotyczący wykonywania przez operatorów technicznych czynności związanych z sortowaniem produktów. W ustalonych przez Sąd okolicznościach faktycznych nie może świadczyć o bezprawności działania powoda także skorzystanie przez niego z krótkiej przerwy w czasie, w którym pracodawca oczekiwał od powoda wykonywania czynności związanych z sortowaniem wadliwych produktów, skoro powód o tych oczekiwaniach ze strony pracodawcy nie wiedział. Co zaś najistotniejsze, przesortowanie przez powoda wadliwych produktów nastąpiło nie tylko do końca zmiany roboczej i przed godziną 5:00 (a więc przed momentem, który wynikał z przekazanego powodowi polecenia przełożonego), ale też przed godziną 2:00, tj. w czasie, w jakim – jak podnosiła strona pozwana w niniejszym postępowaniu, a czego powód nie był świadomy w spornym okresie – pracodawca tego rzekomo oczekiwał. Zachowanie powoda nie było zatem sprzeczne z tym, co strona pozwana powodowi poleciła, ani z tym, czego strona pozwana rzekomo oczekiwała.

Odnosząc się zaś do drugiego ze stawianych powodowi zarzutów, tj. korzystania z Internetu do celów prywatnych podczas postoju linii, wskazać należy po pierwsze, że strona pozwana nie wykazała, by w trakcie zmiany z 21 na 22 września 2017 r. powód korzystał z Internetu do celów prywatnych w sposób aktywny, tj. przeglądając strony Internetowe, wyszukując treści, zapoznając się z nimi. Z wiarygodnych wyjaśnień powoda wynika, że strony Internetowe otwarte były „w tle” w momencie, gdy powód korzystał z przeglądarki Internetowej celem wykonania czynności uzupełniania danych dotyczących statusu produkcji. Ponadto strona pozwana nie wykazała, by korzystanie przez powoda z Internetu, nawet gdyby przyjąć, że odbywało się w sposób aktywny, dezorganizowało proces pracy. Jak natomiast wynika z postanowień obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu pracy, pracownicy mają prawo korzystać z Internetu w celu wykonywania obowiązków zawodowych (§ 119 ust. 1 Regulaminu) oraz dla celów prywatnych, ale wyłącznie okazjonalnie z ograniczeniem do niezbędnego minimum, albo w zakresie, w jakim pracodawca wyraził na to zgodę. Korzystanie z Internetu dla celów prywatnych nie może wpływać na jakość i ilość świadczonej przez pracownika pracy oraz na prawidłowe i rzetelne wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych, a także na wydajność systemu informatycznego (§ 119 ust. 3 Regulaminu). Pracownicy nie mają prawa korzystać z Internetu w celu przeglądania treści o charakterze obraźliwym, niemoralnym lub niestosownym

wobec obowiązujących w N. zasad postępowania, a także grać w gry komputerowe w Internecie lub w systemie informatycznym N. ani ściągać z Internetu jakichkolwiek plików muzycznych lub wideo (§ 119 ust. 4 Regulaminu).

U strony pozwanej nie obowiązuje zatem bezwzględny zakaz korzystania z Internetu dla celów prywatnych. Takie korzystanie z sieci jest możliwe okazjonalnie albo w zakresie, w jakim pracodawca wyraził na to zgodę, przy dochowaniu przez pracownika dodatkowych ograniczeń, o jakich mowa wyżej (dotyczących w szczególności rodzaju przeglądanych treści oraz wpływu korzystania z Internetu na proces pracy).

