

Sygn. akt IV P 51/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Małgorzata Stanisiz

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2022 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. J. (1)**

przeciwko **(...) w I.**

o uchylenie kary porządkowej

1. uchyła karę porządkową upomnienia nałożoną na powoda P. J. (1) przez pozwanego pracodawcę w dniu 6 czerwca 2022 r.,
2. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
3. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 720,00 zł (siedemset dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 51/22

UZASADNIENIE

Powód P. J. (1) w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 6 lipca 2022r. i skierowanym przeciwko (...) w I. (dalej - (...)) domagał się o uchylenia nałożonej na niego przez pozwanego kary porządkowej upomnienia z dnia 6 czerwca 2022r., jak również zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według stawek maksymalnych (k. 2-7, k. 81v, e-protokół z dnia 26 września 2022r.-min.01:58:47-02:06:24).

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że jest zatrudniony u pozwanego na stanowisku Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego i z tego tytułu, służbowo, podlega bezpośrednio Dyrektorowi pozwanej (...) w I.. Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku pracy należy kierowanie Oddziałem Ekonomicznym i Administracyjnym, merytoryczna odpowiedzialność za działanie w/wym. Oddziału oraz nadzór nad jego działalnością. W dniu 6 czerwca 2022r. strona pozwana nałożyła na powoda karę porządkową upomnienia, jako przyczyny wskazując naruszenie przez P. J. (1) starannego wykonywania obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającej na braku sprawowania należytego nadzoru nad działalnością Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego oraz realizacją zadań powierzonych podległym pracownikom oraz ich weryfikacji. W uzupełnieniu pozwany pracodawca podał, że w dniu 24 maja 2022r. stwierdzono wprowadzenie zapisu na liście obecności, dotyczącego urlopu radcy prawnego J. S. w dniach 23-27 maja 2022r. bez wymaganego podpisu wniosku przez Dyrektora (...) w I., co jest niezgodne z § 51 pkt 7 Regulaminu Pracy i jest dowodem braku nadzoru nad dokumentami i zapisami prowadzonymi w Oddziale Ekonomicznym i Administracyjnym przez podległych pracowników. Dalej pozwany wskazał, że wniosek urlopowy J. S. z dnia 12 maja 2022r. został przedłożony do podpisu Dyrektorowi (...) w I. w dniu 24 maja 2022r.

Powód podniósł, że w dniu 13 czerwca 2022r. złożył sprzeciw od nałożonej kary porządkowej, nie został on jednak przez pracodawcę uwzględniony.

W ocenie P. J. (1) nałożona na niego kara porządkowa była bezzasadna, a ponadto wymierzenie kwestionowanej kary upomnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, które pozwalają pracodawcy zastosować wobec pracownika karę porządkową tylko po jego uprzednim wysłuchaniu, co w przypadku powoda nie miało miejsca, mimo iż pozwany w piśmie o wymierzeniu kary wskazał, że takiego wysłuchania dokonał w dniu 6 czerwca 2022r. Dodatkowo powód podniósł, iż pozwany w piśmie nakładającym na niego karę upomnienia nie wskazał daty naruszenia przez P. J. (1) podanych obowiązków pracowniczych.

Pozwana (...) w I. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych(k. 41-42, k. 81, e-protokół z dnia 26 września 2022r.-min.02:06:24-02:07:42).

W odpowiedzi na pozew z dnia 25 lipca 2022r. (k.41-42) pozwany wskazał, że zasadnie nałożył na powoda karę upomnienia, a to dlatego, że P. J. (1) nienależycie wykonywał swoje obowiązki, w szczególności nie sprawował właściwego nadzoru nad realizacją zadań powierzonych podległym powodowi pracownikom, nie przestrzegał ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nie przestrzegał sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zdaniem pozwanej (...) w I. w związku z wnioskiem J. S. o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 23-27 maja 2022r., złożonym przez nią pracodawcy w dniu 12 maja 2022r., a przedłożonym do akceptacji Dyrektora strony pozwanej przez powoda dopiero w dniu 24 maja 2022r. i to bez żadnych wyjaśnień, P. J. (1) dopuścił się wielu zaniedbań i naruszeń oraz wykazał się brakiem jakiegokolwiek nadzoru na pracownikami i obiegiem dokumentów. Działanie powoda pozwany odczytał jako „podłożenie” wniosku urlopowego J. S. do podpisu Dyrektora (...) w I., w nadziei, iż Dyrektor nie zauważy, że akceptuje urlop wypoczynkowy pracownika de facto drugi dzień przebywającego na urlopie wypoczynkowym. Odnośnie podniesionego przez powoda zarzutu braku wysłuchania go przez pracodawcę przed wymierzeniem kary porządkowej w dniu 6 czerwca 2022r., strona pozwana podkreśliła, iż wysłuchanie to nastąpiło w formie pisma sporządzonego przez powoda i przedłożonego pracodawcy w dniu 26 maja 2022r., omówionego następnie podczas narady wewnętrznej nr (...) w dniu 6 czerwca 2022r. Na zakończenie swojego wywodu zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew (...) w I. wskazała, że fakt nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda został stwierdzony także podczas kontroli przeprowadzonej przez Urząd Wojewódzki w dniach 13 października - 3 listopada 2021r. oraz podczas kontroli zarządczej przeprowadzonej w dniach 9 maja -9 czerwca 2022r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. J. (1) jest zatrudniony w pozwanej (...) w I. od dnia 1 stycznia 2003r., a od dnia 1 stycznia 2005r.-na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego.

Bezpośrednim przełożonym powoda pozostaje Dyrektor (...) w I.-K. Ż..

(bezsporne)

W Oddziale Ekonomicznym i Administracyjnym zatrudnionych jest 8 osób, w tym powód jako jego Kierownik i 7 podległych mu pracowników. Jednym z nich jest M. W., starszy specjalista ds. księgowo-kadrowych, która zastępuje w pełnym zakresie powoda podczas jego nieobecności w pracy. Wówczas M. W. podlega bezpośrednio Dyrektorowi strony pozwanej- K. Ż..

(dowód -pracownicza karta kompetencyjna powoda-k. B-122 akt osobowych powoda, zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.-01:37:50-01:58:11)

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego należało - i należy – kierowanie Oddziałem Ekonomicznym i Administracyjnym oraz nadzór nad jego działalnością i koordynowanie pracą w/wym. Oddziału, nadzorowanie realizacji zadań powierzonych podległym pracownikom oraz ich weryfikacja, zastępowanie starszego specjalisty ds. księgowo-kadrowych oraz zastępowanie głównej księgowej.

