

Sygnatura akt IV P 500/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostrołęce IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSR Monika Jankowska
Protokolant:	sekr. Justyna Kojtek

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2017 r., w Ostrołęce

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P. (1)

przeciwko Gimnazjum Nr (...)W. w W.

o uchylenie kary z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

Orzeka:

1. Uchyla karę porządkową nałożoną na powódkę A. P. (1) w dniu 04 listopada 2016 roku;
2. Odstępuje od obciążania stron kosztami postępowania w sprawie.

Sygnatura akt IV P 500/16

UZASADNIENIE

Pozwem, wniesionym do Sądu Rejonowego w Ostrołęce Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dnia 02 grudnia 2016 roku, skierowanym przeciwko: Gimnazjum Nr (...) W. w W., powódka A. P. (1) wniosła o uchylenie kary porządkowej upomnienia, nałożonej pismem wręczonym powódce w dniu 04 listopada 2016 roku.

W uzasadnieniu pozwu, powódka podała, że jest zatrudniona na stanowisku nauczyciela w Gimnazjum Nr (...) W. w W. od września 2003 roku i nigdy wcześniej nie była karana karą porządkową. Powódka wskazała, że w dniu 04 listopada 2016 r. otrzymała zawiadomienie o wymierzeniu jej kary porządkowej upomnienia. W uzasadnieniu pisma wskazano, że kara upomnienia została nałożona na powódkę za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 20.10.2016 r.. Od ww. kary powódka wniosła sprzeciw do pracodawcy w dniu 10.11.2016 r.. Pracodawca odrzucił sprzeciw powódki w dniu 23 listopada 2016 r., gdyż nie zgodził się z przedstawioną przez powódkę argumentacją i zarzutami. W przekonaniu powódki, przedmiotowa kara nie powinna być zastosowana, jest niesprawiedliwa i krzywdząca.

Powódka kwestionowała także poprawność formalną w zakresie nałożonej na nią kary porządkowej. Powódka wskazała, że kara została na nią nałożona po upływie 2-tygodniowego terminu określonego w przepisach prawa pracy, gdyż dyrektor szkoły o nieobecności powódki na dyżurze dowiedziała się już w dniu 20 października 2016 r., a nie -

jak twierdzi dyrektor obecnie - w dniu 21 października 2016 r. A. P. (1) podkreśliła, że w piśmie, w którym została ukarana karą porządkową nie wskazano za co konkretnie nałożona jest kara, podano tylko ogólne stwierdzenie o nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W dalszej kolejności, powódka zarzuciła pracodawcy, że w piśmie o odrzuceniu sprzeciwu, pracodawca nie pouczył powódki o możliwości odwołania się od tej decyzji do Sądu Pracy.

Poza wyżej wskazanymi uchybieniami formalnymi, których dopuścił się pracodawca, powódka szczegółowo opisała zdarzenie, jakie miało miejsce w dniu 20 października 2016 r., podkreślając, że została postawiona w sytuacji wyboru i w jej przekonaniu podjęła słuszną decyzję. W tym dniu, powódka zaniepokoiła się o ciężarną uczennicę, która ma w szkole indywidualne nauczanie. Na wcześniejszej przerwie powódka rozmawiała z nią, po dzwonku na kolejną przerwę, uczennica miała przyjść pod salę, w której lekcje prowadziła powódka. Wyjście powódki z sali przedłużyło się, z powodu rozmowy z inną uczennicą. Kiedy powódka wyszła na korytarz, ciężarnej uczennicy jeszcze nie było. Biorąc pod uwagę jej stan psychofizyczny, powódka zaniepokoiła się o nią. Pomyślała, że być może coś się jej stało, że potrzebuje pomocy, dlatego zaczęła jej szukać. Miała świadomość, że robi to w trakcie dyżuru, ale oceniła, że dobro ciężarnej uczennicy jest w tym momencie istotniejsze. Ciężarną uczennicę powódka znalazła zamkniętą w bibliotece szkolnej, pozostawioną bez opieki. Jak przyznała powódka, na dyżur trafiła spóźniona.

Na marginesie powódka zauważyła, że rzekome pobicie, zostało przedstawione w sposób nieproporcjonalny. Była to zwykła szarpanina. Do rzekomo pobitego chłopca nie została wezwana ani karetka, ani nawet szkolna pielęgniarka.

Niesłuszne jest, jak podała powódka, stwierdzenie pani dyrektor, że szukanie przez powódkę ciężarnej uczennicy nie znajduje potwierdzenia w zapisie monitoringu szkolnego. Pani dyrektor rozmawiała o całej sprawie z innymi osobami, stwierdzając ten fakt (k. 2-7).

