

Sygn. akt IV P 85/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Protokolant:	sekr. Diana Milewska

po rozpoznaniu w dniu 28 listopada 2016 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa A. R. (1)

przeciwko Urzędowi Miejskiemu w A.

o uchylenie kary porządkowej

I. Oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda A. R. (1) na rzecz pozwanego Urzędu Miejskiego w A. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych i zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Karol Kwiatkowski

Sygn. akt IV P 85/16

UZASADNIENIE

Powód A. R. (1) w pozwie skierowanym przeciwko Urzędowi miejskiemu w A. domagał się uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej w dniu 29.07.2016r. oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż jest pracownikiem pozwanego zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy od 2001r., obecnie na stanowisku inspektora w Wydziale Gospodarki Komunalnej, (...) i Ochrony (...) Urzędu Miejskiego w A.. W okresie ponad 15 lat zatrudnienia u pozwanego powód nigdy nie był karany, wręcz przeciwnie wielokrotnie był nagradzany. Pozwany, na wniosek D. K. kierownika Wydziału Gospodarki Komunalnej, (...) i Ochrony (...) - bezpośredniej przełożonej powoda, w dniu 29 lipca 2016r. podjął decyzję o nałożeniu na powoda kary porządkowej upomnienia zarzucając mu naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegające na niewykonywaniu:

1) poleceń bezpośredniego przełożonego

2) obowiązków określonych zakresem obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności dotyczących prowadzenia spraw związanych z utrzymaniem i eksploatacją szaleatów publicznych tj. nie dokonaniu analizy potrzeb przed sezonem letnim, wysokości poniesionych wydatków na zadanie (pomimo udzielenia stosownych informacji i wskazówek w tym

zakresie) co w konsekwencji doprowadziło do nie zabezpieczenia toalet na sezon letni na plaży B. oraz placu zabaw przy ul. (...) na dzień 27 lipca 2016r.

Wniosek D. K. o ukaranie oraz pismo sporządzone i opatrzone podpisem Burmistrza A. z dnia 29 lipca 2016r. pn. Wymierzenie kary porządkowej zostały odczytane powodowi po stawieniu się powoda na polecenie Burmistrza w jego gabinecie. W dniu 3 sierpnia 2016r. powód wniósł sprzeciw od zastosowanej kary. Pozwany pismem z dnia 5 sierpnia 2016r. (doręczonym powodowi w dniu 12 sierpnia 2016r.) zawiadomił powoda o odrzuceniu sprzeciwu.

W ocenie powoda pozwany karę porządkową upomnienia zastosował z naruszeniem przepisów prawa. Naruszył bowiem przepis art. 108 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym kara porządkowa może być zastosowana m.in. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie

pracy. Powód nie zgadza się z zarzutami upomnienia, które de facto są powieleniem wniosku kierownik D. K. zawierającego gołosłowne twierdzenia o nie stosowaniu się powoda do organizacji i porządku w procesie pracy, w tym o nie wykonywaniu poleceń i obowiązków.

Podał, że w dniu 7 marca 2016r. otrzymał zakres czynności obejmujący, poza istotnie absorbującym czas pracy obowiązkiem prowadzenia spraw związanych z wykonywaniem ustawy o własności lokali (szczególnie obciążającym w okresie marzec-maj z uwagi na zebrania wspólnot mieszkaniowych), szereg nowych obowiązków z zakresu wielu dziedzin, którymi dotychczas się nie zajmował tj. prowadzenie spraw związanych z:

- miejską komunikacją i publicznym transportem zbiorowym,
- mogiłami, cmentarzami wojennymi i miejscami pamięci narodowej,
- ochroną zabytków,
- deratyzacją,
- wykonywaniem ustawy o ochronie zwierząt,
- wykonywaniem zadań w dziale rolnictwo i łowiectwo,
- utrzymaniem i eksploatacją szaletów publicznych,
- przeprowadzaniem kontroli z zakresu gospodarowania odpadami komunalnymi.