W razie konieczności zastępowania starszego specjalisty ds. księgowo- kadrowych- M. W., do zadań P. J. (1) należało-i należy- m.in.: sprawdzanie dokumentów pod względem formalnym oraz prowadzenie ewidencji urlopów pracowniczych.

(bezsporne)

Urlopy wypoczynkowe były - i są - udzielane pracownikom pozwanej (...) w I. w terminie ustalonym przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem. Pracownik pozwanego ma prawo skorzystać z urlopu tylko i wyłącznie po uprzednim wypisaniu papierowego wniosku urlopowego i podpisaniu go przez bezpośredniego przełożonego lub osobę jego zastępującą oraz przez Dyrektora (...) lub jego zastępcę. Brak któregośkolwiek podpisu wyklucza wykorzystanie urlopu.

(bezsporne, dodatkowo dowód -Regulamin Pracy pozwanego-k.29)

W praktyce obieg wniosku pracownika o udzielenie urlopu wypoczynkowego u strony pozwanej, zgodnie z obowiązującym Regulaminem Pracy, przedstawia się następująco:

Pracownik wypełnia papierowy wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego, wskazuje w nim ilość dni oraz datę/ y wnioskowanego urlopu, składa na wniosku swój osobisty podpis, po czym zobowiązany jest podjąć działania zmierzające do uzyskania na wniosku podpisu swojego bezpośredniego przełożonego (pozycja „Nie stawiam przeszkód”), a w momencie, kiedy podpis ten uzyska, dostarcza - opatrzony swoim podpisem i podpisem swojego bezpośredniego przełożonego- wniosek urlopowy do sekretariatu Dyrektora pozwanej (...) w I.. Wniosek kładzie na wskazanej półce w sekretariacie Dyrektora, na którą trafiają wszelkie dokumenty pracowników adresowane do kierownika jednostki. Następnie osoba obsługująca sekretariat Dyrektora strony pozwanej zabiera ze wspomnianej półki dokumenty złożone przez pracowników, wkłada je do specjalnej teczki z korespondencją przeznaczoną dla Dyrektora (...) i teczkę tę wraz ze wspomnianymi dokumentami, w tym z wnioskami pracowników o udzielenie urlopu, przedkłada Dyrektorowi. Dyrektor strony pozwanej zapoznaje się z przedłożoną mu korespondencją, a w zakresie wniosków urlopowych- o ile się do nich przychyła-akceptuje je poprzez złożenie na nich swojego podpisu (pozycja - „Wyrażam zgodę”). Opatrzony wszystkimi wymaganymi podpisami, tj. podpisem pracownika, jego bezpośredniego

przełożonego i Dyrektora (...) w I., wnioski urlopowe, pracownik sekretariatu Dyrektora kładzie na półkę Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego, skąd zabiera je starszy specjalista ds. księgowo-kadrowych M. W. lub Kierownik Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego- powód P. J. (1). Powód na papierowej, sporządzonej w formie tabeli, liście obecności pracowników odnotowuje udzielony konkretnemu pracownikowi (...) w I. urlop wypoczynkowy, wpisując w odpowiednią rubrykę W, tj. dzień wolny, a M. W. ewidencjonuje ten sam urlop w komputerowym systemie kadrowo-płacowym (...), po czym papierowy wniosek urlopowy, który zainicjował całą opisaną procedurę, powód wpina do stosownego segregatora, dodatkowo wpisując dni udzielonego pracownikowi urlopu wypoczynkowego do znajdujących się w tym samym segregatorze papierowych kart urlopowych.

(dowód- lista obecności pracowników (...) w I. za m-c maj 2022r.-k. 11, wniosek o urlop wypoczynkowy- k. 10 , zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50)

U strony pozwanej na stanowisku radcy prawnego jest zatrudniona J. S.. Z racji zajmowanego stanowiska podlega ona bezpośrednio kierownikowi jednostki- Dyrektorowi (...) w I.- K. Ż.. W siedzibie strony pozwanej, celem wykonania przypisanych jej obowiązków pracowniczych, J. S. zobowiązana jest stawiać się dwa razy w tygodniu- w poniedziałki i w czwartki, od godz. 7.25 do godz. 15.00.

(dowód- lista obecności pracowników (...) w I. za m-c maj 2022r.-k. 11, zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.-01:37:50-01:58:11)

J. S., w dniach od 23 maja 2022r. do dnia 27 maja 2022r.(poniedziałek -piątek), miała zamiar skorzystać w zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. W tym celu w dniu 12 maja 2022r. wypełniła papierowy wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego, wskazuje w nim ilość dni (5) oraz daty (23 maja 2022r.- 27 maja 2022r.) wnioskowanego urlopu, a także złożyła na wniosku swój osobisty podpis. Tak wypełniony wniosek urlopowy, tego samego dnia, tj. 12 maja 2022r., zaniósła do Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego i położyła na biurku M. W., starszego specjalisty ds. księgowo-kadrowych, informując ją jednocześnie słowami: „Pani M., ja ten wniosek kładę”.

M. W., pochłonięta innymi sprawami służbowymi, wyszła z założenia, że J. S. postąpiła zgodnie z obowiązującym u pozwanego Regulaminem Pracy, tj. uzyskała zgodę swojego bezpośredniego przełożonego i jednocześnie Dyrektora (...) w I.-K. Ż. na wnioskowany urlop, którą to zgodę Dyrektor strony pozwanej wyraził poprzez złożenie podpisu na wniosku o udzielenie urlopu w pozycji „Wyrażam zgodę” i opatrzony wymaganymi podpisami wniosek urlopowy dostarczyła osobiście, bezpośrednio do Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego, wyręczając niejako pracownika sekretariatu Dyrektora, który zaakceptowane przez kierownika jednostki wnioski urlopowe pracowników (...) w I. kładł na półkę Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego, skąd dopiero zabierane były przez M. W. lub powoda P. J. (1). M. W. nie zwróciła uwagi, że wniosek urlopowy J. S. nie był jednak podpisany przez Dyrektor K. Ż..

