

Sygn. akt IV P 636/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus -Krajewska

Protokolant: stażysta Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 20 marca 2019 roku

sprawy z powództwa M. C. (1) i G. K.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy J.

o uchylenie kary nagany

I. Uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda G. K. pismem z dnia 24 października 2018r.,

II. Uchyła karę porządkową nagany nałożoną na powoda M. C. (1) pismem z dnia 29 października 2018r.,

III. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 60 zł (trzydzieści złotych) tytułem łącznej opłaty od pozwów, od uiszczenia których powodowie byli zwolnieni na mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powód G. K. wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy J. o uchylenie zastosowanej kary nagany nałożonej w dniu 25.10.2018 r. pismem Burmistrza Miasta i Gminy J. z dnia 24.10.2018 r. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz naruszenie przez pracodawcę.

Powód wskazał, że nie naruszył ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy bowiem jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27.07.1990 r. (I PRN 26/90). formułujący tezę, że za podstawę wymierzenia kary należy uznać niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy, kwalifikującego się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 kp. Wskazano, że w wyniku nowelizacji 14. 11.2003 r. od dnia 1.01.2004 r. nie ma już odesłania w art. 108 § 1 kp do naruszenia regulaminu jako przyczyny odpowiedzialności porządkowej. Wprawdzie przez odesłanie do ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy ustawodawca nawiązuje do regulaminu pracy, jednak nie czyni przez to przesłanką odpowiedzialności jego naruszenia, Tylko nieprzestrzeganie w istocie rzeczy jego postanowień dotyczących wspomnianej organizacji i porządku w procesie pracy, W konsekwencji należy przyjąć, że nie można stosować kar porządkowych za naruszenie obowiązków wyszczególnionych w regulaminie pracy, jeżeli nie odpowiada ono temu wskazanemu w art. 108 kp. W związku z powyższym, w opinii Powoda brak było podstaw do wymierzenia kary.

Wskazano także powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.07.1990 r. (I PRN 26/09), który wskazuje, że bezprawność należy oceniać przez prawnie skuteczne polecenia przełożonych, a nie wyłącznie na podstawie przepisów. Jednak tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy kwalifikuje się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 kp i to może stanowić podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej.

Powód zwrócił uwagę na dotychczasowy stosunek pracy Powoda z Pozwanym, która przebiegała wzorowo.

Powód M. C. (1) wniósł pozew przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy J. o uchylenie zastosowanej kary nagany nałożonej w dniu 31.10.2018 r. pismem Burmistrza Miasta i Gminy J. z dnia 29.10.2018 r. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz naruszenie przez pracodawcę.

Powód wskazał, że właściciel pojazdu na którym były umieszczone materiały wyborcze nie poinformował o konieczności uzyskania zgody Burmistrza. Kampania wyborcza nie wpłynęła na należyte wykonywanie obowiązków służbowych przez powoda.

W odpowiedziach na pozwy pozwany wniósł o oddalenie powództw i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Współpraca z podmiotem świadczącym usługi odbierania odpadów komunalnych firmą (...) sp. z o.o. w W. odbywała się w ramach zawartej umowy z Miastem i Gminą J. na odbieranie odpadów komunalnych

W związku z powzięciem informacji o zawieszeniu na pojeździe firmy Ekosystem plakatów wyborczych M. C. (1), kandydata do Rady powiatu (...), pozwany uzyskał informację od właściciela firmy (...), iż wskazane plakaty wyborcze zostały umieszczone na jego pojazdach, na telefoniczny wniosek powoda G. K. .

Takie działanie wykroczało poza zakres czynności i obowiązków powoda G. K. ustalony pismem z dnia 20 czerwca 2016 r., które w pkt 8 zobowiązuje powoda do współpracy z pracownikami przedsiębiorstwa odbierającego odpady komunalne z terenu Miasta i Gminy w zakresie zaopatrzenia mieszkańców w pojemniki do gromadzenia odpadów komunalnych, terminowego odbioru odpadów komunalnych, realizacji pozostałych zadań wynikających z zawartej umowy.