Oprócz nałożenia na niego obowiązków, których zakres został zawyżony w sposób rażący w porównaniu do innych pracowników Wydziału co w sposób oczywisty może mieć wpływ na jakość pracy (za ustalenie zakresu czynności pracowników odpowiedzialność ponosi kierownik Wydziału -§20ust.4 Regulaminu Organizacyjnego Urzędu Miejskiego w A.), nie przekazano mu formalnie żadnej dokumentacji spraw w toku ani też nie zapewniono przeszkolenia w niezbędnym zakresie w związku z nałożeniem nowych zadań. Zgodnie z §19ust.3 w/powołanego Regulaminu do obowiązków kierownika należy przekazywanie pracownikom, w odpowiedniej formie i czasie właściwych oraz rzetelnych informacji potrzebnych do realizacji zadań. Powód jednak, legitymujący się długiemi doświadczeniem na stanowisku urzędnika państwowego i samorządowego, w tym także na stanowisku kierowniczym, a także zdając sobie sprawę, że kierownik jest osobą nowozatrudnioną na tym stanowisku, uznał, że samodzielnie podejmie próbę opanowania powstałego chaosu organizacyjnego, który mógł bezpośrednio zagrozić właściwemu wykonywaniu zadań samorządu lokalnego. Prawidłowe i sprawne wykonywanie nowych obowiązków umożliwił mu w tym zakresie prywatny kontakt z byłymi pracownikami (...) (zwolnionymi wcześniej z pracy) i ich dobra wola przekazania powodowi niezbędnych wyjaśnień co do prowadzonych przez nich spraw i wskazówek nt. „poszukiwań” niezbędnej dokumentacji. Dodatkowym utrudnieniem było przeniesienie siedziby Wydziału z budynku przy ul. (...) do budynku przy ul. (...). Na zasadzie przypadku, osoby pracujące obecnie w poprzedniej siedzibie Wydziału, odnajdywały

dokumenty, które wiązały się z zadaniami powoda i przekazywały je powodowi. Z tego względu powód nigdy nie mógł być pewny, że jest w posiadaniu kompletu dokumentów niezbędnych dla wykonywania swoich obowiązków.

Mimo wspomnianego wyżej chaosu organizacyjnego i okresu zebrań wspólnotowych (absorbującego także w godzinach nadliczbowych) powodowi udało się na bieżąco „przeszkolić się” we własnym zakresie co do obowiązujących w obszarze jego zadań przepisów prawa i sprawnie wykonywać obowiązki. Dowodem tego jest brak zastrzeżeń co do załatwianych przez powoda spraw z czyjejkolwiek strony.

W ramach obowiązku nadzorowania terminowego załatwiania spraw należących do właściwości wydziału (§19ust.4 pkt 1 Regulaminu Organizacyjnego) dopiero w dniu 30 czerwca 2016r., co sama przyznaje, kierownik stwierdziła brak zabezpieczenia toalet na sezon letni i podkreślając „pilność” zadania udzieliła powodowi, jak twierdzi, pomocy i niezbędnych wskazówek. Powód podkreślił, że jedyną „wskazówką”, której oczekiwał od kierownik D. K. była ostateczna decyzja co do lokalizacji i ilości toalet wobec nie wyrażenia przez nią zgody na przedstawiony wcześniej projekt umowy od 01.07.2016r. z wykonawcą W. J. - zakład usługowo-handlowy (...), z którym powód wynegocjował obniżenie stawki w stosunku do roku ubiegłego z 1750 zł na 1500zł. W dniu 6 lipca 2016r. została zawarta umowa na dzierżawę kontenera sanitarnego z D. S., z którym także powód wynegocjował podwyższenie stawki opłaty dzierżawnej. W związku z brakiem akceptacji w/w umowy z W. J. przez kierownik D. K., powód otrzymał „wskazówkę” sprawdzenia ofert innych firm m. in. spółki (...). W dniach od 1 lipca do 8 lipca 2016r. powód prowadził korespondencję mailową i telefoniczną z wykonawcami zmierzającą do zawarcia umowy. Do czasu udania się kierownik D. K. na urlop, powodowi nie udało się jednak uzyskać jej akceptacji dla przedłożonych ofert i w szczególności decyzji co do lokalizacji i ilości kontenerów. Po powrocie z urlopu w dniu 27 lipca 2016r. kierownik podjęła decyzję co do wyboru oferty spółki (...) oraz lokalizacji (plaża B. i plac zabaw przy ul. (...)) i ilości (po jednym kontenerze). Powód otrzymał także „pomoc” w postaci wskazania konta, na którym mają być zaangażowane środki na zadanie. W tym samym dniu powód uzgodnił ze spółką (...) ostateczne warunki umowy i w dniu następnym przedłożył projekt do zaopiniowania radcy prawnemu i dokonał zaangażowania środków finansowych na przedmiotowe zadanie. W dniu 29 lipca 2016r. umowa została podpisana .