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W odpowiedzi na pozew, strona pozwana potwierdziła, że powódka A. P. (1) jest nauczycielem w Gimnazjum Nr (...) W. w W.. Wskazano, że w dniu 20 października 2016 r., zgodnie z obowiązującym grafikiem dyżurów, powódka powinna pełnić dyżur na parterze C w godzinach 12.30 - 14.35. Zgodnie z Regulaminem dyżurów nauczycieli w Gimnazjum nr (...) W. w W., część III punkt 2., obowiązkiem nauczyciela dyżurującego jest m.in. zajęcie stanowiska na przydzielonym sektorze natychmiast po dzwonku. Dopiero po dzwonku na lekcje, nauczyciel może opuścić to stanowisko, sprawdzając stan rejonu w którym dyżurował. W punkcie 10 wskazano, że nauczyciel nie opuszcza miejsca dyżuru bez ustalenia zastępstwa i poinformowania o tym fakcie dyrektora. Jak podkreślała dyrektor pozwanego, powódka nie dość, że opuściła dyżur, to o tym fakcie nie poinformowała przełożonych. Zgodnie z punktem 1 część III ww. Regulaminu, nauczyciel pełniący dyżur ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo dzieci w rejonie dyżurowania, w punkcie 2 wskazano, że niewywiązywanie się przez nauczyciela z obowiązków pociąga za sobą konsekwencje służbowe. Z odpowiedzi na pozew wynika, że podczas przerwy, na której dyżur powinna pełnić powódka, doszło do bójki między uczniami. Uczeń uderzany posiada opinię Niepublicznej (...)--Pedagogicznej, stwierdzającą nadwrażliwość słuchową, zmniejszoną tolerancję na dźwięki, problemy logopedyczne. Poszkodowany zachowywał się niepokojąco i wykrzykiwał, że ma „dość wszystkiego”, był w szoku, w bardzo złym stanie psychicznym, krzyczał, nie potrafił sprecyzować gdzie i tym bardziej, kto go pobił.

Dyrektor pozwanego podniosła, że tłumaczenie powódki, iż zajęła się szukaniem ciężarnej uczennicy, nie znajduje potwierdzenia w zapisie monitoringu szkolnego. Około minutę przed zakończeniem dyżuru, powódka pojawiła się w miejscu, w którym miała go pełnić.

Pozwany pracodawca nie zgodził się z twierdzeniem powódki, że dyrektor powzięła informację o braku nauczyciela na dyżurze w dniu 20 października 2016 r., a w związku z tym, że karę nałożono po upływie 14-sto dniowego terminu. Nie można bowiem, wbrew twierdzeniom powódki, ustalić braku nauczyciela na dyżurze na podstawie grafiku dyżurów. Na tej podstawie, można wskazać osobę, która winna stawić się na dyżur. Dyrektor pozwanego, jak argumentowano, powzięła informację o tym, że to powódka naruszyła obowiązki pracownicze w dniu 21 października

2016 r., w godzinach 16.00 - 20.00, kiedy obejrzała dokładnie monitoring szkolny z dnia 20 października 2016 r. i 21 października 2016 r.

Dyrektor pozwanego przyznała, że powódka sama zgłosiła się do niej w dniu 24.10.2016 r., w czasie przerwy śródlekcyjnej, po rozmowie z wicedyrektorem. Poinformowała wówczas, że spóźniła się na dyżur w dniu 20.10.2016 r., a dyrektor powiedziała powódce, że musi zapoznać się z pełną dokumentacją sprawy. Nie sporządzono żadnej notatki ze spotkania z powódką na tę okoliczność.

Pozwany pracodawca podniósł, że w piśmie nakładającym karę, pouczone powódkę o przysługującym pracownikowi prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia oraz wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej. Pozwany nie miał natomiast obowiązku ponownego informowania powódki o przysługującym pracownikowi prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia oraz wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej w piśmie - odrzucenie sprzeciwu (k. 21 – 27).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. P. (1) jest zatrudniona w Gimnazjum Nr (...) W. w W., na stanowisku nauczyciela matematyki, na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 31 sierpnia 2004 r., na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Wcześniej, na podstawie umowy o pracę, zawartej w dniu 26 sierpnia 2003 r., powódka była zatrudniona w ww. szkole na czas określony do dnia 31 sierpnia 2004 r. (okoliczności bezsporne).

W dniu 20 października 2016 r., zgodnie z obowiązującym grafikiem dyżurów, powódka miała pełnić dyżur na parterze C, podczas przerw między lekcjami w godzinach 12.30 - 14.35. Powódka A. P. (1) znacząco spóźniła się na jeden dyżur w tym dniu. Dyżurowanie na przerwie, na którą się spóźniła, powódka powinna rozpocząć o godz. 14.25, a zakończyć o godz. 14.35. Tymczasem na dyżurze powódka pojawiła się o godz. 14.34 (okoliczności bezsporne).

W dniu 20 października 2016 r., powódka A. P. (1) spóźniła się na dyżur z dwóch powodów, po pierwsze w sali lekcyjnej powódkę zatrzymała rozmowa z uczennicą z opinią o potrzebie kształcenia specjalnego - O. Z., rozmowa ta zajęła powódce ok. 3-4 minut. Drugim powodem było poszukiwanie ciężarnej uczennicy, gdyż po przerwie, która kończyła się o godz. 14.35 powódka miała poprowadzić indywidualną lekcję z ciężarną uczennicą S. D.. Powódka umówiła się z uczennicą S. D., że spotkają się pod salą, w której lekcję prowadzi powódka. Jednak po wyjściu z sali lekcyjnej, powódka nie zastała ciężarnej uczennicy, co wzbudziło jej niepokój, tym bardziej, że tę uczennicę powódka widziała tego samego dnia w szkole. W związku z tym, powódka zaczęła jej szukać – najpierw w łazience, następnie pytała napotkanych nauczycieli, czy jej nie widzieli. Ciężarna uczennica S. D. miała indywidualny tok nauczania i lekcje, w których uczestniczyła, prowadzone były w bibliotece, za wyjątkiem lekcji prowadzonych przez powódkę A. P. (1). Zazwyczaj powódka przychodziła po uczennicę do biblioteki i razem udawały się do sali, w której lekcję prowadziła powódka.