Wskazano nadto działanie powodów dotyczące umieszczenia materiałów wyborczych zostało dokonane bez zgody zarówno bezpośredniego przełożonego jak i kierownika jednostki jakim jest Burmistrz Miasta i Gminy J..

Pozwany odnosząc się do zarzutu G. K. ocenił, że dokładnie sprecyzował na czym polegało naruszenie organizacji i porządku pracy, które zawarte zostało w piśmie z dnia 24 października 2018 r.

W ocenie pozwanego nie doszło do naruszenia przepisów czyli art. 108 §1 k.p. oraz art. 111 k.p. gdyż jak wykazano powyżej powodowie ewidentnie naruszyli ustalony przez pracodawcę porządek i organizację pracy poprzez podjęcie samowolnych działań w zakresie wykraczającym poza ustalony zakres obowiązków z wykorzystaniem swojego stanowiska i kontaktu służbowego.

Ponadto przy wymierzaniu kary pozwany brał pod uwagę dotychczasowy stosunek do pracy powodów jednakże rodzaj i charakter naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda dotyczący szczególnie wrażliwej sfery działań zewnętrznych gminy nie pozwolił pozwanemu na pozostawienie wskazanego naruszenia bez wymierzenia kary porządkowej w postaci udzielonej kary nagany.

Postanowieniem z dnia 20 marca 2019r. Sąd połączył sprawy celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił co następuje :

Powód G. K. zatrudniony był od 1 września 2014 r. , w ostatnim okresie na stanowisku inspektora Urzędu Miasta i Gminy J. w Referacie Gospodarki Gruntami, Geodezji, Leśnictwa i Rolnictwa a do jego obowiązków, między innymi należało prowadzenie gminnego systemu gospodarki odpadami w ramach którego współpracował i nadzorował podmiot odbierający odpady komunalne z terenu gminy. Powód sumiennie i skrupulatnie podchodził do powierzonych obowiązków służbowych. Przez kolejne lata pracy podnosił swoje kwalifikacje zawodowe przy wsparciu pracodawcy i awansował w hierarchii urzędu zajmując po kolei stanowiska: młodszego referenta, referenta, podinspektora oraz inspektora.

Dowód: umowy o pracę i aneksy , zakres czynności w aktach osobowych powoda oraz w aktach sprawy k.11-22, dyplom k.23 , k.26

Powód G. C. zatrudniony jest na stanowisku inspektora Urzędu Miasta i Gminy J. w Referacie Gospodarki Gruntami, Geodezji, Leśnictwa i Rolnictwa

Dowód: umowy o prace i aneksy, zakres czynności w aktach osobowych powoda

G. C. startował w wyborach samorządowych do Rady Powiatu i w ramach kampanii wpadł na pomysł aby baner wyborczy powiesić na samochodzie odbierającym odpady, co zwróci uwagę zwłaszcza na terenach wiejskich. Zwrócił się do powoda G. K. z pytaniem czy może zapytać dyrektora Ekosystem czy jest taka możliwość. Powód G. K. zadzwonił do (...) Sp. z o. o. w W. - P. L., którego znał prywatnie czy jest taka możliwość. P. L. zapytał czy M. C. (1) jest przeciwnikiem politycznym burmistrza . Otrzymał odpowiedź ,że nie i zgodził się na zawieszenie banneru wskazując aby M. C. (1) zwrócił się do pracowników pojazdu odbierającego odpady.

Powód G. K. przekazał treść rozmowy powodowi C. i dalej nie interesował się sprawą. M. C. (1) zwrócił się pracowników samochodu odbierającego odpady czy zawieszą baner . Zapytali czy jest to uzgodnione z szefem. Powód potwierdził. Pracownicy Ekosystem zawiesili baner na pojeździe po obu jego stronach.