W kontekście powyższego, powód uważa, że niewykonanie polecenia bezpośredniego przełożonego jak również nie zabezpieczenie części toalet na sezon letni nie było wynikiem nieprzestrzegania przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz zawinionych przez powoda zaniedbań pracowniczych. Nie zachodzą zatem przesłanki do ukarania powoda

Powód zarzucił także pozwanemu, że nałożenie kary porządkowej odbyło się z naruszeniem art. 109 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Kierownik D. K., bezpośrednia przełożona powoda, we wniosku o ukaranie wskazuje na datę 11 maja 2016r. kiedy to jej zdaniem powód zaprezentował niewłaściwą postawę pracowniczą oraz na datę 30 czerwca 2016r. kiedy to poinformowała powoda, że „nie zostały zabezpieczone toalety na sezon letni (lipiec-sierpień)”. Skoro zatem wiadomość o naruszeniu obowiązku pracowniczego powzięto 11 maja i 30 czerwca 2016r. a karę za te naruszenia zastosowano dopiero w dniu 29 lipca 2016r. tj. po upływie w/w dwutygodniowego terminu to wymierzenie kary było bezprawne.

A. R. (1) wskazał również, iż został wezwany w dniu 29 lipca 2016r. do gabinetu Burmistrza A. gdzie ten, w obecności Sekretarz Miasta A. K., odczytał powodowi wniosek o ukaranie sporządzony przez D. K. w dniu 28 lipca 2016r. Podjęta przez powoda próba wypowiedzenia się nt. nieprawdziwych zarzutów kierownik K. została ze zniecierpliwieniem natychmiast przerywana i została skwitowana stwierdzeniem, że „sytuacja jest nam znana” a na D. K. powód może złożyć skargę po czym Burmistrz odczytał powodowi pismo pn. „Wymierzenie kary porządkowej” i wręczył je powodowi. Powód na spotkaniu przebywał ok. 5 minut tj. przez czas potrzebny na przeczytanie w/w dokumentów i odbiór w/w pisma.

Wobec braku faktycznego wysłuchania przed zastosowaniem kary, powód w sprzeciwie odniósł się do wszystkich zarzutów zawartych także we wniosku o ukaranie, w tym m. in. do faktu wydawania mu przez bezpośrednią przełożoną