W dniu 20 października 2016 roku, po poszukiwaniach, powódka odnalazła uczennicę w bibliotece. Podczas przerwy między lekcjami trwającej od godz. 14.25 do godz. 14.35 E. Ś., która zajmowała się biblioteką, działając w pośpiechu zamknęła drzwi biblioteki na klucz, podczas gdy w bibliotece znajdowało się troje uczniów, w tym ciężarna uczennica S. D. (okoliczności bezsporne, zeznania świadka E. Ś. – zajmującej się biblioteką, k. 71).

Podczas przerwy między lekcjami trwającej od godz. 14.25 do godz. 14.35, na parterze C, na którym miała dyżurować powódka, doszło do bójki między uczniami. Uczeń uderzany posiada opinię Niepublicznej (...)--Pedagogicznej, stwierdzającą nadwrażliwość słuchową, zmniejszoną tolerancję na dźwięki, problemy logopedyczne. Poszkodowany zachowywał się niepokojąco i wykrzykiwał, że ma „dość wszystkiego”, był w szoku, w bardzo złym stanie psychicznym, krzyczał, nie potrafił sprecyzować gdzie i tym bardziej, kto go pobił. Na miejscu w szkole, tego dnia nie było już pielęgniarki szkolnej, więc nie udzielała pierwszej pomocy. Nie wzywano także karetki. Poszkodowanego ucznia odebrała ze szkoły jego matka.

Dyrektor pozwanego A. D. (1) po raz pierwszy, w kontekście tego zdarzenia, oglądała zapis ze szkolnego monitoringu wraz z wicedyrektor I. O. (1) oraz M. C. (kierownik administracyjno – gospodarczy) już w dniu bójki, tj. w dniu 20 października 2016 roku. Przegląd nagrania z kamer, które znajdowały się na korytarzu C miał miejsce w pokoju M. C., a przez chwilę, w otwartych drzwiach do tego pokoju, stały również I. D. i B. K.. Z monitoringu wynikało, że na korytarzu C podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20 października 2016 r. nie było nauczyciela, który powinien pełnić dyżur. Dyrektor A. D. (1) w dniu 20 października 2016 r., podczas przeglądania nagrania z monitoringu, poleciła v-ce dyrektor I. O. (1), aby ustaliła który nauczyciel powinien pełnić dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35 w dniu 20.10.2016 r.. W tym celu I. O. (1) udała się do pokoju, w którym znajdował się grafik dyżurów. I. O. (1) na podstawie grafiku dyżurów ustaliła, że dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20.10.2016 r., powinna była pełnić powódka A. P. (1).

Gdy I. O. (1) powróciła do pokoju M. C., zanim zdążyła przekazać żadaną informację dyrektor, została poinformowana, że na podstawie nagrania z monitoringu udało się już ustalić, kto powinien pełnić dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20.10.2016 r., bowiem z zapisu na kamerach widać, jak pod koniec przerwy, na dyżur ten dociera A. P. (1).

Pozwany pracodawca o facie spóźnienia się powódki na dyżur, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20 października 2016 r., (czwartek) dowiedział się w tym samym dniu, tj. 20 października 2016 r., po obejrzeniu nagrań z kamer szkolnych. Wówczas zostało zwerbalizowane, że to A. P. (1) zabrakło na dyżurze, który powinna pełnić w tamtym czasie i w tamtym miejscu.

W dniu 21 października 2016 r., v-ce dyrektor I. O. (1), poprosiła powódkę A. P. (1), aby jak najszybciej wyjaśniła dyrektor, przyczyny spóźnienia na dyżur w dniu 20 października 2016 r.. W dniu 21 października 2016 r. (piątek), powódka dwukrotnie próbowała porozmawiać z dyrektorem A. D. (2), aby wyjaśnić powody spóźnienia na dyżur w dniu 20 października 2016 r., jednak za pierwszym razem, gdy powódka udała się do gabinetu dyrektora, dyrektor nie miała czasu, a za drugim razem pani dyrektor nie było w gabinecie.

W dniu 24 października 2016 r., tj. w poniedziałek, powódka sama z własnej inicjatywy, udała się do dyrektora A. D. (1) i wyjaśniła dlaczego spóźniła się na dyżur. Dyrektor A. D. (1) o nic wówczas nie dopytywała, nie wymagała żadnych informacji od powódki, wysłuchała tego, co przekazała powódka. Nie sporządzono żadnej notatki ze spotkania z powódką na tę okoliczność.

W okresie od dnia 25 października 2016 r. do dnia 28 października 2016 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim (okoliczności bezsporne, k. 51).

W dniu 04 listopada 2016 r., powódka A. P. (1) została poproszona do gabinetu dyrektora A. D. (1), gdzie była już obecna E. S., zajmująca się sprawami kadrowymi pracowników pozwanego. Powódka została wówczas poproszona przez dyrektora A. D. (1) o wyjaśnienie, dlaczego nie była obecna na dyżurze. A. P. (1) dokładnie opisała przebieg zdarzeń z dnia 20 października 2016 roku, z czego została także spisana notatka urzędowa, do której powódka wносиła również swoje poprawki. Jednocześnie, w dniu 04 listopada 2016 r. powódce został doręczony dokument zawiadamiający o ukaraniu karą porządkową. W zawiadomieniu tym, jako podstawę prawną nałożonej kary wskazano art. 108 § 1 Kodeksu pracy, podając w treści, że pracodawca nakłada na powódkę karę upomnienia, „za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w dniu 20.10.2016 r.”. Pismo zawierało pouczenie o możliwości wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od daty doręczenia niniejszego pisma oraz że w razie odrzucenia sprzeciwu powódce przysługuje prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Ostrołęce. Pod pouczeniem tym, i pod podpisem dyrektora A. D. (1), znajduje się adnotacja, że załącznikiem do pisma z dnia 04 listopada 2016 roku, stanowiącego zawiadomienie o ukaraniu, jest notatka służbowa.