Dowód: zeznania świadka J. K. zastępcy Burmistrza Miasta i Gminy J.- protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 00:18:11-00:39:18, przesłuchanie powoda G. K. - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 00:40:15-01:07:27 i od 01:24:08, przesłuchanie powoda M. C. (1) - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 01:07:27-01:24:03

W dniu 19.10.2018 r. powód G. K. został wezwany do gabinetu Z. B. J. K. celem wysłuchania wyjaśnień w sprawie plakatu wyborczego, który zawieszony był na pojeździe wykonującym usługę odbioru odpadów komunalnych z terenu miasta w 19.10.2018 r. Powód poinformowany został przez Z. B., że Burmistrz Miasta i J. P. P. G. w rozmowie z P. P. L. -dyrektorem firmy EKOSYSTEM pozyskał informację o jego udziale w zaistniałej sprawie. Powód przyznał się do wykonanej prywatnej rozmowy z dyrektorem firmy w przedmiotowej sprawie. B. zapytał również czy na pojazdach przedsiębiorstwa (...) znajdują się jakieś inne materiały wyborcze poza tym, na którym widnieje ówczesny kandydat do rady - I. Urzędu Miasta i Gminy J. P. M. C.. Powód wskazał ,że rozmawiał tylko i wyłącznie w sprawie plakatu wyborczego kolegi z pracy - P. M. C. (1) - na jego prośbę. Po wysłuchaniu Powoda Z. B. zlecił mu sporządzenie oświadczenia w przedmiotowej sprawie. Podczas wyjaśnień byli obecni P. G. P. J. Z. B. działający w imieniu Pozwanego oraz Pani M. I. (...) w roli protokolanta

Dowód: oświadczenie Powoda z dnia 19.10.2018 r. k.28, ksero notatki służbowej z przesłuchania z dnia 19.10.2018 r. k.27, zeznania świadka J. K. zastępcy Burmistrza Miasta i Gminy J.- protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 00:18:11-00:39:18, przesłuchanie powoda G. K. - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 00:40:15-01:07:27 i od 01:24:08, przesłuchanie powoda M. C. (1) - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 01:07:27-01:24:03

Pismem z dnia 24.10.2018r. powód G. K. został ukarany karą porządkową nagany. W piśmie wskazano ,że w dniu 19.10.2018r. na pojeździe należącym do Ekosystem wykonującym usługi na terenie Miasta i Gminy J. w ramach zawartej przez Gminę umowy na odbiór odpadów komunalnych , zauważono materiały wyborcze.

Pozwany zarzucił Powodowi wystąpienie z wnioskiem, do dyrektora firmy (...) .o. o z siedzibą w W. o umieszczenie na pojeździe firmy materiałów wyborczych, co dokonał bez wiedzy i zgody kierownika jednostki tj. Burmistrza Miasta i Gminy J.. Zdaniem Pozwanego stanowiło to naruszenie obowiązującej organizacji i porządku w procesie pracy.

Od zastosowanej kary porządkowej Powód w dniu 30 października 2018 r. wniósł swój sprzeciw na nałożoną karę nagany zgodnie z art. 112 §1 kp zachowując ustawowy termin na wniesienie sprzeciwu.

Powód uzasadnił swoje stanowisko wskazując, że nie naruszył wspomnianej wyżej organizacji i porządku w procesie pracy. Rozmowa przeprowadzona w dniu 11 października miała charakter rozmowy prywatnej nie służbowej, Powód nie przestawił się jako pracownik urzędu, nie naciskał, nie namawiał na wyrażenie zgody na zawieszenie plakatu, a przede im nie wykorzystał w tej rozmowie stanowiska służbowego ani zależności jakie istnieją pomiędzy firmą a urzędem. Do powyższej rozmowy Powód nie wykorzystał swojego stanowiska służbowego ani służbowych środków komunikacji elektronicznej. Działanie te nie miało także wynikiem agitacji wyborczej. Rozmowa przeprowadzona została na prośbę kolegi z pracy -inspektora Urzędu Miasta i Gminy J. P. M. C., który w wyborach samorządowych startował jako kandydat do rady powiatu (...). Rozmowa była ściśle prywatna i miała na celu ustalenie stanu faktycznego –czy jest taka możliwość wywieszenia materiałów wyborczych na pojeździe należącym do (...) Sp. z o.o. Powód ani nie ustalał terminów, ani rozmiarów tej reklamy ani warunków współpracy pomiędzy stronami. Wykonał grzecznościowy telefon na prośbę innego wnika urzędu, przekazał kontakt P. C. i nie ingerował w dalszy rozwój wydarzeń.