Tego dnia, tj. 12 maja 2022r., powód był nieobecny w pracy. Od dnia 12 maja 2022r. (czwartek) do dnia 16 maja 2022r. (poniedziałek) przebywał na urlopie wypoczynkowym. W tym czasie , w pełnym zakresie, zastępował go -zgodnie z zakres obowiązków określonych w pracowniczej karcie kompetencyjnej pracownika- starszy specjalista ds. księgowo-kadrowych M. W..

M. W., opisany wyżej wniosek J. S. o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 23-27 maja 2022r., mimo, iż nie podpisany przez Dyrektora pozwanego, wprowadziła do komputerowego systemu kadrowo- płacowego oraz - zastępując nieobecnego powoda - odnotowała na papierowej, tabelarycznej, liście obecności pracowników udzielony J. S. urlop wypoczynkowy, wpisując w rubrykach 23, 24 ,25, 26 i 27 maja 2022r. literkę W, tj. dni wolne. Po wykonaniu powyższych czynności wnioski ten - wraz z zaakceptowanymi przez pracodawcę, wpisanymi do systemu oraz odnotowanymi na liście obecności wnioskami urlopowymi innych pracowników - włożyła do teczki, aby następnie wykonać ostatnie czynności z powyższymi dokumentami , a mianowicie - wpiąć je do stosownego segregatora i odnotować urlop na papierowych kartach urlopowych. Z uwagi na nieobecność powoda, konieczność

jego zastępowania i wynikię stąd zwiększone obciążenie obowiązkami, M. W. uznała, że wpięcie wniosków urlopowych, także wniosku J. S., do segregatora i odnotowanie urlopu w kartach urlopowych nie jest sprawą pilną.

(**dowód-** wniosek J. S. z dnia 12.05.2022r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego-k.10, lista obecności pracowników (...) w I. za m-c maj 2022r.-k. 11, zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.-01:37:50-01:58:11)

Przez dwa dni, tj. 12 maja 2022r.(czwartek) i 13 maja 2022r.(piątek), kiedy powód był nieobecny w pracy i kiedy zastępowała go w pełnym zakresie M. W., Dyrektor (...) w I.- K. Ż., na ten moment bezpośredni przełożony M. W., ani razu nie podjęła żadnych czynności kontrolno-nadzorczych mających na celu zweryfikowanie prawidłowości wykonywania zadań przez M. W.. W szczególności Dyrektor nie sprawdzała pod kątem poprawności złożonych przez pracowników, w dniach 12-13 maja 2022r.,wnioskow o udzielenie urlopu wypoczynkowego. K. Ż. uznała, że podczas nieobecności powoda w pracy w dniach od 12 maja 2022r. do 13 maja 2022r. i podczas jego zastępowania przez M. W. nie działo się nic, co mogłoby uzasadniać interwencję kierownika jednostki w pracę starszego specjalisty ds. księgowo-kadrowych.

(**dowód-** przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.-min. 01:37:50-01:58:11)

W poniedziałek, dnia 16 maja 2022r., M. W. nie stawiała się do pracy. Zachorowała i otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od dnia 16 maja 2022r.(poniedziałek) do dnia 20 maja 2022r.(piątek).

Wiedząc, że w pracy nadal nie ma powoda P. J. (1), poinformowała go telefonicznie, że nie zostawiła do załatwienia spraw pilnych, a w jej teczce umieszczonej w zamkniętej na klucz szafce, znajdują się m.in. przewidziane jedynie do wpięcia do segregatora i odnotowania w papierowych kartach urlopowych, wnioski urlopowe pracowników i o ile powód po powrocie do pracy, co nastąpić miało we wtorek, dnia 17 maja 2022r., uzna, że chciałby się tymi wnioskami zająć, może wówczas pobrać klucz do szafki M. W. i zabrać z niej wspomnianą teczkę z wnioskami urlopowymi.

(**dowód-** zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 01:37:50-01:58:11)

Powód stawiał się do pracy po urlopie, we wtorek-17 maja 2022r. Tym razem musiał wykonywać nie tylko swoje, przypisane do stanowiska Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego, obowiązki pracownicze, ale również zastępować, nieobecnego z powodu choroby, starszego specjalistę ds. księgowo-kadrowych- M. W.. Nie otworzył szafki M. W., w której znajdowała się teczka z wprowadzonymi do systemu komputerowego i odnotowanymi na papierowej liście obecności wnioskami urlopowymi pracowników, w tym z wnioskiem J. S. z dnia 12 maja 2022r. Działając w zaufaniu do M. W. i prawdziwości przekazanych przez nią powodowi informacji dotyczących pozostawionych do załatwienia spraw, zakładając, że we wspomnianej teczce, skoro mają być jedynie wpięte do segregatora, muszą znajdować się wnioski urlopowe opatrzone wszystkimi wymaganymi przez Regulamin Pracy podpisami, P. J. (1) skupił się na innych zadaniach, w pierwszej kolejności - na niecierpiących zwłoki i tych, które musiał nadrobić po nieobecności w pracy spowodowanej urlopem wypoczynkowym. Uczestniczył m.in. w cotygodniowej odprawie z Dyrektorem (...) w I., podczas której K. Ż. zwróciła uwagę obecnym, aby w razie potrzeby załatwienia spraw wymagających udziału lub konsultacji zakładowego radcy prawnego, zajęli się tymi sprawami w bieżącym tygodniu, gdyż przez cały nadchodzący tydzień, tj. w dniach 23-27 maja 2022r., J. S. nie będzie obecna w pracy z powodu urlopu wypoczynkowego. Teczka z wnioskami, która leżała w szafce starszego specjalisty ds. księgowo-kadrowych powód nie zainteresował się aż do powrotu M. W. do pracy, po zakończonym przez nią zwolnieniu lekarskim.

(dowód- zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50)

W poniedziałek, dnia 23 maja 2022r., radca prawny J. S. rozpoczęła urlop, a M. W. przekazała teczkę z wnioskami powodowi.