poleceń nie związanych z pracą. Celem powoda było umożliwienie pozwanemu dokonania rzetelnej i obiektywnej oceny faktów, która powinna przesądzić o uwzględnieniu sprzeciwu. Pozwany jednak odrzucił sprzeciw bez podania jakiegokolwiek uzasadnienia. Tym samym pozwany nie tylko nadużył swoich uprawnień wymierzając karę z naruszeniem przepisów prawa ale też naruszył dobra osobiste powoda bezpodstawnie ujemnie oceniając jego pracę i demonstracyjnie ignorując argumenty powoda poprzez odrzucenie sprzeciwu bez jakiegokolwiek uzasadnienia. Brak dążenia pozwanego do ustalenia prawdy obiektywnej przyczynił się także do „umocnienia” kierownik D. K. w jej przekonaniu, że hierarchiczne podporządkowanie, o którym wspomina we wniosku o ukaranie, uniemożliwia podwładnemu jakąkolwiek obronę jego praw a „los pracowniczy powoda” zależy wyłącznie od woli kierownika. Wyrazem tego było wezwanie powoda na rozmowę w dniu 2 sierpnia 2016r. , w trakcie której D. K. oznajmiła powodowi, że Wydział Gospodarki Komunalnej, (...) i Ochrony (...) „jest ostatnim wydziałem w Urzędzie, w którym powód może pracować”. Powód odebrał to oświadczenie jako próbę zastraszenia powoda zwolnieniem go z pracy w związku z jego zamiarem złożenia sprzeciwu od nałożonej kary.

W odpowiedzi na pozew pozwany Urząd Miejski w A. domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda na rzecz urzędu zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany przyznał, że zastosował wobec powoda karę porządkową upomnienia, najmniej dolegliwą spośród katalogu kar porządkowych aby w ten sposób zwrócić powodowi uwagę na potrzebę należytej organizacji pracy i sumiennego wykonywania obowiązków.

Przyczyną wymierzenia kary było nie dochowanie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy i nie dochowanie obowiązków pracowniczych polegających przez powoda w efekcie czego doszło do sytuacji w której główne kąpieliska miejskie nie były zabezpieczone w zakresie sanitariatów, co spotkało się z ogólną krytyką jako przejaw nienależytego sprawowania funkcji przez Burmistrza. Twierdzenia pozwu, choć chaotyczne pozwalają wydedukować, iż powód twierdzi, że na jego stanowisku pracy panuje chaos, a skoro dotychczas obowiązki te wykonywali m.in. T. A. przesłuchanie pracownicy jest niezbędne. Z informacji które pracodawca uzyskał wynika, iż pracownica przywrócona do pracy przekazała wszelkie niezbędne informacje powodowi, nigdy nie odmawiała mu pomocy i wsparcia w sytuacji gdy takiego potrzebował. Zajmując inne stanowisko pracy (po przywróceniu do pracy stanowisko tej pracownicy było już zlikwidowane a zadania w Wydziale zreorganizowane) potrafiła dostosować własny czas pracy do wymagań, czego nie potrafił uczynić powód skrętnie wskazując na to, że przyczyną niewykonywania obowiązków jest chaos, na co jednocześnie powód nigdy nie wskazywał swojemu kierownikowi. Pozwany stanowczo oponuje postawie pracownika polegającej na braku poczucia odpowiedzialności za wykonywanie zadań i stałe cedowanie odpowiedzialności. Praca w tak dużym zakładzie pracy jakim jest Urząd, przy wykonywaniu tak odpowiedzialnych zadań wymaga profesjonalizmu, zorganizowania i konsekwencji ale także zdolności do pracy⁷ w zespole, czego powód zdaje się nie rozumieć. Jak wynika z wniosku Kierownik z dnia 27.07.2016 r. wadliwa postawa powoda jako pracownika była eksponowana wielokrotnie a zdarzenie za które wymierzono karę nie było jednostkowe. Pierwotnie to Kierownik — D. K. (2) upominała powoda ustnie, a dopiero po bezskuteczności tych działań, w dniu 27.07.2016 r. kiedy to ujawniono, iż na ten dzień nadal nie zabezpieczono sanitariatów na kąpieliskach, wystąpiła o wymierzenie kary. Wskazać należy przy tym, że pracodawca zastosował najłżejszą z dopuszczalnych kar porządkowych, licząc na to, że przy takiej okazji powód zmieni swoje nastawienie do pracy, co jednak nie nastąpiło. Odnosząc się do kwestii uchybienia procedurze nakładania kar porządkowych, o której stanowi art. 108 i nast. Kodeksu pracy, pozwany wskazał, iż procedura wymierzenia kary została zastosowana prawidłowo. Zachowano 2 — tygodniowy termin wszczęcia postępowania i w terminie powiadomiono pracownika o zamiarze wymierzenia kary, umożliwiając pracownikowi wypowiedzenie się w tym przedmiocie. Czyn zaniechania, który zarzucono powodowi ujawniono w dniu 27.07.2016 r. tj przed weekendem w którym w A. przebywa największe skupisko ludzi z uwagi na imprezę „Pływanie na byle czym”, tak więc termin do wymierzenia kary porządkowej został wręcz skrócony. Zdaniem pozwanego, w przypadku naruszenia przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym 3-miesięczny termin przedawnienia rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika, a stwierdzone uchybienie nie zostało usunięte, miało więc charakter ciągły.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. R. (1) pozostaje zatrudniony w Urzędzie Miejskim w A. od dnia 05.02.2001r., obecnie na stanowisku inspektora w Wydziale Gospodarki Komunalnej, (...) i Ochrony (...).