Pismem z dnia 13.11.2018r. pozwany odrzucił sprzeciw powoda.(k.33) podtrzymując stanowisko wyrażone w uzasadnieniu do nałożonej kary porządkowej

Dowód: kara nagany k. 29, pismo z dnia 30.10.2018 r. k.30-31, print-screen potwierdzający wykonanie rozmowy telefonicznej z wykorzystaniem prywatnego telefonu k.31-32 , pismo z dnia 13. 11.2018r. k.33

W dniu 28.10.2018r. pisemne wyjaśnienia do przekazanej przez z-cę Burmistrza informacji złożył powód M. C. (1). Wskazał ,że chciał zainteresować wyborców swoją kandydaturą. Poprosił G. K. o zapytanie właściciela pojazdu czy jest taka możliwość.

Dowód: wyjaśnienie z dnia 28.10.2018r. k.8

Pismem z dnia 29.10.2018r. doręczonym 31.10.2018r. powód M. C. (2) został ukarany karą porządkową nagany. W piśmie wskazano ,że w dniu 19.10.2018r. na pojeździe należącym do Ekosystem wykonującym usługi na terenie Miasta i Gminy J. w ramach zawartej przez Gminę umowy na odbiór odpadów komunalnych , zauważono materiały wyborcze M. C. (1) , które zostały umieszczone na jego prośbę.

Pozwany zarzucił Powodowi wystąpienie z wnioskiem, do dyrektora firmy (...) .o. o z siedzibą w W. o umieszczenie na pojeździe firmy materiałów wyborczych, co dokonał bez wiedzy i zgody kierownika jednostki tj. Burmistrza Miasta i Gminy J.. Zdaniem Pozwanego stanowiło to naruszenie obowiązującej organizacji i porządku w procesie pracy.

Od zastosowanej kary porządkowej Powód w dniu 6 listopada 2018 r. wniósł swój sprzeciw na nałożoną karę nagany zgodnie z art. 112 §1 kp zachowując ustawowy termin na wniesienie sprzeciwu.

. Pismem z dnia 19.11.2018r. pozwany odrzucił sprzeciw powoda.(k.10) podtrzymując stanowisko wyrażone w uzasadnieniu do nałożonej kary porządkowej

Dowód: kara nagany k. 7, pismo z dnia 28.10.2018 r. k.8, pismo z dnia 4. 11.2018r. k.9, pismo z dnia 19.11.2018r. k.10

Organizacja pracy pozwanego została ustalona w regulaminie pracy Rozdział 2 (k.31) O prawa i obowiązkach pracowników stanowi Rozdział 4 regulaminu.

Dowód: regulamin pracy k.31-38

Współpraca pozwanego z podmiotem świadczącym usługi odbierania odpadów komunalnych firmą (...) sp. z o.o. w W. odbywała się w ramach zawartej umowy z Miastem i Gminą J. na odbieranie odpadów komunalnych. W dniu 19.10.2018r. samochód poruszał po terenie J., gdzie odbierał odpady komunalne.

Dowód: zeznania świadka J. K. zastępcy Burmistrza Miasta i Gminy J.- protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od 00:18:11-00:39:18, przesłuchanie powoda G. K. - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r. od

00:40:15-01:07:27 i od 01:24:08, przesłuchanie powoda M. C. (1) - protokół elektroniczny z dnia 20 marca 2019r.
od 01:07:27-01:24:03

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów, przesłuchania świadka oraz powodów. Sąd dał im wiarę, gdyż były zbieżne, logiczne i znajdowały potwierdzenie w innych dowodach. W zakresie treści dokumentów ich autentyczność nie była kwestionowana.

Zgodnie z treścią art. 109 § 1 kp 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. Kolejny paragraf powołanego przepisu stanowi zaś, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Natomiast w myśl art. 110 kp, 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. Innymi słowy skuteczne wymierzenie kary porządkowej staje się możliwe wówczas, gdy zajdzie w określonym przepisami prawa terminie, będzie poprzedzone wysłuchaniem pracownika, a nadto o ukaraniu pracownik zostaje poinformowany pisemnie, przy czym pismo to winno zawierać informacje o przyczynach ukarania oraz możliwym trybie jego zaskarżenia. Niezachowanie któregoś z wymienionych wymagań formalnych daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia – do dochodzenia uchylecia wymierzonej kary na drodze sądowej (zob. J. Skoczyński, Kodeks ..., teza 2 do art. 109).