Kiedy P. J. (1) zaczął wpinać wnioski do segregatora i ewidencjonować je w papierowej karcie urlopowej zauważył, że wniosek urlopowy J. S. z dnia 12 maja 2022r., dotyczący urlopu w dniach 23-27 maja 2022r., nie jest podpisany przez Dyrektora (...) w I.- K. Ż.. Jeszcze tego samego dnia, tj. 23 maja 2022r., przedłożył go do podpisu kierownikowi jednostki. Pomyślał, że wniosek J. S. wcześniej trafił do Dyrektora celem akceptacji, jednak został pominięty. Było bowiem jasne dla wszystkich pracowników strony pozwanej, że J. S. planowała urlop w dniach 23-27 maja 2022r., o planach tych Dyrektor K. Ż. doskonale wiedziała, gdyż zatwierdziła plan urlopów pracowników strony pozwanej na rok 2022 i o nieobecności radcy prawnego w pracy w dniach 23-27 maja 2022r. informowała podwładnych na odprawie, nadto sama podpisywała listę obecności pracowników za miesiąc maj 2022r. i stawiając własny podpis, stawiała go w rubryce bezpośrednio sąsiadującej z rubryką dotyczącą J. S., gdzie w dniach 23,24,25,26,27 maja 2022r. figurowała literka W, czyli dni wolne. Powód uznał, że w zaistniałej sytuacji podpis Dyrektora (...) w I. na papierowym wniosku urlopowym J. S. będzie jedynie formalnością. Nie widział potrzeby, aby osobiście o powyższym incydencie informować K. Ż.. Utwierdził się w przekonaniu, że funkcjonująca u pozwanego podwójna kontrola dokumentów sprawdziła się, bo pozwoliła na wychwycenie nieprawidłowości we wniosku J. S..

(dowód- zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50)

We wtorek, dnia 24 maja 2022r., wniosek urlopowy J. S. z dnia 12 maja 2022r. trafił do rąk Dyrektora K. Ż..

Zauważyła ona, że dokument ten nie jest przez nią, jako Dyrektora pozwanego, podpisany, a mimo to J. S. udała się na urlop i przebywa na nim już drugi dzień, a także to, że na podstawie w/wym., niepodpisanego przez kierownika jednostki wniosku urlopowego, naniesione zostały na liście obecności za miesiąc maj 2022r., w rubryce dotyczącej J. S., zapisy W, tj. dni wolne. W piśmie z dnia 24 maja 2022r. zażądała od powoda, jako Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego, pisemnego wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, którą oceniła jako bardzo poważną, świadcząca o braku nadzoru nad zapisami prowadzonymi w Oddziale Ekonomicznym i Administracyjnym, jak i nad działalnością całego Oddziału.

(dowód- pismo Dyrektora (...) w I. z dnia 24.05.2022r.-k. 9, zeznania świadka M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 01:37:50-01:58:11)

P. J. (1) oczekiwane przez Dyrektora (...) w I. wyjaśnienia złożył na piśmie z dnia 26 maja 2022r., które jeszcze tego samego dnia trafiło do pracodawcy.

Jako załącznik po powyższego pisma dodał pismo sporządzone także w dniu 26 maja 2022r., przez starszego specjalistę ds. księgowo-kadrowych- M. W., w którym M. W. przyznała, że zastępując powoda podczas jego nieobecności w pracy w dniach 12-13 maja 2022r., traktując rutynowo obieg wniosków urlopowych i przyjmując za oczywisty fakt, iż do Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego wpływają tylko dokumenty spełniające wymogi formalne, przeoczyła brak podpisu Dyrektora strony pozwanej na wniosku J. S. z dnia 12 maja 2022r. i na podstawie takiego, niezaakceptowanego przez pracodawcę, wniosku odnotowała urlop radcy prawnego na papierowej liście obecności za miesiąc maj 2022r. oraz w komputerowym systemie kadrowo-płacowym (...). M. W. dodała również, że wniosek urlopowy J. S. od dnia 16 maja do dnia 20 maja 2022r. znajdował się w szafie, w jej pokoju i został przekazany powodowi przez M. W. w dniu 23 maja 2022r., jako niewymagający pilnego załatwienia.

(dowód- pismo powoda z dnia 26.05.2022r.pt. (...) -k.13, pismo M. W. z dnia 26.05.2022r.-k.14, zeznania świadków : M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36 i M. K.- k. 78v-79v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:35:36-00:56:46, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50)

Tydzień później, w dniu 2 czerwca 2022r., powód uczestniczył w przeprowadzonym przez Dyrektora K. Ż. wysłuchaniu J. S., po którym radcy prawnemu wymierzona została przez pracodawcę porządkowa kara upomnienia. Jednocześnie K. Ż. poinformowała, że karą upomnienia zostaną formalnie ukarani także powód P. J. (1) oraz M. W..

(**dowód-** przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50)

W dniu 6 czerwca 2022r. Dyktorka (...) w I.- K. Ż. zorganizowała spotkanie pod nazwą „Narada wewnętrzna nr (...)”, którego tematem było: „Omówienie wyjaśnień złożonych przez pracownika-Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego P. J. (1). Wysłuchanie pracownika”. W spotkaniu brali udział – Dyktorka pozwanego K. Ż., powód oraz Kierownik Oddziału Nadzoru i (...) M. K.. K. Ż., nawiązując do pisemnych wyjaśnień powoda z dnia 26 maja 2022r., zapytała P. J. (1), czy ma on coś jeszcze do dodania w przedmiotowej sprawie związanej z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi wniosku urlopowego J. S. z dnia 12 maja 2022r. Powód odpowiedział, że nie ma nic do dodania, a nadto zaznaczył, że nie zgadza się na wymierzenie mu przez pracodawcę kary upomnienia, o której informowała Dyktorka K. Ż. w dniu 2 czerwca 2022r., po wysłuchaniu i ukaraniu karą porządkową radcy prawnego J. S..

Dyktorka, w obecności M. K., przedstawiła powodowi swoje zapatrywanie na omawianą sprawę, po czym wręczyła P. J. (1) przygotowane już, opatrzonej jej imienną pieczęcią i przez nią podpisane pismo z dnia 6 czerwca 2022r. pt. „Wymierzenie kary upomnienia”.