/dowód: umowa o pracę k. 1/B akt osobowych/

Do zakresu obowiązków powoda należy m.in. prowadzenie spraw związanych z utrzymaniem i eksploatacją szaletów publicznych, a w szczególności przygotowywanie projektów umów na obsługę, zabezpieczenie w zakresie środków czystości i analizowanie potrzeb miasta w zakresie ilości toalet.

/dowód: zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 64/B akt osobowych/

W dniu 30 czerwca 2016r. A. R. (1) przedstawił kierownikowi Wydziału Gospodarki Komunalnej, (...) i Ochrony (...) w A. – D. K. (2) projekt umowy na kompleksową obsługę kontenerów sanitarnych na wszystkich kąpieliskach miejskich w A., który ze względów ekonomicznych nie został zaakceptowany przez kierownika Wydziału. Jednocześnie kierownik polecił powodowi wyszukanie oferty na toalety przenośne (firmy (...)).

/dowód: zeznania powoda w charakterze strony – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.11.2016r. czas: 00:38:50-00:44:36, k. 80v-81, zeznania D. K. (2) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 17.10.2016r. czas: 00:37:47-00:56:54, k. 43-43v/

W dniach 4-6 lipca 2016r. A. R. prowadził korespondencje mailową z przedstawicielami (...) Polska i WC Serwis sp z o.o. sp. k. i uzyskał w dniach 5-6 lipca oferty w/w firm na wynajem toalet przenośnych.

/dowód: korespondencja mailowa, k. 60-67/

W okresie od dnia 8.07.2016r. do dnia 27.07.2016. D. K. (2) przebywała na urlopie wypoczynkowym, a zastępowała ją w czasie nieobecności W. W. (1).

/dowód: zeznania powoda w charakterze strony – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.11.2016r. czas: 00:38:50-00:44:36, k. 80v-81, zeznania D. K. (2) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 17.10.2016r. czas: 00:37:47-00:56:54, k. 43-43v, zeznania świadka K. T. por. protokół skrócony rozprawy z dnia 17.10.2016r. czas: 01:01:29-01:05:21, k. 43v /

W dniu 27.07.2016r. D. K. (2) po powrocie z urlopu stwierdziła, iż sprawa wynajmu toalet nie została załatwiona, i wyraziła zgodę na usytuowanie toalet przenośnych na plaży B. i przy ul. (...) w A..

/dowód: zeznania powoda w charakterze strony – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.11.2016r. czas: 00:38:50-00:44:36, k. 80v-81, zeznania D. K. (2) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 17.10.2016r. czas: 00:37:47-00:56:54, k. 43-43v/

W dniu 27.07.2016r. została podpisana umowa o współpracy z firmą (...) Sp. z o.o. w W., a toalety przenośne zostały ustawione w dniu 29.07.2016r.

