

Sygn. akt IV P 11/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2019 r. w Szczytnie

sprawy I. Z.

przeciwko (...)J.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych

Sygn. akt: IV P 11/19

UZASADNIENIE

Powódka I. Z. wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany zastosowanej wobec niej przez pozwanego (...) J. w dniu 28.12.2018 roku za nieprzestrzeganie organizacji i porządku w procesie pracy polegającej na nieopracowaniu zakresu czynności pracownika A. K. (1).

W uzasadnieniu wskazała, iż zachowanie, które jej zarzucono w rzeczywistości nie miało miejsca, brak jest podstaw faktycznych do nałożenia kary, to pracodawca jest obowiązany za sporządzenie zakresu czynności pracownika, powódka nie brała udziału w procesie rekrutacji pracownika, pracodawca nie konsultował z nią stanowiska i zakresu czynności zatrudnionego pracownika, nikt jej nie informował, że jest to pracownik podlegający powódce, nie była tego świadoma, że ten pracownik jej podlega, powódka nie miała wglądu w umowę o pracę, czy inne warunki zatrudnienia na jakie pracodawca umówił się z pracownikiem. Zarzuciła naruszenie art. 109 par. 1 kp poprzez naruszenie terminu trzymiesięcznego od zdarzenia.

Pozwany (...)J. wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu wskazano, że powódka pełniła funkcję Kierownika Referatu (...), (...) i (...). W dniu 17 września 2018 zatrudniono na stanowisku pomoc administracyjna nowego pracownika, stanowisko to zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym pozwanego należało do referatu, którym kierowała powódka. Powódka została poinformowana o tym zatrudnieniu przez pozwanego, o jej wiedzy świadczą także wpisy na stronie internetowej

(...), na mediach społecznościowych oraz rozmowa przeprowadzona między powódką, a pracownikiem w dniu zatrudnienia. Obowiązek sporządzenia zakresu czynności przez kierownika referatu wynika z par. 10 Regulaminu. Pozwany w dniu 14 grudnia na podstawie akt osobowych ustalił brak zakresu czynności, przy czym wskazał, że stan ten trwał od chwili zatrudnienia pracownika do chwili udzielenia nagany, a zatem mamy do czynienia z czynem ciągłym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. Z. była zatrudniona u pozwanego w okresie od 1 stycznia 2008 roku, na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio jako kierownik Referatu (...), (...) i (...). Powyższy referat był utworzony w dacie objęcia funkcji przez powódkę, przeszli do niego pracownicy z innych referatów, przy tworzeniu referatu powódka opracowywała dla podległych pracowników zakresy czynności. Powódka od lipca 2017 roku była wyznaczona jako pełniąca obowiązki Kierownika, a od 1 stycznia 2018 roku była Kierownikiem tego referatu.

Zgodnie z par. 10 Regulaminu Organizacyjnego (...)J. kierownik referatu określa szczegółowe zakresy czynności pracowników i jest odpowiedzialny za ich bieżącą aktualizację.

W ramach Referatu (...), (...) i (...) utworzone było stanowisko pomocy administracyjnej, główne zadania na tym stanowisku była to obsługa sekretariatu.

Do września 2018 roku stanowisko to zajmował M. A. (1). W tym okresie w związku z planami zmiany miejsca zamieszkania wymieniony złożył wypowiedzenie umowy o pracę, a w późniejszym czasie zwrócił się o przyśpieszenie terminu rozwiązania umowy o kilka dni. W związku z powyższym (...) S. A. rozpoczął poszukiwania kandydata na pracownika na opuszczane przez niego stanowisko pracy, w szczególności na jego polecenie podjęto rozmowy z Powiatowym Urzędem Pracy w celu skierowania bezrobotnego w ramach wykonywania robót publicznych. Czynności związane z wypełnieniem wniosku oraz wstępnymi rozmowami z kandydatką wykonywała E. K. (1) zajmująca się u pozwanego sprawami kadrowymi, zaś bezpośrednio rozmowy w związku z zatrudnieniem przeprowadził S. A.. Na stanowisko to zgłosiła się A. K. (1), której kandydaturę (...) zaakceptował. O wizytach wymienionej u (...) w związku z zatrudnieniem powódkę informował M. A. (1), a następnie (...) przekazał powódce, że A. K. podejmie pracę w (...) na stanowisku zwalnianym przez M. A..