(dowód-kara upomnienia z dnia 6.06.2022r.-k. 16 oraz k. D-1 akt osobowych powoda, zeznania świadka M. K.- k. 78v-79v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:35:36-00:56:46, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyktorki strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81, e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 01:37:50-01:58:11)

Z treści pisma pozwanego z dnia 6 czerwca 2022r. wynikało, że P. J. (1) został ukarany karą upomnienia za naruszenie starannego wykonywania obowiązków pracowniczych, nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, wynikających z Pracowniczej Karty Kompetencyjnej powoda, polegających na braku sprawowania należytego nadzoru nad działalnością Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego oraz realizacją zadań powierzonych podległym pracownikom oraz ich weryfikacji. Dalej pozwany wskazał: „ W dniu 24.05.2022r. stwierdzono wprowadzenie zapisu na liście obecności, dotyczącego urlopu Radcy Prawnego J. S. w dniach 23-27.05.2022r. bez wymaganego podpisu wniosku przez Dyktorkę (...) w I., co jest niezgodne z § 51 pkt 7 Regulaminu Pracy i jest dowodem braku nadzoru nad dokumentami i zapisami prowadzonymi w oddziale Ekonomicznym i Administracyjnym przez podległych pracowników. Wniosek urlopowy Pani J. S. z dnia 12.05.2022r. został przedłożony do podpisu Dyktorki (...) w I. w dniu 24.05.2022r.” oraz dodał, że kary upomnienia udziela powodowi „po wysłuchaniu wyjaśnień w dniu 06.06.2022r.”

Pismo strony pozwanej z dnia 6 czerwca 2022r. zawierało pouczenie o prawie, terminie i sposobie wniesienia przez powoda sprzeciwu od wymierzonej mu kary porządkowej.

(dowód - kara upomnienia z dnia 6.06.2022r.-k. 16 oraz k. D-1 akt osobowych powoda)

Powód P. J. (1) skorzystał z przysługującego mu prawa i pismem z dnia 13 czerwca 2022r.. złożył do pozwanego sprzeciw od nałożonej na niego porządkowej kary upomnienia.

(dowód: sprzeciw – k. 17-18 oraz k.B-2-2v. akt osobowych powoda)

Pismem z dnia 24 czerwca 2022r. strona pozwana nie uwzględniła sprzeciwu powoda i utrzymała nałożoną na niego karę upomnienia w mocy.

(dowód- pismo pozwanego z dnia 24.06.2022r.-k. 19 akt i k.D-3 akt osobowych powoda)

Radca prawny J. S. nie została odwołana przez pozwanego z urlopu, na którym przebywała w dniach 23-27 maja 2022r., a nieobecność ta została wliczona przez pozwanego pracodawcę w wymiar urlopu wypoczynkowego J. S..

(dowód- pismo pozwanego z dnia 27 czerwca 2022r.-k. 30, zeznania świadka M. K.- k. 78v-79v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:35:36-00:56:46, przesłuchanie powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50, przesłuchanie Dyrektora strony pozwanej K. Ż. -k. 80v.-81 , e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 01:37:50-01:58:11)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz w aktach osobowych powoda, zeznań świadków: M. W.- k. 77v-78v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:04:39-00:35:36 i M. K.- k. 78v-79v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 00:35:36-00:56:46, a także w oparciu o przesłuchanie stron- powoda P. J. (1) -k. 79v.-80v., e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min.00:56:46-01:37:50 i Dyrektora pozwanej (...) w I.- K. Ż. -k. 80v.-81 , e-protokół z dnia 26.09.2022r.- min. 01:37:50-01:58:11.

Dowody ze wskazanych dokumentów, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd ocenił zgodnie z treścią art. 245 k.p.c., uznał je za wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, a ich treść nie była przez żadną ze stron procesu kwestionowana.

Jeśli chodzi o dowód z zeznań świadków M. W. i M. K. to -zdaniem Sądu- zeznania te były jasne, przekonujące i logiczne, a nadto znajdowały potwierdzenie w zebranych w sprawie dowodach z dokumentów i przesłuchaniu powoda P. J. (1) w charakterze strony i z tej racji zasługiwały na przyznanie wiarygodności i prawdziwości. Z faktami przywołanymi w sprawie i opisanymi przez świadków j/w. oraz powoda korelowały częściowo zeznania Dyrektora (...) w I.- K. Ż., która przesłuchana została w charakterze strony pozwanej K. Ż., odmiennie niż świadkowie, zwłaszcza odmiennie niż świadek M. K. i powód P. J. (1), przedstawiła okoliczności wysłuchania powoda w dniu 6 czerwca 2022r. i wręczenia mu pisma o wymierzeniu kary upomnienia. Powód i świadek M. K. zgodnie zeznali, że wysłuchanie powoda w dniu 6 czerwca 2022r. podczas tzw. narady wewnętrznej nr (...), sprowadziło się do zadania przez pracodawcę w osobie Dyrektora strony pozwanej pytania P. J. (1), który już wcześniej, bo w dniu 26 maja 2022r., na polecenie pracodawcy, złożył pisemne wyjaśnienia w sprawie, czy ma on coś jeszcze do dodania w związku z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi wniosku urlopowego J. S. z dnia 12 maja 2022r. Powód odpowiedział, że nie ma nic do dodania, a nadto zaznaczył, że nie zgadza się na wymierzenie mu przez pracodawcę kary upomnienia, o której Dyrektor K. Ż. poinformowała go w dniu 2 czerwca 2022r., po wysłuchaniu i ukaraniu karą porządkową radcy prawnego J. S.. Świadek M. K. i powód również zgodnie zeznali, że Dyrektor przedstawiła powodowi swoje zapłaty na omawianą sprawę, po czym wręczyła P. J. (1) przygotowane już, będące w jej posiadaniu, opatrzonej jej imienną pieczęcią i przez nią podpisane pismo z dnia 6 czerwca 2022r. pt. „Wymierzenie kary upomnienia”. Naoczny świadek i powód zaprzeczyli zatem twierdzeniom K. Ż., by pismo o udzieleniu powodowi kary upomnienia zostało podpisane przez Dyrektora (...) w I. na spotkaniu w dniu 6 czerwca 2022r., w ich obecności, po wysłuchaniu stanowiska P. J. (1) co do stawianych mu zarzutów.