/dowód: umowa o współpracy, zamówienie k. 68-71/

W dniu 29.07.2016r., po wysłuchaniu A. R. (1), W. W. (2) - Burmistrz Miasta A. nałożył, na powoda karę upomnienia na podstawie art. 108 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy z powodu naruszenia przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającego na niewykonywaniu poleceń bezpośredniego przełożonego oraz obowiązków określonych w przyjętym w dniu 8 marca 2016 r. zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, tj. w pkt 7 prowadzenie spraw związanych z utrzymaniem i eksploatacją szaletów publicznych a w szczególności: przygotowywanie projektów umów na obsługę, zabezpieczenie w zakresie środków czystości; analizowanie potrzeb miasta w zakresie ilości toalet”. Z treści pisma wymierzającego karę porządkową wynika, iż zdaniem pracodawcy powód nie dokonał analizy ww. potrzeb przed sezonem letnim, nie przeanalizował zasadności, wysokości poniesionych wydatków na zadanie,

pomimo udzielenia stosownych informacji i wskazówek w tym zakresie, w konsekwencji na dzień 27 lipca 2016 r. nie zabezpieczono toalet na sezon letni na plaży B. oraz na placu zabaw na ulicy (...),

/dowód: wniosek o udzielenie kary upomnienia, wymierzenie kary porządkowej - k. 65, 66/B akt osobowych, zeznania w charakterze strony W. W. (2) – por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.11.2016r. czas: 00:32:09-00:37:27, k. 80v-81, zeznania świadka A. K. (2) por. protokół skrócony rozprawy z dnia 17.10.2016r. czas: 01:08:43-01:13:36, k. 44/

A. R. (1) w dniu 3 sierpnia 2016r. złożył sprzeciw od przedmiotowej kary porządkowej, który został odrzucony.

/dowód: sprzeciw, zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu k. 67-69/B akt osobowych/

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo A. R. (1) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do art. 108§1 kodeksu pracy 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 karę upomnienia lub karę nagany. Pracodawca ma swobodę decyzyjną w sprawie nałożenia kary regulaminowej, jednakże art.108 kodeksu pracy wymienia dwie przesłanki odpowiedzialności porządkowej, które musi wyczerpywać zachowanie pracownika – musi to być zachowanie bezprawne i niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy bądź przepisami przeciwpożarowymi oraz zawinione. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym – umyślnym lub nieumyślnym - wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z ustaloną organizacją i porządkiem pracy .

Jeśli zastosowanie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik stosownie do art. 112 kp 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.

Podstawą nałożenia na powoda kary upomnienia był zarzut naruszenia przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającego na niewykonywaniu poleceń bezpośredniego przełożonego oraz obowiązków określonych w przyjętym w dniu 8 marca 2016 r. zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności, tj. w pkt 7 prowadzenie spraw związanych z utrzymaniem i eksploatacją szaletów publicznych a w szczególności: przygotowywanie projektów umów na obsługę, zabezpieczenie w zakresie środków czystości; analizowanie potrzeb miasta w zakresie ilości toalet ” . Pozwany pracodawca nakładając na powoda karę upomnienia dochował prawidłowego trybu jak i toku postępowania określonego przez przepisy prawa pracy - wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary, powiadomił pracownika o nałożeniu kary upomnienia, poinformował o nieuwzględnieniu sprzeciwu w terminie wskazany przez ustawę.

Podzielić należy, zdaniem Sądu, argumentację pracodawcy, iż zachowanie powoda było naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych –tj. niewykonywaniu poleceń bezpośredniego przełożonego oraz obowiązków określonych w przyjętym w dniu 8 marca 2016 r. zakresie obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności.