A. P. (1) w dniu 04 listopada 2016 roku otrzymała jedynie zawiadomienie o ukaraniu, nie dostała zaś w tym dniu żadnej notatki służbowej. Notatkę, wymienioną w rzeszonym piśmie, wskazywaną jako załącznik, powódka odebrała dopiero w dniu 23 listopada 2016 r., na swoją wyraźną prośbę.

I. O. (1) również wniosła do tutejszego Sądu odwołanie od ukarania karą porządkową, w związku z tym samym zdarzeniem, jako osoba sprawująca nadzór na pełniącymi dyżury. Sprawa została wpisana pod Sygnaturą akt IV P 501/16. We wskazanej sprawie, dyrektor pozwanego Gimnazjum Nr (...) W. w W., pismem z dnia 03.04.2017 r., uznała wymierzoną karę upomnienia za niebyłą i poleciła usunięcie zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej z teczki akt osobowych I. O. (1).

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o: częściowo (w zakresie, jak wskazano wyżej) w oparciu o okoliczności bezsporne, dokumenty znajdujące się w aktach tj.: pozew (k. 2 - 7), regulamin dyżurów nauczycieli, k. 28 - 29, protokół zebrania Rady Pedagogicznej w dniu 14.09.2012 r., k. 30 - 32, protokół zebrania Rady Pedagogicznej w dniu 24.10.2012 r., k. 33 - 34, listy obecności na Radzie Pedagogicznej w dniach 14.10.2012 r. i 24.10.2012 r., k. 35 - 36, grafik dyżurów, k. 37, nagrania z monitoringu - płyta DVD, k. 38, wyjaśnienia E. Ś. opiekującej się biblioteką, k. 39, protokół zebrania z 21.10.2016 r., k. 40 - 42, notatkę służbową, k. 49 - 50, zwolnienie lekarskie, k. 51, wydruk wiadomości e-mail z dnia 18.09.2016 r., k. 80; oświadczenie A. L. k. 87; zeznania świadka M. C., k. 70 - 70 v., zeznania świadka I. O. (1), k. 70 v. - 71. zeznania świadka E. Ś., k. 71, zeznania świadka J. R., k. 74 - 74 v., zeznania świadka E. S., k. 74 v., zeznania powódki A. P. (1) w charakterze strony (k. 88 - 88 v.), potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne powódki (k. 63 - 63 v.), zeznania dyrektor Gimnazjum Nr (...) W. w W. - A. D. (1) za stronę pozwaną (k. 88 v. - 89), potwierdzone w trakcie zeznań w charakterze strony wyjaśnienia informacyjne A. D. (1) (k. 63 v. - 64).

z akt osobowych powódki : umowy o pracę, zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej, notatka służbowa w sprawie nałożenia kary porządkowej z dnia 04.11.2016 r., sprzeciw powódki od kary porządkowej, pismo z dnia 23.11.2016 r. odrzucające sprzeciw powódki

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, w ocenie Sądu Rejonowego, zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 108 § 1 K.p. 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.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 K.p.). Treść art. 112 § 1 K.p. stanowi zaś, że 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. Zgodnie z § 2 wskazanego przepisu 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.

W pierwszej kolejności należy więc wskazać i przesądzić, że A. P. (1) dochowała wszelkich wymogów związanych z wniesieniem sprzeciwu, przed wystąpieniem z niniejszym powództwem do Sądu, a samo powództwo również zostało wniesione w terminie. Otrzymawszy w dniu 04.11.2016 roku pismo o ukaraniu jej karą porządkową, powódka w dniu 10.11.2016 roku, tj. w terminie, wniosła sprzeciw do pracodawcy. Zawiadomienie pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu i podtrzymaniu decyzji o ukaraniu, zostało zawarte w piśmie dyrektora Gimnazjum Nr (...) W. w W. z dnia 23.11.2016

roku, doręczonym powódce w dniu 23.11.2016 roku. Z powództwem w niniejszej sprawie A. P. (1) wystąpiła do Sądu w dniu 02.12.2016 roku (data nadania, koperta, k. 14).

Zgodnie z dyspozycją art. 109 K.p., **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. **Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.** 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.

Ustalenie przez Sąd stanu faktycznego sprawy, a tym samym dat poszczególnych zdarzeń, doprowadziło do wniosku, że kara porządkowa została wymierzona po upływie 2 tygodniowego terminu od dowiedzenia się pracodawcy o naruszeniu obowiązku pracowniczego.