Pewnego chaosu i rozbieżności Sąd dopatrywał się w zeznaniach stron i świadka M. W. w części dotyczącej przyczyn ukarania powoda karą upomnienia. Choć sformułowany przez pracodawcę w piśmie z dnia 6 czerwca 2022r. o wymierzeniu kary upomnienia zarzut dotyczył braku nadzoru P. J. (1) nad działalnością Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego oraz realizacją zadań powierzonych podległym pracownikom i ich weryfikacji w postaci braku nadzoru powoda nad dokumentami i zapisami prowadzonymi w Oddziale j/w. przez podległych powodowi pracowników, to był on - co wynika z zeznań M. W., powoda i K. Ż. - odmiennie przez nich interpretowany. M. W. i P. J. (1), z powodu nieobecności Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego w pracy w dniach 12-13 maja 2022r. , nie dopatrywali się jakiegokolwiek naruszenia przez powoda starannego wykonywania obowiązków

pracowniczych i braku nadzoru nad (...) i jego pracownikami, natomiast Dyrektor K. Ż. podczas przesłuchania w charakterze strony pozwanej wskazała, że stwierdzony przez nią brak nadzoru ze strony powoda miał polegać na tym, że wniosek urlopowy J. S. z dnia 12 maja 2022r. zalegał w szafie M. W. przez czas jej nieobecności spowodowanej chorobą, a powód się nim w tym czasie w ogóle nie zainteresował. Nie sposób było zatem – w ocenie Sądu – nie dostrzec, że strona pozwana w toku procesu próbowała uzupełniać czy zmodyfikować wskazane w oświadczeniu z dnia 6 czerwca 2022r. przyczyny wymierzenia powodowi kary porządkowej oraz, że sformułowania użyte przez pozwanego w piśmie z dnia 6 czerwca 2022r. nie odpowiadały intencji pozwanego przedstawionej przez Dyrektora podczas przesłuchania, stanowiły natomiast podstawę podjęcia przez powoda decyzji w przedmiocie wniesienia sprzeciwu od wymierzonej mu kary porządkowej, a następnie przedmiotowego powództwa.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo P. J. (1) o uchylenie nałożonej na niego w dniu 6 czerwca 2022r., przez pozwanego pracodawcę, kary porządkowej upomnienia uznać należało za uzasadnione.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w art. 108-113 k.p. Ma ona charakter niekompensacyjny, represyjno-prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania – popełnienie przekroczenia porządkowego oraz wina pracownika, rozumiana jako subiektywna naganność jego zachowania, tożsama z bezpośrednim lub ewentualnym zamiarem popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć.

Zgodnie z 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.

Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych, nie uprawniają pracodawcy do stosowania sankcji porządkowych. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych wyżej obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych. Wynikające z art 108 § 1 k.p. środki, jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika stanowią zamknięty katalog kar w prawie pracy.

Stosownie do treści art.109 k.p. kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia , jak również może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. 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.). 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. 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 § 1 i 2 k.p.).

Mając na uwadze treść przytoczonych wyżej regulacji-w ocenie Sądu- wymierzenie powodowi kary upomnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa- w sposób formalnie nieprawidłowy, a dodatkowo- bez uzasadnionych merytorycznie przyczyn.

W ocenie Sądu w analizowanej sprawie pozwany pracodawca naruszył art. 109 § 2 k.p., tj. nie wysłuchał powoda „przed” wymierzeniem przedmiotowej kary nagany. Instytucja wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o wymierzeniu kary porządkowej ma na celu umożliwienie pracownikowi przedstawienia swoich racji. Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, a wyjaśnienia złożone przez etatowca mają ułatwić pracodawcy podjęcie decyzji o nałożeniu kary lub o odstąpieniu od zamiaru ukarania pracownika. Mają również umożliwić pracodawcy wybór takiej, a nie innej kary porządkowej, którą ma on prawo zastosować. Samo wymierzenie kary porządkowej następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz, natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika, istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze. Kodeks pracy nie przewiduje, w jakiej formie powinno nastąpić wysłuchanie pracownika, może być to zatem forma ustna, ale również forma pisemna w postaci notatki pracownika, w której przedstawi on swoje stanowisko lub protokół z wysłuchania pracownika.

W przedmiotowej sprawie powód, na polecenie pozwanego pracodawcy, złożył wyjaśnienia na piśmie z dnia 26 maja 2022r. Mimo to, Dyrektor (...) w I. zorganizowała w dniu 6 czerwca 2022r. spotkanie pod nazwą „Narada wewnętrzna nr (...)”, z udziałem powoda i Kierownika Oddziału Nadzoru i (...) M. K., którego tematem było: „Omówienie wyjaśnień złożonych przez pracownika-Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego P. J. (1). Wysłuchanie pracownika”. Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że Dyrektor strony pozwanej chciała się dowiedzieć, czy powód ma coś jeszcze do dodania w przedmiotowej sprawie związanej z ujawnionymi nieprawidłowościami dotyczącymi wniosku urlopowego J. S. z dnia 12 maja 2022r. , a gdy powód odpowiedział, że nie ma nic do dodania, K. Ż., w obecności M. K., przedstawiła powodowi swoje zapatrywanie na omawianą sprawę, po czym wręczyła P. J. (1) przygotowane już, opatrzonej jej imienną pieczęcią i przez nią podpisane pismo z dnia 6 czerwca 2022r. pt. „Wymierzenie kary upomnienia”. Z treści powyższego pisma wynikało również, iż pracodawca udzielił powodowi kary upomnienia po wysłuchaniu jego wyjaśnień w dniu 6 czerwca 2022r. Przedstawiona sytuacja zrodziła wątpliwość, także powoda wyrażoną w sprzeciwie od udzielonej mu kary nagany, a następnie w pozwie inicjującym niniejszy proces, czy P. J. (1) został, czy też nie został wysłuchany przez pracodawcę zgodnie z wymogiem określonym w art. 109 § 2 k.p. Zdaniem Sądu, gdyby przyjąć, iż do wysłuchania doszło w formie pisemnej, tj. w sporządzonym na polecenie pozwanego piśmie powoda z dnia 26 maja 2022r. pt. (...), to Dyrektor (...) w I., uznając je za wystarczające, nie organizowałaby spotkania z udziałem powoda i przybranej osoby -Kierownika Oddziału Nadzoru i (...) M. K. w dniu 6 czerwca 2022r. i nie określiłaby tematu spotkania jako „Omówienie wyjaśnień złożonych przez pracownika-Kierownika Oddziału Ekonomicznego i Administracyjnego P. J. (1). Wysłuchanie pracownika”, tylko od razu podjęłaby decyzję o wymierzeniu powodowi kary porządkowej. Postąpiła jednak inaczej- zorganizowała spotkanie w dniu 6 czerwca 2022r. celem wysłuchania pracownika, bo albo uznała pisemne wyjaśnienia powoda z dnia 26 maja 2022r. za niewystarczające, albo stwierdziła, że musi bezpośrednio, ustnie wysłuchać powoda, aby wymierzenie kary porządkowej było zgodne z prawem. Zdaniem Sądu- w grę wchodził drugi wariant. Stanowisko prezentowane przez powoda nigdy nie spotkało się ze zrozumieniem Dyrektor K. Ż.. Po zapoznaniu się z (...) z dnia 26 maja 2022r. Dyrektor podjęła już decyzję o ukaraniu P. J. (1) karą porządkową- dała temu wyraz informując powoda w dniu 2 czerwca 2022r. o zamiarze zastosowania kar porządkowych w stosunku do wszystkich uczestników incydentu związanego z wnioskiem urlopowym J. S., jak również przedstawiając powodowi swoje zapatrywanie na sprawę podczas „Narady wewnętrznej nr (...)” w dniu 6 czerwca 2022r. Spotkanie w dniu 6 czerwca 2022r. było zatem pro forma i zostało potraktowane przez pozwanego jako wysłuchanie pracownika z art. 109 § 2 k.p. Wskazują na to także słowa użyte przez K. Ż. w piśmie z dnia 6 czerwca 2022r. o wymierzeniu kary- „ Po wysłuchaniu wyjaśnień w dniu 06.06.2022r. w obecności mojej oraz Kierownika Oddziału Nadzoru i (...) Pani M. K. udzielam Panu kary upomnienia” oraz w piśmie z dnia 24 czerwca 2022r. stanowiącym rozpoznanie sprzeciwu powoda od zastosowanej wobec niego kary porządkowej - „Ustosunkowując się do Pana zarzutów, należy wskazać(...) że zastosowanie wobec Pana osoby kary(...) było całkowicie zgodne z prawem(...).Pracodawca nałożył na Pana karę upomnienia, po uprzednim wysłuchaniu w dniu 06 czerwca 2022r.(...)”. Sąd uznał więc, że do wymaganego prawem wysłuchania powoda doszło w dniu 6 czerwca 2022r. Postępowanie dowodowe, a zwłaszcza zgodne zeznania pozostałych uczestników spotkania z dnia 6 czerwca 2022r. -powoda P. J. (1) i M. K. , wykazały,