Stosowanie do treści pkt 7 zakresu obowiązków, powód prowadził sprawy związane z utrzymaniem i eksploatacją szaletów publicznych a w szczególności: przygotowywał projekty umów na obsługę, zabezpieczenie w zakresie środków czystości oraz analizował potrzeby miasta w zakresie ilości toalet” .

Chociaż więc powód w dniu 30 czerwca 2016r. przedstawił projekt umowy na kompleksową obsługę plaż (...) w zakresie wynajmu toalet przez jednego dzierżawcę , propozycja ta nie spotkała się z aprobatą bezpośredniej przełożonej powoda – D. K. (2). Jak wynika z zeznań D. K. (j.w.) poinformowała ona powoda o potrzebie przedstawienia oferty na toalety przenośne (...). Do czasu udania się w/w na urlop wypoczynkowy (co nastąpiło w dniu 8 lipca 2016r.) powód nie przedstawił w tym zakresie analizy sytuacji.

Tymczasem, co wynika z treści korespondencji mailowej przedstawionej przez powoda (k. 60-67), w dniach 5-6 lipca 2016r. dysponował już ofertami firm na wynajem toalet przenośnych.

Gdyby zatem nawet, w ocenie Sądu, potrzeba analizy złożonych ofert nie pozwoliła przedstawić powodowi propozycji umowy do dnia rozpoczęcia urlopu przez Kierownika Wydziału D. K., to przecież w czasie jej nieobecności zastępował ją W. W. (1) (por. zeznania D. K. j.w.). Nic więc, zdaniem Sądu, nie stało na przeszkodzie, aby to poprzez osobę zastępującą Kierownika Wydziału, powód wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku.

Jednakże, jak powód zeznał, : „Nie kontaktowałem się z panem W. w tej sprawie, bo wcześniej w innej sprawie się z nim kontaktowałem i bez efektu” (por. zeznania powoda j.w.).

Postawa tak, w ocenie Sądu, świadczy o braku poczucia odpowiedzialności za wykonywanie zadań i cedowanie odpowiedzialności. To prawda, iż ostateczną decyzję w sprawie podejmuje bezpośredni przełożony powoda (por. również w tym zakresie zeznania T. P. i T. A. złożone na rozprawie w dniu 28.11.2016r. – por. protokół skrócony rozprawy k. 79-81). Jednakże fakt ten, zdaniem Sądu, nie usprawiedliwia bierności powoda i nieuzasadnionego oczekiwania na podjęcie decyzji przez urlopowaną bezpośrednią przełożoną, przy założeniu powoda, iż kontakt z jej zastępcą będzie nieefektywny.

Praca w Urzędzie Miejskim, wymaga bowiem profesjonalizmu, zorganizowania i konsekwencji oraz zdolności do pracy w zespole, czemu powód nie sprostał, kontestując przy tym złą organizację pracy i obieg dokumentów (akt). Przedmiotowa sprawa z punktu widzenia wieloletniego pracownika samorządowego nie powinna natomiast nastroczać trudności w jej załatwieniu.

Niezgodne z postanowieniami regulaminu pracy jest zachowanie pracownika, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 100 KP. Kary porządkowe mogą być więc nałożone za niesumienne i niestaranne świadczenie pracy, niestosowanie się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, są zgodne z prawem lub umową o pracę.