W niniejszej sprawie, bezsporny między stronami był fakt, że powódka, mówiąc delikatnie, znacznie spóźniła się na dyżur podczas przerwy między lekcjami trwającej od godz. 14.25 do godz. 14.35, bowiem przybyła na ten dyżur ok. minutę przed jego końcem, a cały dyżur miał trwać 10 minut. Powódka przyznawała tę okoliczność. Bezsporne było także to, że swoim zachowaniem powódka naruszyła obowiązki pracownicze i tej okoliczności powódka również nie kwestionowała. Powódka próbowała usprawiedliwić spóźnienie na dyżur tym, że wybrała pomiędzy tzw. mniejszym ryzykiem, decydując się na pozostawienie uczniów na korytarzu, na przerwie, bez opieki i szukając ciężarnej uczennicy, która znajdowała się w złym stanie emocjonalnym, co stanowiło realne zagrożenie dla niej i jej dziecka. W ocenie Sądu, nie można wartościować w ten sposób, a zdrowie i bezpieczeństwo jednego ucznia, nie może być „ważniejsze”, niż zdrowie i bezpieczeństwo innego, o czym pedagog (a powódka nim jest), wie najlepiej. Zgodnie z Regulaminem dyżurów nauczycieli w Gimnazjum nr (...) W. w W., część III punkt 2., obowiązkiem nauczyciela dyżurującego jest m.in. zajęcie stanowiska na przydzielonym sektorze natychmiast po dzwonku. Dopiero po dzwonku na lekcje, nauczyciel może opuścić to stanowisko, sprawdzając stan rejonu w którym dyżurował. W punkcie 10 wskazano, że nauczyciel nie opuszcza miejsca dyżuru bez ustalenia zastępstwa i poinformowania o tym fakcie dyrektora. Zgodnie z punktem 1 część III ww. Regulaminu, nauczyciel pełniący dyżur ponosi odpowiedzialność za bezpieczeństwo dzieci w rejonie dyżurowania, w punkcie 2 wskazano, że niewywiązywanie się przez nauczyciela z obowiązków pociąga za sobą konsekwencje służbowe.

Tym samym, w przekonaniu Sądu, powódka naruszyła obowiązki pracownicze, nie zachowując postanowień Regulaminu. Kwestia uznania wyjaśnień powódki i ewentualnego odstąpienia od ukarania, należała w tym wypadku do pracodawcy, a ten nie zechciał uwzględnić argumentacji powódki i zdecydował o nałożeniu kary porządkowej. Nałożenie tej kary, w ocenie Sądu, nie spełnia jednak wymogów formalnych.

W przekonaniu Sądu, materiał dowodowy jednoznacznie stanowi o tym, że kara porządkowa nie została powódce wymierzona w terminie 14 dni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Termin ten został przekroczony. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, w szczególności zeznania świadków: M. C. i I. O. (1), jednoznacznie wskazują, że dyrektor Gimnazjum Nr (...) W. w W. – A. D. (1), już w dniu 20 października 2016 r., ustaliła fakt spóźnienia się, właśnie powódki A. P. (1), na dyżur podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20.10.2016 r. (czwartek).

Już w dniu zdarzenia, tj. 20.10.2016 r. dyrektor pozwanego Gimnazjum Nr (...) W. w W. – A. D. (1) wraz z M. C. i I. O. (1), przeglądały nagrania z kamer, które znajdowały się na korytarzu C, z tego właśnie dnia. Przegląd nagrania z kamer, które znajdowały się na korytarzu C miał miejsce w pokoju M. C., a przez chwilę, w otwartych drzwiach do tego pokoju, stały również I. D. i B. K.. Z monitoringu wynikało, że na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20 października 2016 r. nie było nauczyciela, który powinien pełnić dyżur. Dyrektor A. D. (1) w dniu 20 października 2016 r., podczas przeglądania nagrania z monitoringu, poleciła v-ce dyrektor I. O. (1), aby ustaliła który nauczyciel powinien pełnić dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20.10.2016 r.. W tym celu I. O. (1) udała się do pokoju, w którym znajdował się grafik dyżurów. I. O. (1) na podstawie grafiku dyżurów ustaliła, że dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz.

14.35, w dniu 20.10.2016 r., powinna była pełnić powódka A. P. (1). Gdy I. O. (1) powróciła do pokoju M. C., zanim zdążyła przekazać żadaną informację dyrektor, została poinformowana, że na podstawie nagrania z monitoringu udało się już ustalić, kto powinien pełnić dyżur na korytarzu C, podczas przerwy w godz. od 14.25 do godz. 14.35, w dniu 20.10.2016 r. Z zapisu na kamerach było widać, jak pod koniec przerwy na dyżur ten, dociera A. P. (1). Dyrektor A. D. (1) utrzymywała, że dopiero w dniu 21 października 2016 roku, przeglądając monitoring ustaliła osobę nauczyciela nieobecnego na dyżurze, co pozostaje w sprzeczności z zeznaniami I. O. (1) i M. C.. Zeznania dyrektor pozwanej Szkoły są w tym zakresie niewiarygodne. Znamiennym jest, że dyrektor pozwanej powołując się na przeglądanie zapisu kamer dopiero w dniu 21.10.2016r., zawsze używa sformułowania „po dokładnym obejrzeniu” monitoringu. W ocenie Sądu, takie sformułowanie podawane jest jedynie z pewnej ostrożności, by nie pozostać posądzoną o mijanie się z prawdą, a jednocześnie uzasadnić terminowość swoich dalszych decyzji. I. O. (1) sugerowała powódce A. P. (1) w dniu 21 października 2016 roku, gdy po raz pierwszy miała z nią kontakt po zdarzeniu, jak najszybszą rozmowę wyjaśniającą z dyrektor A. D. (1). Było to po przeglądzie monitoringu w dniu 20 października 2016 roku i po tym, jak to właśnie ona, na prośbę dyrektor ustalała osobę, która powinna być na dyżurze. Sam fakt przybycia powódki na dyżur spóźnionej i zapis tego na kamerach był wystarczający w tej mierze, a dodatkowo znalazł potwierdzenie w ustaleniach I. O. (1).