że po wymianie zdań między stronami sporu, Dyrektor K. Ż. wręczyła powodowi przygotowane już, opatrzonej jej imienną pieczęcią i przez nią podpisane pismo z dnia 6 czerwca 2022r. pt. „Wymierzenie kary upomnienia”. Zdaniem Sądu, w przedstawionym wyżej stanie faktycznym, doszło więc do naruszenia przez pracodawcę w procesie udzielania powodowi kary porządkowej art. 109 § 2 k.p. albowiem Dyrektor strony pozwanej pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu karą porządkową podpisał wcześniej, zanim wysłuchał powoda. Po „wysłuchaniu” powoda zażądał już tylko jego podpisu na sporządzonym wcześniej oświadczeniu i wręczył je powodowi. Tak więc wysłuchanie powoda nie było uprzednie w stosunku do chwili zastosowania kary, jak tego wymaga art. 109 § 2k.p.

Oprócz naruszenia art.109 § 2 k.p., pozwany wymierzając powodowi w dniu 6 czerwca 2022r. karę upomnienia naruszył także art. 110 k.p., a to dlatego, że w piśmie o zastosowaniu kary nie wskazał daty dopuszczenia się przez powoda naruszenia obowiązków pracowniczych. Powyższe jest istotne przez pryzmat art. 109§ 1 k.p., który stanowi, iż 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. Z treści pisma z dnia 6 czerwca 2022r. wynika, że o naruszeniu przez powoda obowiązku, który legł u podstaw ukarania P. J. (1) karą porządkową pozwany dowiedział się w dniu 24 maja 2022r., natomiast nie wiadomo, bo strona pozwana nie wskazała daty, kiedy powód miał się tego naruszenia dopuścić.

Niezależnie od wskazanych wyżej względów formalnych, wymierzenie powodowi kary upomnienia nastąpiło- w ocenie Sądu- również bez uzasadnionych merytorycznie przyczyn, a te przyczyny ukarania, które zostały wskazane przez pozwanego w piśmie z dnia 6 czerwca 2022r. były różnie postrzegane i interpretowane, tak przez powoda, świadka M. W., jak i przez Dyrektora pozwanego K. Ż.. Należy podkreślić, iż odpowiedzialność porządkowa pracowników spełnia funkcję represyjną, jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków, ale jednocześnie - zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych- spełnia ona dodatkowo funkcję prewencyjną. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania pracownika, czyli popełnienie przekroczenia porządkowego, jak też wina pracownika, wyrażająca się subiektywną nagannością jego zachowania, tzn. zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć. Wina, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, oznacza negatywną ocenę stosunku pracownika do faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to subiektywna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracownika. Formuła deliktu porządkowego jest natomiast w art. 108§1 k.p. konkretyzowana przez odesłanie do obowiązków określonych w przepisach prawa (przepisy bhp, przepisy przeciwpożarowe, przepisy o usprawiedliwianiu nieobecności w pracy) i do obowiązków wynikających z "ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy".

W przedmiotowej sprawie powód został ukarany karą upomnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych, które okazały się nieprawdziwe. Nie można było bowiem -zdaniem Sądu- czynić powodowi zarzutu braku nadzoru nad dokumentami i zapisami prowadzonymi w Oddziale Ekonomicznym i Administracyjnym przez podległych powodowi pracowników (w domyśle- M. W.), które zmaterializowały się jako wprowadzony na liście obecności pracowników zapis dotyczący urlopu J. S. w dniach 23-27 maja 2022r. bez wymaganego podpisu wniosku urlopowego przez Dyrektora (...) w I.. W dniach 12-13 maja 2022r., czyli w czasie, kiedy J. S. złożyła w (...) niepodpisany przez Dyrektora pozwanego wniosek o urlop, a M. W. odnotowała ten urlop na liście obecności za miesiąc maj 2022r., wpisując w odpowiednie rubryki literkę W oraz wprowadzając te same dane do systemu (...), powód P. J. (1) był nieobecny w pracy z powodu urlopu. Zastępowała go w pełnym zakresie M. W. i siłą rzeczy powód nie miał wówczas jakiegokolwiek wpływu na podjęte przez M. W. czynności i ich prawidłowość oraz nie mógł tych czynności skontrolować i zweryfikować. Wrócił do pracy we wtorek, dnia 17 maja 2022r., po uzyskaniu od M. W. zapewnienia, że nie zostawiła w szafie spraw wymagających pilnego załatwienia. Określiła powodowi, jakie wniosku urlopowe zalegają u niej w szafie i zgodnie z P. J. (1) doszli do wniosku, że rzeczywiście fizyczne wpięcie tych wniosków do segregatora i odnotowanie na papierowej karcie urlopowej nie wymaga niezwłocznych działań. M. W. nie wspominała nic o braku podpisu pracodawcy na wniosku urlopowym J. S., a powód działając w pełnym zaufaniu do M. W. i kierując się logiką oraz wieloletnim doświadczeniem zawodowym, nie miał podstaw przypuszczać, iż w szafie podległego