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego nie wynika, by korzystanie przez powoda z Internetu doprowadziło do zaniedbania nałożonych na powoda obowiązków służbowych. Co znamienne, okoliczności tej nie potwierdzili nawet świadkowie wnioskowani przez stronę pozwaną. Jak zaś ustalił Sąd, z polecenia przełożonego nie wynikało, że powód ma podjąć czynność sortowania wadliwych produktów niezwłocznie, traktując ją jako zadanie priorytetowe, o szczególnej wadze i doniosłości. Nie było więc tak, że powód, mając do wykonania pilne zadania, zaniechał ich realizacji, przeznaczając czas pracy na korzystanie w celach prywatnych z Internetu. Korzystanie przez powoda z Internetu niejako „przy okazji” wykonywania obowiązków zawodowych, tj. wprowadzania do systemu danych dotyczących statusu produkcji, nie wpłynęło na jakość i ilość świadczonej przez powoda pracy oraz na prawidłowe i rzetelne wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Skoro zaś pracodawca jednoznacznie dopuścił możliwość korzystania przez pracowników z Internetu do celów prywatnych, ograniczając tę możliwość w sposób wskazany wyżej, skorzystanie przez powoda z przyznanego przez pracodawcę uprawnienia przy dochowaniu jednocześnie nałożonych ograniczeń nie może zostać uznane za działanie bezprawne, stanowiące podstawę do nałożenia na pracownika kary porządkowej.

Należy także zwrócić uwagę na okoliczność, że za powołane rzekome przewinienia powód ukarany został karą nagany. Co prawda dobór kar odpowiednio do stopnia i charakteru konkretnego przekroczenia porządkowego pracownika pozostawiony jest uznaniu pracodawcy, to jednak niewspółmierność zastosowanej kary w stosunku do rodzaju przekroczenia może być ponadto podstawą zainicjowania przez pracownika postępowania odwoławczego (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017). Kara nagany jest przy tym postrzegana jako bardziej dolegliwa niż upomnienie, mimo iż przesłanki stosowania obu tych kar są takie same (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Nie bez znaczenia powinien być fakt, czy naruszono jeden czy kilka obowiązków, czy na skutek działania pracownika doszło do powstania po stronie pracodawcy szkody, czy istniało zagrożenie dla innych pracowników. Po drugie, pracodawca powinien stopniować kary w zależności od tego, czy pracownik działał z winy umyślnej, czy popełnił czyn nieumyślnie. Wreszcie trzecią przesłanką braną pod uwagę przez pracodawcę powinien być przebieg dotychczasowego zatrudnienia, zwłaszcza w aspekcie tego, czy pracownik ten już wcześniej był karany porządkowo i czy ewentualnie kary dotyczyły tego samego lub podobnych naruszeń popełnionych przez pracownika (Kodeks pracy. Komentarz, red. dr hab. K. W., Legalis).

W ocenie Sądu rodzaj zarzucanych powodowi naruszeń, nawet gdyby uznać, że powód faktycznie się ich dopuścił, a także ewentualny stopień winy powoda i jego dotychczasowy stosunek do pracy nie uzasadniały skorzystania przez pracodawcę z kary nagany. Zarzucone powodowi nieprawidłowości – gdyby zarzuty pracodawcy potwierdziły się - uzasadniałyby zdaniem Sądu skorzystanie co najwyżej z kary upomnienia. Należy bowiem podkreślić, że powód nie był wcześniej karany porządkowo, w szczególności zaś z odpowiedzialnością porządkową nie spotkał się rzekomy naganny stosunek powoda do pracy, przejawiający się w podnoszonych przez stronę pozwaną spóźnieniach i samowolnych przerwach w trakcie pracy. Zarzucane powodowi zachowanie, za które otrzymał karę nagany, nie wywołało nadto szkody po stronie pracodawcy ani zagrożenia dla innych pracowników.

Oczywiście bezzasadne było także powoływanie się przez stronę pozwaną na okoliczność niedozwolonego przechowywania przez powoda produkowanego asortymentu w szafce pracowniczej, co miało stanowić przejaw nagannego stosunku powoda do wykonywanej pracy, jeśli wziąć pod uwagę, że okoliczność ta została ujawniona w październiku 2017 r., a więc już po ukaraniu powoda karą nagany.