Świadek I. O. (1) - v-ce dyrektor Gimnazjum Nr (...) W. w W., zeznała, że pamięta sytuację z 20.10.2016r., był to czwartek. Tego dnia około 14.30 wychodziła z pracy do domu, była już ubrana. Schodząc, zauważyła otwarte drzwi do pokoju M. C., w których stały: I. D. i B. K.. Podeszła bliżej, była tam dyrektor D. i M. C., które przeglądały monitoring. W pewnym momencie, I. D. i B. K. udały się do sekretariatu, gdzie był już pokrzywdzony (w bójce) uczeń, a świadek została przy oglądaniu monitoringu. Kamery pokazywały korytarz parter C, na którym nie było widać nauczyciela dyżurującego i w tym momencie dyrektor A. D. poleciła świadkowi I. O. (1) sprawdzić, kto powinien być na dyżurze. I. O. (1) ustaliła, że według grafiku powinna być to powódka. Gdy jednak świadek wróciła i miała przekazać to dyrektor A. D. usłyszała, że już jest wiadomo, kto powinien być na dyżurze, bowiem kamery pokazały, że pod koniec przerwy dotarła na dyżur powódka A. P..

Także zeznania świadka M. C. potwierdzają, że o spóźnieniu powódki na dyżur w dniu 20.10.2016 r., w godz. 14.25 – 14.35, dyrektor Gimnazjum dowiedziała się jeszcze w dniu zdarzenia, tj. w dniu 20.10.2016 r..

Świadek M. C. zeznała, że śledzenie nagrań z monitoringu, ze środka budynku szkoły jest możliwe z jej gabinetu. Nadto, monitoring dostępny jest online, choć nie dla wszystkich. W dniu 20.10.2016 r. oglądany był zapis z monitoringu przez dyrektor A. D., przez świadka M. C. i przez chwilę przez I. O.. Było to po pobiciu ucznia. Świadek i dyrektor szukały przyczyny. Zdarzenie to miało miejsce na korytarzu, na parterze, przy dyżurce. Na zapisie z monitoringu była widoczna bójka, szarpanina uczniów i było też widoczne, że w czasie tego zajścia, w tamtej części szkoły, nie było nauczyciela na dyżurze. Widoczne też było na monitoringu, że na końcówkę dyżuru w tym miejscu pojawia się powódka A. P.. Wskazane osoby oglądały zapis z kamer obejmujący cały korytarz, na którym doszło do zdarzenia i można było stwierdzić oglądając go, że nauczyciela na dyżurze nie ma. Wówczas pani dyrektor poprosiła I.O. o ustalenie, kto według grafiku powinien tam mieć tego dnia dyżur. I. O. (1) wróciła z informacją, że to A. P. (1).

Powyższe zeznania są ze sobą zgodne, nie pozostawiają żadnych wątpliwości, co do daty, w której dyrektor pozwanej Szkoły powzięła wiadomość o spóźnieniu powódki na dyżur. Zeznania ww. świadków są ze sobą spójne i logiczne. Trudno uznać za wiarygodne twierdzenia strony pozwanej, że przy - jak twierdzi strona pozwana - tak poważnej sytuacji pobicia, dyrektor Szkoły zwlekałaby z ustaleniem osób odpowiedzialnych samego zajścia, jak i nauczyciela, którego obecność na dyżurze mogłaby zapobiec pobiciu chłopca. Dwutygodniowy termin do ukarania powódki za przewinienie upłynął z dniem 03 listopada 2016 r..

Chybione są twierdzenia dyrektor A. D. (1), że przebywanie przez powódkę na zwolnieniu lekarskim, spowodowało wydłużenie ustawowego 14-dniowego terminu, gdyż termin ten zostałby przedłużony w przypadku, gdyby nieobecność pracownika w zakładzie pracy uniemożliwiła wysłuchanie pracownika. Tymczasem powódka zaledwie w okresie od dnia 25 października 2016 r. do dnia 28 października 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i sama podjęła rozmowę z dyrektor A. D. (1) jeszcze przed zwolnieniem lekarskim, tj. w dniu 24.10.2016 r.. Wówczas jednak, dyrektor nie była głębiej zainteresowana szczegółami. Od dnia 20 października 2016 roku do dnia 04 listopada 2016 roku,

upłynęło ponad dwa tygodnie, więc z pewnością dosłownie cztery dni, nie mogły zaważyć na możliwości spokojnego, rzeczowego wysłuchania pracownika. Okoliczność przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim w dniach 25.10.2016 r. - 28.10.2016 r., nie stanowiła, w ocenie Sądu, żadnej przeszkody w wysłuchaniu powódki, z uwagi na krótkotrwały okres zwolnienia lekarskiego.

Wymierzając, jak zeznawała dyrektor pozwanego A. D. (1) – karę upomnienia (taki był zamiar pracodawcy), bezrefleksyjnie podano w zawiadomieniu o ukaraniu – art. 108 § 1 K.p., bez wyszczególnienia punktu, a cały paragraf obejmuje dwa punkty, tj. **pkt 1, który dotyczy kary upomnienia i pkt 2, który dotyczy kary nagany**. Dodatkowo, zeznająca w imieniu pozwanego A. D. (1), otwarcie oświadczyła, że nie wie, jak skonstruowany jest art. 108 K.p., pisma stanowiącego zawiadomienie o ukaraniu nie przygotowywała i „aż tak szczegółowo, jak Sąd pyta – nie czytała”.