Art. 108 KP wymienia dwie przesłanki odpowiedzialności porządkowej: zachowanie bezprawne i naganne – niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami regulaminu pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi, zasadami współżycia społecznego. Nawet nieadekwatne do zaistniałej sytuacji zachowanie pracownika może uzasadniać wymierzenie kary porządkowej. Wymierzenie najłżejszej kary porządkowej – upomnienia jest uzasadnione, zdaniem Sądu Najwyższego (wyr. z 1.7.1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, Nr 18, poz. 683), nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 KP). Nastawienie psychiczne pracownika ma znaczenie przy ocenie jego zachowania, wówczas gdy pracodawca rozważa podjęcie decyzji o nałożeniu kary porządkowej z powodu niewykonania obowiązków lub niewłaściwego ich wykonania. Granica między niewykonaniem obowiązków nałożonych na pracownika przez pracodawcę a ich niewłaściwym wykonaniem może w pewnych wypadkach okazać się trudna do określenia. Jednakże dla prawnej oceny zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, która jest przesłanką odpowiedzialności porządkowej regulowanej przepisami rozdziału VI Kodeksu pracy "Odpowiedzialność porządkowa pracowników", nie jest istotne, czy nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy przybrało postać niewykonania obowiązków, niewłaściwego lub nierzetelnego ich wykonania. Są to zagadnienia dotyczące ustaleń faktycznych sprawy (por. Andrzej M. Świątkowski, komentarz do art. 108 kp (w:) Kodeks Pracy. Komentarz Wydawnictwo C.H. Beck, wydanie 5, 2016r.).

W okolicznościach niniejszej sprawy, zdaniem Sądu, pracodawca prawidłowo ocenił zachowanie powoda uznając, iż dopuścił się on zaniechania w postaci nie dokonania analizy ww. potrzeb przed sezonem letnim, nie przeanalizowania zasadności, wysokości poniesionych wydatków na zadanie, pomimo udzielenia stosownych informacji i wskazówek

w tym zakresie, w konsekwencji na dzień 27 lipca 2016 r. nie zabezpieczono toalet na sezon letni na plaży B. oraz na placu zabaw na ulicy (...).

Zabezpieczenie toalet we wskazanych lokalizacjach dopiero niemal w połowie sezonu letniego, mogło, w ocenie Sądu, wpłynąć negatywnie na wizerunek miasta jako znanej miejscowości turystycznej. Powód zachował się zatem w sposób nieodpowiedzialny, ale też i wykazał się brakiem umiejętności pracy w zespole, w sposób nieuzasadniony odmawiając współpracy z osobą zastępującą urlopowanego bezpośredniego przełożonego. Tym samym w sposób zawiniony naruszył nałożone na niego obowiązki pracownicze wynikające z ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Jak chodzi o winę pracownika, to jest ona bezsprzeczna, albowiem powód w swoich zeznaniach przyznał, iż od 8.07.2016r. oczekiwał na powrót D. K. z urlopu, aby podjęła ona decyzję w przedmiocie wyboru firmy zabezpieczającej wynajem toalet przenośnych. Jednocześnie, należy stwierdzić, iż pracodawca zachował przewidziany prawem tryb postępowania w sprawie o wymierzenie kary porządkowej – tj. przed nałożeniem kary wysłuchał pracownika. Został również zachowany termin do zastosowania tej kary – zachowanie powoda miało charakter ciągły i zakończyło się w dniu 27.07.2016r. i to od tej daty pracodawca prawidłowo – zdaniem Sądu – liczy termin dwutygodniowy.

Nic istotnego do sprawy nie wniosły natomiast zeznania świadka A. K. (3) (por. protokół skrócony rozprawy z dnia 28.11.2016r. czas: 00:25:50-00:31:09, k. 80)

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, iż udowodnione naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniały zastosowanie wobec niego kary upomnienia. Kara jest tym bardziej zasadna, gdyż powód jest wieloletnim pracownikiem pozwanego, doskonale zna swoje obowiązki i nie zauważa w swoim zachowaniu niczego nagannego, jednocześnie krytykując kwalifikacje bezpośredniego przełożonego i złą organizację pracy (w tym niewłaściwy obieg dokumentów) po reorganizacji w pozwanym Urzędzie.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd oddalił powództwo jako niezasadne (pkt I sentencji wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98§1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) i zasądzono z tego tytułu od powoda A. R. na rzecz pozwanego UM w A. kwotę 120,00 złotych – punkt II sentencji wyroku.

SSR Karol Kwiatkowski