A. K. (1) rozpoczynała pracę 2 dni przed zakończeniem stosunku pracy M. A. (1) i ten okres był przeznaczony na przekazanie jej obowiązków. Powódka poinformowała odchodzącego pracownika, jakie ten ma przekazać czynności, nie był to jego pełen zakres, część zadań przejęła sama powódka. W pierwszym dniu pracy A. K. po jej przybyciu powódka poprosiła, by ta przyszła do niej, przedstawiła się wskazując, iż jest Kierownikiem Referatu, w którym ta będzie pracowała, przekazała drobne instrukcje co do swoich oczekiwań, a następnie szkolenie pracownika przejął M. A. (1).

A. K. (1) podjęła pracę i od dnia 17 września wykonywała obowiązki sekretarki. Powódka nie opracowała jej zakresu czynności na piśmie. Nie podejmowała żadnych czynności w celu ustalenia szczegółów zatrudnienia wymienionej.

Na stronie internetowej (...) w zakładce kontakt wprowadzone zostały dane A. K. (1) w miejsce danych (...) A..

W połowie grudnia 2018 roku na funpage (...) na F. doszło do wymiany zdań między powódką, a sekretarz (...)na temat zakresu obowiązków A. K. (1), zrodziła się z tego napięta, konfliktowa sytuacja. (...) tego dnia był nieobecny na terenie (...), o zdarzeniu został poinformowany następnego dnia. W związku z powyższym zwrócił się o dostarczenie akt osobowych A. K. i po zapoznaniu się z nimi ustalił, że w aktach brak jest pisemnego zakresu czynności wymienionej. W kolejnych dniach powódka była nieobecna w pracy z powodu zwolnienia lekarskiego, wróciła tuż przed Świętami Bożego Narodzenia.

(...)J. w dniu 28.12.2018 roku poprosił powódkę na rozmowę, podczas której poinformował ją, iż zamierza udzielić karę porządkową z powodu niesporządzenia zakresu czynności A. K. (1). Powódka zanegowała swoją

odpowiedzialność, wskazywała, że ta nie jest pracownikiem jej referatu, że jest to umowa z Urzędem Pracy, a także podnosiła, że nie została zapoznana z umową o pracę wymienioną.

Po zapoznaniu się z wyjaśnieniami powódki (...) w jej obecności podpisał wcześniej przygotowany projekt zawiadomienia o wymierzeniu kary porządkowej nagany za nieprzestrzeganie organizacji i porządku w procesie pracy polegające na nieopracowaniu zakresu czynności pracownika A. K. (1), a następnie wręczył jej to pismo.

Powódka od tej kary złożyła sprzeciw, w którym podniosła argumenty zbliżone do tych opisanych w pozwie.

Pismem z dnia 14 stycznia 2019 roku pozwany odrzucił sprzeciw powódki.

Z dniem 31 grudnia 2018 roku stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron na prośbę powódki.

/ świadectwo pracy powódki K 19-20, zakres czynności (...). A. K 26, pismo o ukaraniu, sprzeciw, odrzucenie sprzeciwu K 6-8, zeznania świadków –(...) A. K 84, K. B. K 85-86, E. K. K 85, A. K. K 86, przesłuchanie stron - częściowo zeznania powódki K 86, 73, pozwanego K 87, 74, wydruk ze strony internetowej (...) K 24, wydruk z funpage (...) K 25, Regulamin Organizacyjny (...) K 27-47/.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 108 §1 kp pracodawca może stosować karę porządkową 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.

Zarzuty powódki dotyczące nałożenia na nią kary nagany nie są zasadne, w świetle zeznań świadków, pozwanego, jak i częściowo zeznań samej powódki nałożenie kary należy uznać za trafne.