Podkreślenia przy tym wymaga, że rozważania dotyczące niewspółmierności zastosowanej przez pracodawcę kary należy uznać za wyłącznie teoretyczne wobec ustalenia przez Sąd, że działanie powoda nie było bezprawne w rozumieniu art. 108 k.p. Nie można bowiem mówić o współmierności zastosowanej kary do przewinienia bądź jej braku w przypadku, gdy do przewinienia w ogóle nie doszło.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd stwierdził, że w ustalonym stanie faktycznym nie doszło do nieprzestrzegania przez powoda 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. Nie została tym samym spełniona przesłanka bezprawności działania, będąca warunkiem sine qua non stosowania przez pracodawcę odpowiedzialności porządkowej wobec pracowników. Skoro zaś nałożenie na powoda jakiegokolwiek kary porządkowej było nieuzasadnione, udzieloną powodowi w dniu 25 września 2017 r. karę nagany należało uchylić, o czym Sąd orzekł jak **w punkcie I sentencji wyroku**.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: A. M., P. K. i A. Z. oraz na wyjaśnieniach powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. M. w zakresie, w jakim wskazywał on, iż wydał powodowi polecenie sortowania wadliwego produktu zaznaczając, że jest to zadanie priorytetowe i ma zostać wykonane do godziny 2:00. Zeznania świadka w tym zakresie nie znajdują bowiem potwierdzenia w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, nadto stoją w sprzeczności z ustaloną przez Sąd praktyką dotyczącą wykonywania przez operatorów technicznych czynności sortowania, tj. obowiązku dodatkowego, nie podstawowego, w swobodnie wybranym momencie, w wolnej chwili, i akceptowania takiego stanu rzeczy przez przełożonych. Świadek nie wyjaśnił przy tym, dlaczego czynność sortowania akurat w nocy z 21 na 22 września 2017 r. miała nabrać znaczenia priorytetowego.

Z przyczyn wskazanych wyżej Sąd odmówił waloru wiarygodności także zeznaniom świadka P. K. w zakresie, w jakim świadek wskazywał, iż przekazał powodowi informację o pilności zadania w przedmiocie sortowania wadliwego produktu. Sąd nie dał także wiary twierdzeniom świadka, zgodnie z którymi już na etapie przyuczania powoda do pracy miało być jasne, że powód nie ma predyspozycji do wykonywania powierzonej pracy, a nadto w zakresie, w jakim świadek wskazywał, że powód często wybiera sobie lżejszą pracę, a resztę zleca współpracownikom. Zeznania świadka w tym zakresie stoją bowiem w sprzeczności z zachowaniem pracodawcy, który po upływie okresu, na jaki zawarta została z powodem umowa na czas określony, zdecydował się na zawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, a nadto z zeznaniami świadka A. Z., który zajmował się szkoleniem powoda, i który wskazał, że powód nie sprawiał trudności. Podkreślić należy przy tym, że kwestionowane przez Sąd twierdzenia świadka P. K. co do umiejętności, kwalifikacji i predyspozycji powoda pozostają bez większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, dają jednak wyraz negatywnego nastawienia świadka do powoda.

Zeznania świadka A. Z. Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one spójne, logiczne i szczegółowe. Świadek wypowiadał się przy tym w zasadzie co do kwestii ogólnych, związanych z zakresem obowiązków operatorów technicznych, praktyką związaną z sortowaniem wadliwych produktów oraz korzystaniem przez pracowników z Internetu do celów prywatnych, nie zaś co do przebiegu zdarzeń z nocy z 21 na 22 września 2017 r. Świadek nie miał zatem powodów, dla których złożone zeznania miałyby stać w sprzeczności z faktycznym stanem rzeczy.

Wyjaśnienia powoda pozostawały w zasadzie zbieżne z wnioskami płynącymi z pozostałego zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, ocenionego przez Sąd jako wiarygodny.

W punkcie II wyroku Sąd Rejonowy omyłkowo zasądził na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, pomimo, że powód nie był reprezentowany przez radcę prawnego ani adwokata, ale przez pełnomocnika ze związków zawodowych, który nie domagał się zwrotu kosztów. Wobec dostrzeżenia omyłki po

ogłoszeniu wyroku, Sąd Rejonowy nie był władny z urzędu sprostować popełnionego błędu – korekta rozstrzygnięcia jest uwarunkowana złożeniem przez stronę pozwaną zażalenia na rozstrzygnięcie zawarte w punkcie II wyroku.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.