mu pracownika znajduje się nieprawidłowy wniosek urlopowy radcy prawnego. W powyższych okolicznościach - zdaniem Sądu- nie można było przyjąć, że P. J. (1) umyślnie, w zamiarze bezpośrednim lub ewentualnym, zmierzał do przekroczenia obowiązku przestrzegania ustalonej u pozwanego organizacji i porządku w procesie pracy albo, że dopuścił się tego przekroczenia wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach. Istotne bowiem -w ustalonym stanie faktycznym sprawy - było to, że powód nie przewidywał takiej możliwości, ani nie mógł jej przewidzieć. W myśl art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. W ocenie Sądu in casu nie można przypisać powodowi jakiegokolwiek naruszenia obowiązków pracowniczych, jakiegokolwiek winy, czy to umyślnej, czy nieumyślnej, a co za tym idzie – nie było podstaw, aby pozwany pracodawca ukarał P. J. (1) jakąkolwiek karą porządkową, nawet tą najlżejszą, czyli karą upomnienia.

Skoro nie było podstaw do porządkowego karania powoda, zbędne stało się poddawanie przez Sąd analizie jego dotychczasowego stosunku do pracy, zwłaszcza przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentów z różnych kontroli z lat 2021-2022(k. 47-56), które w ocenie pozwanego miałyby świadczyć o wcześniejszych przypadkach nienależytego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, a obecnie przemawiać miałyby za zasadnością zastosowania wobec powoda kary porządkowej. Z tych też względów zgłoszony przez pozwanego dowód z powyższych dokumentów Sąd pominął jako mający wykazywać fakty nieistotne w sprawie.

I już na marginesie- Sąd, rozpoznając przedmiotową sprawę, nie mógł oprzeć się wrażeniu, iż całemu incydentowi z wnioskiem J. S. z dnia 12 maja 2022r. o udzielenie urlopu wypoczynkowego została przypisana przez stronę pozwaną znacznie większa ranga, niż potwierdziły to okoliczności, a Dyrektor (...) w I. potraktowała wszystkich jego uczestników w sposób bardzo rygorystyczny, bez zrozumienia ludzkiej niedoskonałości i chwilowej słabości, nie zważając na fakt, iż przyczyny nieobecności J. S. w pracy w dniach 23-27 maja 2022r. były jej bardzo dobrze znane, bo wynikały z zaplanowanego kilka miesięcy wcześniej panu urlopów i Dyrektor nie spodziewała się w powyższym okresie stawiennictwa radcy prawnego w pracy. W stosunku do powoda sformułowała oskarżenia o „podłożeniu” wniosku urlopowego radcy prawnego do podpisu i zarzuciła mu brak nadzoru nad podległym mu pracownikiem, który w gruncie rzeczy nie wiadomo, kiedy miał mieć miejsce. Jednocześnie, jak sama przyznała podczas przesłuchania, w czasie nieobecności powoda w dniach 12-13 maja 2022r., czyli w okresie, kiedy M. W. umieściła na liście obecności pracowników zapis urlopu J. S., który nie został wcześniej zaakceptowany przez pracodawcę, nie skontrolowała prawidłowości wykonywania zadań przez podległą jej wówczas bezpośrednio pracownicę i nie zainteresowała się prawidłowością złożonych w tych dniach przez pracowników (...) w I. wniosków urlopowych. Można zatem zaryzykować twierdzenie, że K. Ż., w dniach 12-13 maja 2022r., także dopuściła się naruszenia starannego wykonywania obowiązków pracowniczych i nie sprawowała należytego nadzoru nad realizacją zadań powierzonych wówczas M. W.. W swoich poczynaniach na powyższej płaszczyźnie Dyrektor nie dopatryła się nieprawidłowości, natomiast rzekome nieprawidłowości dostrzegła po stronie powoda.

Podsumowując-wymierzenie powodowi P. J. (2) przez stronę pozwaną kary upomnienia z dnia 6 czerwca 2022r.. nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 109 § 2 k.p., art. 110 k.p i art. 111 k.p. i w konsekwencji Sądowi nie pozostało nic innego, jak tylko uchylić przedmiotową karę porządkową i orzec jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach 2-3 wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c.

Pozwany jako przegrywający proces w całości jest zobowiązany do zwrotu wygrywającemu powodowi kwoty 720,00zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczoną od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku do dnia zapłaty (art. 98 § 1¹ k.p.c.), a także do zwrotu Skarbowi Państwa-Sądowi Rejonowemu w Inowrocławiu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód, czyli opłaty od pozwu w kwocie 30,00zł. , zgodnie z art. 113 ust.1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 96 ust1 pkt 4 i art. 12 tej ustawy.

Zasądzona w punkcie 3 wyroku kwota 720,00zł. tytułem zwrotu na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego, zasądzona została przez Sąd -na wniosek strony powodowej -w maksymalnej, 6-krotnej stawce minimalnej (6x 120,00zł.). W ocenie Sądu domaganie się przez powoda zasądzenia wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika z wyboru w osobie radcy prawnego w stawce maksymalnej było usprawiedliwione, bowiem przemawiały za tym nie tylko charakter przedmiotowej sprawy i jej obszerność, ale także niezbędny nakład pracy pełnomocnika powoda, jego wkład w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia sporu, czas poświęcony przez pełnomocnika na przygotowanie się do prowadzenia sprawy oraz osobisty udział w rozprawie w dniu 26 września 2022r., podczas której doszło do przesłuchania świadków oraz obu stron sporu. Dodatkowo - zdaniem Sądu - zasądzenie wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika w stawce maksymalnej odpowiada obecnej wartości pieniądza i będzie przez pełnomocnika finansowo odczuwalne , czego w żaden sposób nie gwarantowałyby wynagrodzenie w stawce minimalnej.

I., dnia 17 października 2022r,

Sędzia Alicja Lisiecka