Przede wszystkim trzeba stwierdzić, iż brak podstaw do przyjęcia, iż doszło do naruszenia przepisów formalnych dotyczących trybu nakładania kary porządkowej.

Zgodnie z art. 109§ 1 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. Powódka nie kwestionowała zachowania pierwszego z terminów, tym niemniej wskazać trzeba, że z zeznań S. A. oraz E. K. (1) jednoznacznie wynika, że o braku zakresu czynności A. K. (...) powziął wiadomość w dniu 14 grudnia, zatem w dniu wymierzenia kary termin 2 tygodni nie upłynął. Nie upłynął także termin 3 miesięczny od dopuszczenia się naruszenia obowiązku pracowniczego. Niewątpliwie A. K. (1) była zatrudniona od 17 września i jej zakres czynności winien być sporządzony niezwłocznie po objęciu stanowiska, jednakże ta kwestia ma uboczne znaczenie, bowiem powódka nie sporządziła tego zakresu do dnia wymierzenia jej z tego powodu kary, zatem naruszenie tego obowiązku trwało do tej daty.

Sąd nie podzielił także twierdzeń powódki o braku podstaw faktycznych do wymierzenia kary.

Przede wszystkim, sam obowiązek sporządzenia zakresu czynności pracownika referatu przez osobę pełniącą funkcję kierownika tej komórki organizacyjnej wynika jednoznacznie z zapisów Regulaminu Organizacyjnego (...)J.. Zgodnie z par. 10 to na kierowniku referatu, nie zaś, jak wskazywała w pozwie powódka, bezpośrednio na osobie wykonującej zadania pracodawcy, spoczywał obowiązek opracowania tego zakresu i jego aktualizacji.

Zasadnicze zarzuty powódki dotyczyły tego, iż nie miała ona wiedzy o zatrudnieniu A. K. (1), nie знаła warunków jej zatrudnienia, nie została poinformowana, iż jest to pracownik jej podlegający.

W świetle przeprowadzonych dowodów, tak zeznań wszystkich świadków, jak i pozwanego, należy uznać za niewątpliwie, iż rzeczywiście nikt formalnie nie przedkładał powódce umowy o pracę zawartej z tym pracownikiem, nie uczestniczyła ona także w procesie jego rekrutacji. Okoliczności te nie mają jednak żadnego znaczenia, bowiem brak

podstaw do uznania, że jako kierownik referatu powódka winna brać udział w tych czynnościach, czy też zatrudnienie to powinno być z nią konsultowane.

Natomiast deklaracje powódki, jakoby nie miała ona pełnej wiedzy o tym, że A. K. (1) jest pracownikiem jej podlegającym, czy też, że w ogóle taka podległość istniała, Sąd odrzucił i uznał, że jest to przyjęta postawa w związku z prowadzonym postępowaniem dotyczącym nałożenia kary porządkowej.

Przede wszystkim wskazać trzeba na okoliczności zatrudnienia A. K.. Proces rekrutacji został wdrożony wobec planowanego odejścia (...) A., niewątpliwym było, że jest poszukiwana osoba na stanowisko dotychczas przez niego zajmowane, wymieniony w czasie, gdy na rozmowy przed zatrudnieniem przychodziła A. K., czy wpłynęło jej CV, nieformalnie informował o tym I. Z.. Powódka nie negowała także, że S. A. jeszcze przed zatrudnieniem A. K. informował ją, że przyjdzie nowa osoba na stanowisko sekretarki i że będzie to A. K. (1), powódka wprost wskazała, że miało to miejsce tydzień przed rozpoczęciem pracy przez wymienioną.

Zeznania świadków M. A. (1), A. K. (1) świadczą natomiast jednoznacznie, że powódka nie miała żadnych wątpliwości co do tego, że nowy pracownik jest zatrudniony na stanowisku organizacyjnie podlegającym pod jej referat. M. A. (1) wskazał, że to powódka przekazała mu, jakie ze swoich dotychczasowych czynności ma przekazać wymienionej, jakich natomiast nie, w dniu rozpoczęcia pracy przez A. K. ta została poproszona do powódki, która ją poinformowała, że jest jej kierownikiem, udzielała wskazówek co do pożądanego na jej stanowisku stroju.