Nadto, jeśli w zawiadomieniu pracownika wyodrębniona jest sentencja i uzasadnienie, to z punktu widzenia spełnienia wymagań w zakresie poprawności wymierzenia kary, najważniejsza jest sentencja zawiadomienia (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 1999 r., I PKN 580/98). Tym bardziej więc, jeśli jest tak, jak w stanie faktycznym niniejszej sprawy, gdzie zawiadomienie o ukaraniu w ogóle nie zawiera uzasadnienia, a „integralną część” zawiadomienia (**tylko wg zeznań pozwanego**), stanowi notatka służbowa, której nie doręczono wraz z zawiadomieniem, o czym w dalszej części uzasadnienia. W ocenie Sądu, zawiadomienie o ukaraniu powódki nie wskazuje w dostatecznie konkretny sposób przyczyny ukarania. Nie wskazano za co konkretnie nałożona jest kara, podano tylko ogólne stwierdzenie o nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Dopiero w dniu 04 listopada 2016 roku, w trakcie spotkania z powódką, celem jej ukarania, sporządzona zostaje notatka służbowa, która obrazuje przebieg wydarzeń z dnia 20 października 2016 roku. Niemniej jednak pomimo, iż w zawiadomieniu o ukaraniu, znajduje się adnotacja, że załącznikiem do pisma z dnia 04 listopada 2016 roku, jest notatka służbowa, A. P. (1) w dniu 04 listopada 2016 roku otrzymuje jedynie zawiadomienie o ukaraniu, nie dostaje zaś, w tym dniu, żadnej notatki służbowej. Notatkę, wymienioną w rzeczonym piśmie, wskazywaną jako załącznik, powódka odebrała dopiero w dniu 23 listopada 2016 r., na wyraźną swoją prośbę. Między treścią notatki służbowej, mającej tłumaczyć nałożenie kary, a pismem odrzucającym sprzeciw istnieje sprzeczność, a mianowicie, w notatce służbowej wskazano, że w dniu 21 października 2016 r. odnotowano brak nauczyciela na dyżurze, natomiast w piśmie odrzucającym sprzeciw wskazano, że dopiero kilka dni później ustalono osobę dyżurującą. W ocenie Sądu, treść zawiadomienia o ukaraniu powódki, a wcześniej treść pisma dyrektor pozwanego, w którym odrzuciła sprzeciw powódki od ukarania, świadczą o tym, że pracodawca sam nie był przekonany za co nakłada rzeczoną karę. Przed Sądem, dyrektor A. D. (1) twierdziła, że ukarała powódkę za absencję na dyżurze, w odrzuceniu sprzeciwu dyrektor kładła nacisk na brak dowodów na to, że powódka faktycznie poszukiwała ciężarnej uczennicy (sugestia barku uczciwości po stronie powódki). W dniu 24 października 2016 roku, A. P. (1) sama podała wszelkie okoliczności zdarzeń z dnia 20 października 2016 roku, a wcześniej – już w dniu 20 października 2016 roku istotę sprawy dyrektor A. D. (1) ustaliła na podstawie zapisu z kamer, dlatego tak długie zwlekanie z nałożeniem kary jest zastanawiające. Dyrektor A. D. (1) zeznając przyznała, że od dnia 24 października 2016 roku do dnia 04 listopada 2016 roku, żadnych innych, nowych okoliczności, dotyczących braku stawienia się przez powódkę na dyżur, nie ustalała. Zresztą, skoro sama powódka, przyznawała tę okoliczność dyrektor A. D. w dniu 24 października 2016 roku i jednocześnie potwierdzały to odtworzone w dniu 20 października 2016 roku nagrania z kamer, to przy załączeniu, że kara istotnie dotyczyła nieobecności na dyżurze, ukaranie mogło nastąpić blisko daty 24 października 2016 roku. Tymczasem wówczas, dyrektor A. D. (1) nie wykazywała nadmiernego zainteresowania, przynajmniej w kontekście ukarania, nie przejawiała żadnej inicjatywy, wystarczyły informacje powódki, ale dyrektor nie zdradzała swoją postawą zamiaru rozważenia zastosowania kary.

Na uwagę zasługuje także okoliczność, że w związku z tym samym zdarzeniem, I. O. (1) również została ukarana karą porządkową, bo według opinii dyrektor A. D. (1), powinna była sprawdzić, czy powódka jest na dyżurze. I. O. (1) wniosła do tutejszego Sądu odwołanie od decyzji, na podstawie której została ukarana karą porządkową, a sprawa została wpisana pod Sygnaturą akt IV P 501/16. We wskazanej sprawie, dyrektor pozwanego Gimnazjum Nr (...) W. w

W., pismem z dnia 03.04.2017 r., uznała wymierzoną karę upomnienia za niebyłą i poleciła usunięcie zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej z teczki akt osobowych I. O. (1) (!).

Nadto, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego i poglądami doktryny, w razie sporu, pracodawca jest obowiązany udowodnić, że wysłuchał pracownika, wyczerpując nakaz z art. 109 § 2 K.p. Może to uczynić za pomocą wszelkich środków dowodowych, jednakże w swoim interesie powinien przedstawić ewentualnie sporządzoną stosowną notatkę, najlepiej potwierdzoną podpisem pracownika. **Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza, obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnienia.** Pracodawca może też zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzenia mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99 OSNAPiUS 2000/17 poz. 644).

W orzecznictwie i doktrynie wyróżnia się wyraźnie trzy etapy prowadzące do nałożenia kary dyscyplinarnej:

- 1) Etap pierwszy - wysłuchanie pracownika;
- 2) Etap drugi – podjęcie decyzji o ukaraniu pracownika;
- 3) Etap trzeci – zawiadomienie pracownika o ukaraniu.

Pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika. Pracownik może skorzystać z uprawnienia do bycia wysłuchanym, ale nie musi. Może złożyć wyjaśnienia na piśmie, jeśli w jego ocenie cel wysłuchania może zostać osiągnięty drogą pisemnego ustosunkowania się do czynionych mu zarzutów. Każdą z tych form należy uznać za równoznaczną z zachowaniem przez pracodawcę powinności wysłuchania pracownika (tak wyrok Sądu Najwyższego z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99). Warto wysłuchać pracownika w obecności np. dwóch innych pracowników i sporządzić protokół z wysłuchania (notatkę służbową), podpisany przez osoby uczestniczące w wysłuchaniu. Bezwzględnie należy podkreślić, że **dopiero po:**

- 1) **wysłuchaniu pracownika i po**
- 2) **podjęciu decyzji o ukaraniu pracownika,**

możliwe jest poprawne sporządzenie zawiadomienie o ukaraniu.

Podpis jest tu zdecydowanie ostatnim akcentem formalnym, po procesie myślowym, decyzyjnym – po stronie pracodawcy.

W niniejszej sprawie niewątpliwie zabrakło zachowania właściwej kolejności powyższych czynności. Jeśli przyjąć, że wysłuchanie pracownika, jak wskazała dyrektor A. D. (1) w piśmie odrzucającym sprzeciw od nałożonej kary, miało miejsce w dniu 04 listopada 2016 roku, na spotkaniu, które zostało zwołane (brała w nim udział osoba, która prowadzi dla pozwanego sprawy kadrowe, ale ma miejsce pracy poza siedzibą pozwanego) w konkretnym celu, tj. w celu nałożenia kary porządkowej, to z całą pewnością podjęcie decyzji o ukaraniu poprzedzało wysłuchanie pracownika. Nieoczekiwanie jednak i odmiennie od treści pkt 5 pisma odrzucającego sprzeciw z dnia 23.11.2016r., dyrektor przesłuchana za stronę pozwaną zeznała: „Gdy mówiłam, że powódka w wysłuchaniu nie widziała swojej winy, mam na myśli poniedziałek 24.10.2016 r., gdy powódka sama się do mnie zgłosiła.” Teza z zeznań pozwanej, dotycząca tej daty wysłuchania, zdaje się jednak pozostawać w rażącej sprzeczności z chybioną, ale jednak podnoszoną przez pozwanego argumentacją, co do wydłużenia terminu, w związku ze zwolnieniem lekarskim powódki. Skoro wysłuchanie miało mieć miejsce w dniu 24 października 2016 roku, a ustalenie zapisu z kamer odbyło się w dniu 20 października 2016 roku i powódka na zwolnieniu pozostawała jedynie do dnia 28 października 2016 roku, to co miałyby wpłynąć na wydłużenie terminu (!) Tym samym, dyrektor pozwanego trudno wyodrębnić moment wysłuchania pracownika. Fakt ten nie dziwi o tyle, że Sąd nie dostrzega etapu wysłuchania powódki w całym przebiegu zdarzeń, powódka zaprzecza, by miało to miejsce, a pozwana nie potrafi jednoznacznie go wskazać (określić, kiedy się odbyło). Nie sposób za

wysłuchanie uznać dzień 24 października 2016 roku, kiedy powódka sama udała się do dyrektora A. D. (1), ale wówczas pracodawca nie stworzył pracownikowi żadnych warunków, w których byłoby możliwe wysłuchanie, bo sam do tego nie zmierzał, nie był żywiej zainteresowany rozmową i nie odniósł się do sytuacji. Wysłuchanie pracownika to pierwszy z etapów, zmierzający do podjęcia decyzji w zakresie ewentualnego ukarania pracownika. Tymczasem w dniu 24 października 2016 roku, dyrektor A. D. (1) nie wykazywała nadmiernego zainteresowania, przynajmniej w kontekście ukarania, nie przejawiała żadnej inicjatywy, wystarczyły informacje powódki, ale dyrektor nie zdradzała swoją postawą zamiaru rozważenia zastosowania kary.

Sąd pominął przy rozpoznaniu sprawy załączniki do pisma procesowego pozwanego z dnia 18.04.2017 r., z uwagi na fakt, że nie mają one waloru dowodu, przez wzgląd na ich formę. Nadto, zdjęcie z rejestru zdarzeń ze szkolnego monitoringu, na okoliczność potwierdzenia, że w dniu 20.10.2016 r. odtwarzanie nagrania z monitoringu włączono o godz. 14.44 a wyłączono o godz. 14.52, z całą pewnością nie dowodzi tego, że w dniu 20 października 2016 r. nie ustalono, który nauczyciel powinien był pełnić dyżur. Ze zdjęcia nie wynika choćby, od którego momentu nagrania rozpoczęto odtwarzanie nagrania. Ponadto, trudno stwierdzić, czy w rejestrze zdarzeń z monitoringu nie wprowadzono żadnych zmian. Odnośnie ustaleń „winnego” nieobecności na dyżurze w dniu 20 października 2016 r., zeznawali świadkowie (o czym wyżej), a ich zeznania zostały uznane przez Sąd za wiarygodne.

Należy podkreślić, że w przekonaniu Sądu, zachowanie powódki w dniu 20.10.2016r., nie było prawidłowe. Obowiązkiem powódki było punktualne stawienie się na dyżurze i pozostanie na nim aż do czasu - po dzwonku na lekcje. Kara porządkowa została jednak nałożona przy szeregu uchybień formalnych, dlatego Sąd uchylił karę porządkową, nałożoną na powódkę A. P. (1) w dniu 04 listopada 2016 roku.

Sąd, na podstawie powołanych wyżej przepisów orzeczono, jak w pkt 1 wyroku. Zgodnie z treścią art. 108 § 1 zd. pierwsze K.p.c., Sąd rozstrzyga o kosztach procesu, w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji, dlatego w treści sentencji wyroku zawarto pkt 2.

SSR Monika Jankowska