Odnosząc powyższe uwagi do omawianej sytuacji nie nastąpiły uchybienia ze strony pracodawcy. Trzeba wyjaśnić, że kara została nie zastosowana po upływie 14 dniowego terminu.

Spór między stronami dotyczył oceny merytorycznej zachowania powodów. W ocenie sądu sytuacja związania z wywieszeniem materiałów wyborczych na pojeździe firmy związanej umową z pozwanym mogła wzbudzić zdziwienie, zastrzeżenia i chęć wyjaśnienia sytuacji. Jednakże sąd ocenił, że zastosowanie kary nagany nie było prawidłowe.

Rodzaj kar porządkowych i przyczyny ich udzielenia zawiera art. 108 kp. Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp, za nieprzestrzeżenie 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. Odpowiedzialność porządkowa pracowników stanowi niewątpliwie instrument reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona przede wszystkim funkcję represyjną, zaś – zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych – również pełni funkcję prewencyjną (por. M. Zieleniecki, Komentarz do art. 108 kp, LEX 2004, teza 1). Pierwszy z wymienionych obowiązków, których naruszenie prowadzić może do nałożenia na pracownika kary porządkowej, stanowi przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Pod pojęciem tym rozumieć należy pewien przyjęty w danym zakładzie pracy (u danego pracodawcy) ład, na który składają się określone (zalecane) zachowania pracowników, co ma znaczenie przede wszystkim w przypadku pracy skooperowanej, opierającej się na wzajemnej współpracy poszczególnych pracowników, na wspólnym wykonywaniu powierzonych im zadań.

W doktrynie przyjmuje się, że naruszeniem porządku i organizacji w procesie pracy może nastąpić także poprzez naruszenie zasad i porządku organizacji pracy wskazanego w regulaminie pracy. Komentowany przepis zerwał z dawnym podziałem przewinień porządkowych pracowników na wykroczenia przeciwko ustalonemu porządkowi oraz regulaminowi pracy, mimo że art. 104 § 1 KP określa, iż organizację i porządek w procesie pracy ustala regulamin pracy. Powodem nowelizacji komentowanego przepisu jest zwolnienie z obowiązku ustalania regulaminów pracy przez pracodawców zatrudniających mniej niż dwudziestu pracowników. W komentowanym przepisie art. 108 § 1 KP pojęcie "porządek" jest zaopatrzone określeniem dopełniającym, z którego wynika, że kary regulaminowe mogą być nakładane przez pracodawcę na pracowników nieprzestrzegających ustalonego porządku w procesie pracy. Zachodzić może wątpliwość, czy można stosować kary regulaminowe wobec pracowników, którzy nie stosują się do innego porządku niż porządek wynikający z procesu pracy. Władztwo dyscyplinarne pracodawcy nad pracownikiem obejmuje wyłącznie

sferę związaną z procesem wykonywania pracy. Zatem wyłącznie naruszenie ustalonego porządku w procesie pracy może uprawniać pracodawcę do nałożenia na pracownika kary regulaminowej (kom. J.Świątkowskiego do art. 108 kpc w programie Legalis)

Wypada jednocześnie wskazać, że katalog kar porządkowych wymienionych w art. 108 kp ma charakter zamknięty. Oznacza to, że pracodawca może stosować tylko kary wymienione w powołanym przepisie (por. J. Skoczyński, Kodeks ..., teza 2 do art. 108, W. Perdeus, Kodeks ..., teza 1.5 do art. 108). Stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Wystąpienie określonych w art. 108 kp przesłanek uprawnia jedynie pracodawcę do ukarania pracownika. Ma on zatem pełną swobodę odstąpienia od tego, zaś rezygnacja z zastosowania kary porządkowej nie podlega jakiegokolwiek prawnej reglamentacji (zob. M. Zieleniecki, Komentarz..., teza 3).