Nie ma też wątpliwości, iż przez okres 3 miesięcy pracownikowi były powierzane czynności, w tym sama powódka powierzała jej takie konkretne zadania z zakresu organizacji pozarządowych.

Na stronie internetowej (...) której prowadzenie należy do referatu powódki były umieszczone dane A. K., stanowisko i jej ramowe czynności.

Z dołączonego przez pozwanego do odpowiedzi na pozew wydruku dyskusji, w której brała udział powódka, toczącej się na profilu (...) J. wynika też jednoznacznie, że także w grudniu 2018 powódka tak nie miała wątpliwości co do tego, że stanowisko sekretarki (zwyczajowo tak określane w (...)) znajduje się w jej referacie, jak i co do tego, że jako kierownik referatu odpowiada za przydział zadań, zakres przydzielonych do tego stanowiska czynności.

Trzeba też podkreślić, że jeśli istotnie powódka w tamtym okresie miała jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, czy z uwagi na formę zatrudnienia winna sporządzać pisemny zakres czynności pracownika, bądź jakiego rodzaju czynności formalnie powierzyć A. K. (1), to do jej obowiązków, jako kierownika referatu należało wyjaśnienie tej kwestii. Kierownik referatu jest to samodzielne stanowisko, pracodawca ceduje na nie część obowiązków związanych z zarządzaniem w odniesieniu do danej komórki organizacyjnej, w tym zarządzaniem pracownikami, oczywistym jest zatem, że jej zadaniem jest samodzielne wykonywanie zadań, wykazywanie w tym inicjatywy także przy usuwaniu pewnych wątpliwości, a nie jedynie wykonywanie poleceń przełożonych.

Tak z twierdzeń powódki, jak E. K. (1) wynika natomiast jednoznacznie, że powódka nie podjęła żadnych czynności w celu wyjaśnienia powyższych kwestii.

Sąd nie oceniał zeznań A. Z., albowiem jej zeznania nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, nie odnoszą się do nałożenia kary porządkowej, a opisują subiektywne odczucia świadka dotyczące relacji między powódką, a (...). Na marginesie jedynie można zauważyć, że choć okoliczności dotyczące pewnych zachowań wymienionego w okresie od sierpnia 2018 roku tj. znacznej ilości nieobecności na terenie (...), jak i małomówności i wycofania S. A. w świetle zeznań tego ostatniego miały miejsce, to z tychże zeznań wynika również, że nie miały one żadnego związku z powódką i nie dotyczyły zupełnie relacji z I. Z..

Sugestie powódki, jakoby przyczyna nałożenia kary była pozorna, a faktycznie był jakiś konflikt, który był rzeczywistym tłem czynności pracodawcy nie zostały przez Sąd podzielone.

Trzeba tu podkreślić, że sporządzenie zakresu czynności jest co do zasady istotnym elementem powierzenia obowiązków pracownikowi, w przypadku jakichkolwiek wątpliwości, czy pracownik wywiązał się prawidłowo ze swoich zadań może mieć to rozstrzygający charakter. W odniesieniu do tej konkretnej sprawy w ocenie Sądu było to również bardzo istotne. Z zakresu czynności (...) A. wynika, że na tym stanowisku pracownik wykonywał zadania z różnych dziedzin, dość szeroko merytorycznie określone, ten pracownik przekazywał swoje obowiązki i przeszkalał A. K. tuż przed swoim odejściem, oczywistym jest zatem, że sprecyzowanie na piśmie, czym nowy pracownik ma się zajmować jest tu szczególnie istotne.

W tych warunkach Sąd uznał, iż nałożenie kary nagany jest uzasadnione i poprawne formalnie, wobec czego na podstawie przepisów wyżej cytowanych oddalono powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kp, o kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto w oparciu o §9 ust. 1 pkt. 3 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.).