Oceniając zasadność nałożenia kary porządkowej nie możemy zapomnieć o treści art. 111 kp. Zgodnie z jego treścią przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Użyty w komentowanym przepisie zwrot "w szczególności" wskazuje na to, że wymienione swoiste dyrektywy stosowania kary mają charakter przykładowy.

Wina rozumiana jest jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków. Ten subiektywny komponent odpowiedzialności porządkowej może występować, o czym już była mowa, w postaci zarówno winy umyślnej, jak i nieumyślnej. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy, gdy, przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi (zamiar ewentualny). Natomiast nieumyślność polega na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności. Mówiąc w tym przypadku o stopniach winy, należy wyróżnić niedbalstwo i lekkomyślność. Niedbalstwo ma miejsce, gdy pracownik nie przewiduje możliwości naruszenia obowiązków, choć powinien i może to przewidzieć. Natomiast lekkomyślność odnosi się do przypadków, gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie.

Dyrektywa odnosząca się do dotychczasowej postawy w pracy nawiązuje do oceny pracownika z punktu widzenia wypełniania przez niego obowiązków w okresie poprzedzającym ukaranie. Natomiast dodatkowymi czynnikami uwzględnianymi przy wymierzaniu kary porządkowej mogą być: wiek pracownika, kwalifikacje, wykształcenie. (komentarz do art. 111 kp Wiesław Perdeus program Lex)

Sąd ustalił w sprawie, że faktyczna rozmowa przeprowadzona w dniu 11 października miała charakter rozmowy prywatnej nie służbowej, Powód G.K. nie przedstawił się jako pracownik urzędu, nie naciskał, nie namawiał na wyrażenie zgody na zawieszenie plakatu, a przede im nie wykorzystał w tej rozmowie stanowiska służbowego ani zależności jakie istnieją pomiędzy firmą a urzędem. Do powyższej rozmowy Powód nie wykorzystał swojego stanowiska służbowego ani służbowych środków komunikacji elektronicznej. Działanie te nie miało także wynikiem agitacji wyborczej. Rozmowa przeprowadzona została na prośbę kolegi z pracy -inspektora Urzędu Miasta i Gminy J. P. M. C. zamieszkałego w miejscowości P. 16A/1, (...)-(...) J., który w wyborach samorządowych startował jako kandydat do rady powiatu (...). Powód G.K. ani nie ustalał terminów, ani rozmiarów tej reklamy ani warunków współpracy pomiędzy stronami. Wykonał grzecznościowy telefon na prośbę innego wnika urzędu, przekazał kontakt P. C. i nie ingerował w dalszy rozwój wydarzeń. Powód M. C. (1) także nie naciskał, nie namawiał na wyrażenie zgody na zawieszenie plakatu, Pytał czy jest taka możliwość pracowników samochodu obierającego odpady i pytał powoda K. czy może zapytać o taka możliwość Dyrektora Ekosystem. Powód G.K. wskazywał także, że była kilka lat temu sytuacja, że baner kandydata (...) był umieszczony na samochodzie Ekosystem.

Powodowie nie pytali o wyrażenie zgody burmistrza. Naruszenie powyższego zarzucał pozwany w karach nagany, gdzie wskazano, że wystąpienie z wnioskiem, do dyrektora firmy (...). o. o z siedzibą w W. o umieszczenie na pojeździe firmy materiałów wyborczych, zostało dokonane bez wiedzy i zgody kierownika jednostki tj. Burmistrza Miasta i Gminy J.. Zdaniem Pozwanego stanowiło to naruszenie obowiązującej organizacji i porządku w procesie pracy.

Zdaniem sądu także powinność uzyskania zgody na powyższe nie wynika z przedstawionego regulaminu pracy. Powodowie nie naruszyli zakresów swoich przedstawionych na piśmie zadań i czynności.

Trzeba wyjaśnić, że Sąd także zwrócił uwagę na przepis art. 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. (Dz.U. Nr 223, poz. 1458) o pracownikach samorządowych. Ma on podobne brzmienie do par. 9 pkt.3 regulaminu pracy.

Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów, o których mowa w ust. 1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art. 52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska.

Powyższe okoliczności nie były podnoszone przez pozwanego, pozwany nie ocenił aby powodowie wykonywali zajęcia pozostające w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy.