

Sygn. akt IV P 111/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 11 stycznia 2022 roku

sprawy z powództwa S. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddziałowi w T.

o uchylenie kary nagany

I Oddala powództwo,

II Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III Oplata od pozwu obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Sygn. akt IV P 111/21

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 12 kwietnia 2021 r. przeciwko (...) S.A. z siedzibą w G. Oddział w T., S. P. zażądał uchylenia zastosowanej w dniu 11 marca 2021 r. względem niego kary porządkowej nagany, która po rozpatrzeniu sprzeciwu została podtrzymana decyzją pozwanego z dnia 29 marca 2021 r.

Uzasadniając pozew powód wskazał, że zatrudniony jest u pozwanego prowadzącego działalność polegającą na dystrybucji energii elektrycznej, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 3 listopada 1986 r. na stanowisku specjalisty ds. technicznych w Wydziale (...) i Z. (...), a szczegółowy zakres jego obowiązków, opisany jest w dokumencie Opis S. P. (...) z dnia 22 maja 2019 r. Powód podał, że każdorazowo po zleceniu przez pracodawcę wykonania danych obowiązków, wszelkie protokoły po wykonanych pracach eksploatacyjnych i awaryjnych na sieci oraz stosowne oświadczenia, przesyłane są przez powoda lub członka brygady za pośrednictwem poczty elektronicznej do Pana A. L. (1) (M. ds.(...) Biura Usług (...)), A. N. (1) (I. (...) (...) i Z. (...) lub W. S. (K. (...) (...) i (...)), ewentualnie przekazywane im osobiście. W przypadku przekazywania dokumentów drogą elektroniczną, powszechnie przyjętą w (...) S.A. Oddział w T. praktyką jest wydruk dokumentu przez jedną z ww. osób, a następnie przedłożenie go do podpisu pracownikowi, który uczestniczył w przeprowadzanych pracach eksploatacyjnych lub usuwaniu awarii. Powód zaprzeczył, by zaniechał wykonania obowiązków związanych ze sporządzeniem i przesłaniem przelozonym protokół w wykonania zleceń. Podał, że w dniu 12 lutego 2021 r. został skierowany do przeprowadzenia prac polegających na sprawdzeniu zabezpieczeń dwóch pól średniego napięcia (...) 1 i (...) 2 w (...) (G. (...)) J., a po wykonaniu powyższego, jeden z członków brygady na zlecenie powoda- J. S. (1) sporządził protokoły sprawdzanych obiektów (nr (...) i (...)), po czym wysłał je drogą mailową bezpośrednio do Pana L. wraz z następującą treścią: „Wydrukuj i daj do podpisu P.". Wskazane protokoły nie zostały jednak przez Pana L. wydrukowane i przedłożone do podpisu powodowi aż do dnia 8 marca 2021 r. około godziny 13. W dalszej kolejności to Pan L. był obowiązany

do przekazania mu wydruków do podpisu. Powód podał, że w tym samym dniu został skierowany do wykonania prac polegających na usunięciu usterek w (...) T.-Wschód. Także i po tych pracach został sporządzony protokół (nr (...)) - oświadczenie o wykonaniu. Powód uzasadniał, że tego samego dnia w godzinach wieczornych, po zakończeniu wykonywania zlecenia, wykonał telefon do Pana N. i poinformował go o problemach związanych z wykonywaną pracą oraz brakiem podania numeru zlecenia w oświadczeniu, co wynikało z niezyskania go od dyspozytora bezpośrednio zlecającego prace do wykonania. Pan N. polecił pozostawienie pustego miejsca w oświadczeniu, celem późniejszego wypełnienia luki. Wskazał także, iż w poniedziałek (tj. 15 lutego 2021 r.) odszuka lub ustali z dyspozycją brakujący numer, który następnie zostanie dopisany. Oświadczenie to zostało wydrukowane, podpisane przez powoda i dostarczone w dniu 16 lutego 2021 r. pomiędzy godz. 6:30, a 7:00 osobom znajdującym się w pomieszczeniu brygad (Panu L. lub N.), którzy zobligowani zostali do przekazania go dalej do Pana S., co jest praktyką powszechną, zaś wskazane osoby biorą pełną odpowiedzialność za prawidłowy obieg dokumentu na tym odcinku. Następnie, w dniu 3 marca 2021 r. Pan L. osobiście przyniósł powodowi ww. oświadczenie, na które zostały naniesione ręcznie uwagi Pana S.. Wskazał on, iż na oświadczeniu nie wymieniono numeru zlecenia oraz zakresu zrealizowanych prac. Po otrzymaniu przedmiotowego dokumentu, powód niezwłocznie uzupełnił oświadczenie (czyniąc na nim ręczne uwagi) i zwrócił Panu L.. Dalej, powód wskazywał, że dochował swoich obowiązków, po wykonaniu dnia 19 lutego 2021 r. prac polegających na wymianie uszkodzonego prostownika (...) w (...) (...) R., bowiem oświadczenie o wykonaniu prac zostało 19 lutego 2021 r. wydrukowane, podpisane przez niego i dostarczone do odpowiednich osób znajdujących się w pomieszczeniu brygad. Powód wskazał, że podczas dokonywania analizy wykonanych w ostatnim okresie prac w dniu 26 lutego 2021 r. zauważył, iż opisywane zlecenie zostało błędnie zarejestrowane i sporządził nowy protokół z wykonania prac polegających na wymianie uszkodzonego prostownika o numerze zlecenia (...) i przekazał go w dniu 4 marca 2021 r. o godzinie 7:17 do Pana L. za pośrednictwem poczty elektronicznej. W dniu 5 marca 2021 r. (piątek) powód został poinformowany przez Pana L., iż został zobowiązany do dostarczenia poprawionego protokołu wraz z podpisem elektronicznym do dnia 8 marca 2021 r., którego nie posiada gdyż pracodawca nie udostępnił mu narzędzi umożliwiających powyższe, a praktyka obowiązująca w firmie tj. złożenie podpisu na czystej kartce papier, zeskanowanie powyższego do pliku w postaci edytowalnej, „wydostanie” podpisu z pliku i zapisanie go w programie graficznym, umieszczanie powyższego podpisu na dokumentach w odpowiednich miejscach, wg. potrzeb, jest nieprawidłowa i zagraża bezprawnemu użyciu podpisu.

Powód w pozwie podał także, że nie zgadza się z nałożeniem na niego kary nagany pismem z dnia 11 marca 2021 r., bowiem zgodnie z treścią przepisu art. 109 § 1 kodeksu pracy, 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, a wobec stwierdzenia pozwanego, iż powód rzekomo nie dostarczył wymaganej dokumentacji w dniach następujących bezpośrednio po wykonanych pracach (tj. w dniach 15 i 22 lutego 2021 r. - kolejne dni robocze po 12 i 19 lutego 2021 r.), termin na ukaranie pracownika dyscyplinarnie zaczął biec odpowiednio w dniach 16 i 23 lutego 2021 r., a zatem upłynął bezskutecznie w dniach 2 i 9 marca 2021 r. dla poszczególnych „przewinień” osobno. Samo zaś oświadczenie o ukaraniu pracownika karą porządkową zostało doręczone w dniu 11 marca 2021 r., tj. po upływie terminu, którego zachowanie jest wymagane dla ważności samej kary. Dodatkowo wskazał, że dostrzec należy uchybienia w spełnieniu przez pozwanego przesłanki wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej. Uzasadniano, że pozwany, co prawda, wskazał w zawiadomieniu o wymierzeniu kary porządkowej z dnia 11 marca 2021 r., iż powód został wysłuchany w dniu 8 marca 2021 r., jednak zdaniem powoda wysłuchanie to było fikcyjne, bowiem przełożony Pan S. przyjechał w dniu 8 marca 2021 r. na miejsce wykonywania wówczas obowiązków służbowych przez powoda z przygotowanym wnioskiem o jego ukaranie, kierowanym do pracodawcy, sporządzonym jeszcze przed rozmową odnośnie spornych kwestii i zakładał z góry ukaranie powoda, pomimo iż nie posiadał całego oglądu sytuacji. S. P. wskazywał, że instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary (K. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I, Art. 1-113, wyd. V, WKP 2020, Lex), a art. 109 § 2 k.p. należy do sfery bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy regulujących odpowiedzialność porządkową pracowników. Wobec faktu, iż wniosek o ukaranie powoda został przygotowany jeszcze przed wysłuchaniem go,

uznać należało, w ocenie powoda, że pracodawca dopuścił się uchybienia skutkującego nieważnością nałożonej kary porządkowej.

Przechodząc dalej do merytorycznego ustosunkowania się do zarzutów wskazanych w uzasadnieniu nałożenia kary nagany, powód wskazywał, że podczas wykonywania obowiązków służbowych analogicznych do wskazanych w niniejszym pozwie, ogólnie przyjętą praktyką było przekazywanie protokołów po wykonanych pracach mailowo do odpowiednich osób, a następnie ich drukowanie i zwracanie powodowi do podpisu (rzadziej - drukowanie od razu i przekazywanie dalej z podpisem pracownika lub opatrywanie dokumentu z przyjęciem praktyki opisanej powyżej, a dotyczącej nanoszenia skanu podpisu). Od dłuższego czasu działania takie procedowane były we wskazany sposób, jednak nigdy nie pojawiły się uwagi odnośnie ich nieprawidłowości. Także w miesiącach bezpośrednio poprzedzających wymienione w niniejszym pozwie wydarzenia, tj. w styczniu i w lutym, potwierdzanie wykonanych przez daną brygadę prac odbywało się w ten sposób. Nie stanowiło to jednocześnie przeszkody dla dostępu do informacji o wykonanych pracach dla zarządzających, na co powołuje się pracodawca w piśmie z dnia 29 marca 2021 r. o odrzuceniu sprzeciwu pracownika do wymierzonej kary porządkowej. Każdorazowo po wykonanych pracach powód (sam lub za pośrednictwem podległych mu osób) przekazywał protokoły z dokładnym wskazaniem ewentualnie wykrytej usterki, przeprowadzonych prac i ich efektem lub innymi niezbędnymi informacjami. Powód nie zgodził się z twierdzeniami pracodawcy, iż zachował się w sposób opieszwały, lekceważący obowiązki pracownicze lub też nie wykazał zainteresowania czy należytej staranności podczas pracy. Powód jest pracownikiem (...) S.A. od wielu lat, posiada ogromne doświadczenie, które potwierdzają uzyskane uprawnienia oraz jakość wykonywanej przez pracy., a przez cały okres zatrudnienia nie otrzymał negatywnej opinii o efektach i procesie swojej pracy. Powód zasygnalizował także, iż w stosunku do bezpośredniego przełożonego powoda - Pana W. S., w niedalekim okresie pojawiły się zarzuty pracowników odnośnie stosowania w miejscu pracy mobbingu. Powód podkreślił również znaczenie treści art. 111 k.p., zgodnie z którym 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. 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 (wyrok Sądu Rejonowego w Toruniu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 listopada 2019 r. (sygn. akt IV P 231/19)).

Powód podkreślił, że wszelkie dokumenty wymagane przez pozwanego zostały mu przedłożone, wyłącznie z brakującymi podpisami.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów procesu.

Pozwany zaprzeczył, by nałożenie na powoda kary porządkowej nastąpiło po upływie ustawowego terminu. Wskazano, że bieg terminu dwutygodniowego rozpoczyna się w momencie powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych, (por. m.in. wyroki Sądu Rejonowego w Człuchowie IV P 110/17 z dnia 26.01.2018 r., IV P 37/16 z dnia 27.09.2017 r., wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia XP 64/16 z dnia 9 listopada 2016 r.) Wobec braku jednoznacznej treści przepisu w tym zakresie, przyjmuje się, że do rozpoczęcia biegu dwutygodniowego terminu, o którym mowa w art. 109 § 1 k.p., z uwagi na podobieństwo regulacji stosować należy ugruntowany w orzecznictwie pogląd, dotyczący rozpoczęcia biegu miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Bieg tego terminu rozpoczyna się od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 31 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, Nr 21, poz. 625, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 159, notka). W związku z tym, że uprawnienie do stosowania kar porządkowych z mocy art. 110 k.p. przysługuje kierownikowi zakładu pracy, powzięcie wiadomości o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych przez T. S. (1) p. o. Dyrektora Generalnego Oddziału w T., co nastąpiło w dniu 3 marca 2021 r. wyznacza rozpoczęcie biegu

ww. dwutygodniowego terminu. Dodatkowo pozwany wskazał, że jak wynika z treści zawiadomienia o wymierzeniu powodowi kary porządkowej z dnia 11 marca 2021 r. powód otrzymał polecenie służbowe uzupełnienia do dnia 4 marca 2021 r. protokołów po wykonaniu zleconych prac eksploatacyjnych i awaryjnych. Polecenie to wydał powodowi w dniu 3 marca (...). o godzinie 8.01 drogą mailową jego bezpośredni przełożony W. S. - Kierownik Wydziału (...) i (...). M. ten został jednocześnie przekazany do wiadomości A. K. - Kierownika Biura Usług (...); A. M. ds. (...) i (...) oraz A. I. (...) (...). O powyższym został również powiadomiony p.o. Dyrektora (...) Oddziału w T. T. S. (1). Po stwierdzeniu w dniu 5 marca 2021 r. przez W. S., że powód polecenia nie wykonał, zwrócił się do po (...) w T. o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w przedmiocie ukarania karą porządkową. Pozwany zaznaczył, że w dniu 8 marca 2021 r. miało miejsce spotkanie, na którym powód został wezwany do złożenia wyjaśnień w sprawie, czego nie uczynił, odmawiając również podpisania notatki z wysłuchania.

Pozwany potwierdził, że praktyka w firmie była taka, by wydrukowane z systemu dokumenty drukować, podpisywać, a następnie ich skany przysyłać określonym osobom, a od pracowników nie wymagano posiadania kwalifikowanego podpisu elektronicznego. Wskazano, że polecenie pisemne (protokół) niepodpisane przez kierującego zespołem nie stanowi właściwego wykonania powierzonego mu zadania eksploatacyjnego bądź awaryjnego. Pozwany podkreślił, że Powód ma bezpośredni obowiązek stosowania się do ww. Instrukcji. Bezpieczeństwo prac na sieci i sprawność systemu elektroenergetycznego stanowią priorytet w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa elektroenergetycznego jakim jest pozwany. Obowiązki w tym zakresie wskazane zostały powodowi również w O. (...) S. (...), w tym w (...) obowiązującym powoda od dnia 10 listopada 2020 r. Dodatkowo, pozwany wskazał, że powód winien stosować się do poleceń swojego przełożonego Kierownika Wydziału (...) i Z. (...) (obowiązek zapisany w pkt 1 obu (...)), w tym przede wszystkim do poleceń dotyczących podpisywania protokołów, sposobu i terminu przekazywania mu przez powoda podpisanych protokołów oraz oczekiwanej treści tychże protokołów. Te polecenia powodowi były przekazywane przez Kierownika regularnie w obecności pozostałych pracowników Wydziału. Polecenia te były natomiast ignorowane przez powoda. Angażowanie przez powoda przy tych czynnościach osób trzecich w żaden sposób nie zwalnia go od odpowiedzialności za należyte, w tym terminowe wykonanie tych obowiązków. Pozwany wskazał, że wbrew temu co opisuje powód, zlecenie o numerze (...) zostało mu przydzielone w dniu 19 lutego 2021 r., a praca o godzinie 7:21 została przyjęta przez A. L. (1) i przekazana do realizacji zespołowi w składzie (...) - kierujący zespołem i (...) - członek zespołu, pt.(...) (...) R. - usunięcie usterki w obwodach potrzeb własnych 0,4 kV". Zadanie zostało rozpoczęte o godzinie 8:15, a wykonane o godzinie 12:35. Wskazane zaś w pozwie zadanie o nr (...) jest zadaniem pt. (...) - Pole średniego napięcia (...) A. w stacji 110/15 kV C.", które zostało zrealizowane przez zespół kierowany przez powoda w dniu 1 marca 2021 r. i zostało przez niego rozliczone w tym dniu. Jak podał pozwany, powyższe obrazuje, jak powód na skutek sporządzania po upływie dłuższego czasu protokołu zadania pomylił je z innym wykonanym przez siebie zadaniem, co w rezultacie mogło doprowadzić do zagrożenia bezpieczeństwa osób obsługujących sieć elektroenergetyczną, czy do dysfunkcji systemu. Pozwany przytoczył również treść art. 100 k.p. i wyjaśnił na czym winna polegać sumienność i staranność w wykonywaniu pracy.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany prowadzi działalność polegającą na świadczeniu usług dystrybucji energii elektrycznej, co wymaga sprawowania pieczy nad urządzeniami elektroenergetycznymi, rozbudową sieci i utrzymywaniem jej w należytym stanie, zapewniającym nieprzerwane dostawy energii elektrycznej do odbiorców.

Fakty bezsporne oraz dowód:

- KRS pozwanego – k. 72-77

Powód zatrudniony jest u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 3 listopada 1986 r. na stanowisku specjalista ds. technicznych w Wydziale (...) i (...).

Dowód:

- umowa o pracę – k. 24- 25v w aktach osobowych powoda, opis stanowiska pracy k.232 akt sprawy

Organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników określał u pozwanego pracodawcy Regulamin Pracy, zaś zasady wynagradzania pracowników Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Zgodnie z § 5 pkt 1,2 7 regulaminu pracy, podstawowym obowiązkiem pracownika jest w szczególności wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz rzetelnie i efektywnie, stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy chyba, że są one z sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, dbać o dobro zakładu i chronić jego mienie.

Dowód:

- regulamin pracy wraz z załącznikami – k. 78 -100

- zakładowy układ zbiorowy pracy wraz z załącznikami – k. 101- 216

Stanowisko powoda podległe było przełożonemu – Kierownikowi Wydziału (...) i (...).

Do zakresu obowiązków powoda S. P. należą m.in. realizacja zadań planowych w obszarze eksploatacji, remontów, budowy i modernizacji urządzeń automatyk zabezpieczeniowych ((...)) oraz potrzeb własnych prądu przemiennego i stałego zgodnie z harmonogramem rocznych planów operacyjnych, realizowania zadań wynikających z zaistniałych awarii w obszarze urządzeń automatyki zabezpieczeniowej oraz układach zasilania potrzeb własnych prądu przemiennego i stałego, realizowanie zadań w zakresie pomiarów z wykorzystaniem analizatorów, rejestratorów parametrów jakości energii elektrycznej, przygotowanie dokumentacji powykonawczej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie standardami dla zrealizowanych prac. W zadaniach szczególnych stanowiska powoda wskazano w.in współdziałanie z kierownikiem Wydziału w rozliczaniu wykonania zleconych zadań dziennych związanych z bieżącym utrzymaniem urządzeń (...) w nawiązaniu do przypisanych odpowiednio mierników realizowanych w (...), bezzwłoczne przygotowywanie w tym zakresie stosownym protokołów.

Dowody:

- opis stanowiska – k. 232-233

- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v),

- zeznania świadka J. S. (1) - protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:02:15 do 00:51:18) k. 365-366v,

- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

Zgodnie z obowiązującą u pozwanego Instrukcją organizacji bezpieczeństwa pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, wydanie 4 z dnia 22 maja 2016 r. obowiązującą do dnia 26 marca 2021 r. (dalej: Instrukcja) pisemne polecenie wykonania zlecenia (potocznie nazywany protokołem) to alternatywnie dokument w formie papierowej, wydruk z systemu informatycznego, dokument lub formularz w formie elektronicznej utworzony w dedykowanym systemie informatycznym. Zgodnie z pkt 3.1.4 ppkt 15, 16, 17 Instrukcji obowiązkiem kierującego zespołem jest umieszczenie swojego podpisu w pozycji „zakończenie pracy” polecenia pisemnego, a następnie przekazanie tego podpisanego przez siebie polecenia pisemnego dopuszczającemu. Przekazanie druku zrealizowanego polecenia następuje bez zbędnej zwłoki (nie później niż w ciągu 7 dni). Zgodnie z pkt 3.1.5 ppkt 4 Instrukcji zakończenie pracy obejmuje w szczególności zakończenie pracy podpisami własnoręcznymi lub cyfrowymi kierującego zespołem i dopuszczającego, umieszczonych w odpowiednich pozycjach polecenia pisemnego.

Dowód:

- Instrukcja organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych- k. 235-255

- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v)
- zeznania świadka J. S. (1) - protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:02:15 do 00:51:18) k. 365-366v,

W firmie pozwanego, w Wydziale (...) i (...), z uwagi na panującą epidemię C.-19, ukształtowała się praktyka opatrywania dokumentów podpisami (w tym protokołów z realizacji zleceń) w następujący sposób:

- złożenie podpisu na czystej kartce papieru,
- zeskanowanie powyższego do pliku w postaci edytowalnej,
- „wydostanie” podpisu z pliku i zapisanie go w programie graficznym,
- umieszczanie powyższego podpisu na dokumentach (protokołach) w odpowiednich miejscach i przekazywanie ich drogą elektroniczną. Powód takiej praktyki nie stosował . Przed 8 marca 2021 r. nie przygotował dla siebie graficznego odwzorowania swojego podpisu.

Taka praktyka nie miała miejsca w innym Wydziale (...).

Była także możliwość drukowania protokołów, a następnie po podpisaniu należało je zeskanować i przesłać przelozonym drogą elektroniczną lub przekazać podpisane protokoły w formie papierowej.

Protokoły miały być przesłane elektronicznie do A. L. (1) (M. ds. (...) Biura Usług (...)), A. N. (1) (I. (...) Wydziału (...) i (...)) lub W. S. (Kierownika Wydziału (...) i (...)), ewentualnie przekazywane im osobiście.

Dowód:

- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v)
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- zeznania świadka J. S. (1) - protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:02:15 do 00:51:18) k. 365-366v
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:52:50 do 01:18:16) k. 366v-367
- zeznania świadka P. B.- protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:19:23: do 01:45:01) – k. 367v-368
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

W dniu 12 lutego 2021 r. S. P. został skierowany do przeprowadzenia prac polegających na sprawdzeniu zabezpieczeń dwóch pól średniego napięcia (...) 1 i (...) 2 w (...) (G. (...)) J., jako kierujący zespołem. Po wykonaniu powyższego, J. S. (1), na polecenie S. P. sporządził protokoły sprawdzanych obiektów, po czym wysłał je drogą mailową bezpośrednio do A. L. (1) drogą mailową wraz z następującą treścią: „Wydrukuj i daj do podpisu P.". Powyższe J. S. (1) uzgodnił telefonicznie z A. L. (1) , gdyż powód nie chciał podpisać protokołów w formie zeskanowanego podpisu. Wysłane protokoły były podpisane przez J. S. (1), poprzez skopiowanie wcześniej zeskanowanego podpisu.

A. L. (1) nie otworzył wiadomości mailowej z przesłanym protokołem, ponieważ w praktyce to W. S. zajmował się rozliczaniem protokołów. S. P. oczekiwał, że A. L. (1) wydrukuje protokół i przyniesie mu go do podpisu, co nie nastąpiło w przeciągu dalszych dni.

Dowód:

- protokół (...), protokół (...)- k. 41- 43 ,45-50

- wydruk wiadomości mailowej z dnia 12 lutego 2021 r.- k. 55
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v)
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- zeznania świadka J. S. (1) - protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:02:15 do 00:51:18) k. 365-366v
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

Tego samego dnia powód został skierowany również do wykonania prac polegających na usunięciu usterek w (...) T.W.. Także i po tych pracach został sporządzony protokół - oświadczenie o wykonaniu. Tego samego dnia w godzinach wieczornych, po zakończeniu wykonywania zlecenie, powód jeszcze w pojeździe służbowym wykonał telefon do A. N. (1) i poinformował go o problemach związanych z wykonywaną pracą oraz brakiem podania numeru zlecenia w oświadczeniu, co wynikało z nieuzyskania go od dyspozytora bezpośrednio zlecającego prace do wykonania. Pan N. polecił zatem pozostawienie pustego miejsca w oświadczeniu, celem późniejszego wypełnienia luki. Wskazał także, iż w poniedziałek (tj. 15 lutego 2021 r.) odszuka lub ustali z dyspozycją brakujący numer, który następnie zostanie dopisany. Oświadczenie to zostało wydrukowane, ale niepodpisane przez powoda i dostarczone w dniu 16 lutego 2021 r. osobom znajdującym się w pomieszczeniu brygad. Powód uważał, że W. S., A. L. (1) lub A. N. (2) odbierze dokument. Dokument zawierał braki informacyjne, które nie zostały zaakceptowane przez W. S.. Po uzupełnieniu ich, ponownie protokół został pozostawiony w pomieszczeniu brygad, ale znowu bez podpisu (k.369v).

Dowody:

- protokół bez oznaczenia numeru – k. 44
- protokół (...) – k. 51
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v)
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

W dniu 19 lutego 2021 r. powód został skierowany do prac w R., polegających na wymianie uszkodzonego prostownika. W skład brygady powoda wchodził również J. K.. Powód był wykonawcą zlecenia o numerze (...) i był odpowiedzialny za przedstawienie protokołu z wykonanych prac. Powód błędnie oznaczył nr zlecenia prac jako (...). Powód nie dostarczył po wykonaniu prac podpisanego protokołu.(k.369v, k.52-53)

Dowody:

- protokół (...) – k. 52-54
- zeznania świadka J. K. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 00:52:50 do 01:18:16) k. 366v-367
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

W dniu 3 marca 2021 r. o godzinie 08:01 S. P. otrzymał od W. S. wiadomość mailową, wzywającą do przedłożenia bezzwłocznie w dniu 4 stycznia podpisanych protokołów wykonanych prac:

- (...) z dnia 19 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.

W wiadomości wskazano, że brak protokolarnej dokumentacji uniemożliwia rozliczenie prac w systemie (...) oraz pouczono, że protokoły należy dostarczyć drogą elektroniczną najdalej na drugi dzień od wykonania zleconego zadania kierownikowi Wydziału, kierownikowi R. (...) orz I. (...). Treść wiadomości kierowanej do S. P., przesłana została również p.o. Dyrektorowi Generalnemu Oddziału w T. T. S. (2).

Dowody:

- wiadomość mailowa - k. 260
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

S. P. nie przedłożył w dniu 4 marca 2021 r. wymaganych podpisanych elektronicznie bądź w formie tradycyjnie protokołów, ponieważ uważał, że wywiązał się ze swoich obowiązków i dostarczył je bądź mailowo, bądź pozostawiając je w pomieszczeniu brygady. Ponownie wysłał protokoły sporządzone przez J. S. (1) do A. L. (1), bez podpisu. Ostatecznie wszystkie protokoły, które złożył powód nie były podpisane i nie zostały zaakceptowane przez przełożonych. Powód oczekiwał, że A. L. (1) wydrukuje przesłane mu mailowo protokoły i przyniesie powodowi do podpisu.(k.369v)

Dowody:

- wiadomość mailowa – k. 55-55v
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

Po stwierdzeniu w dniu 5 marca 2021 r. przez W. S., że powód polecenia nie wykonał, zwrócił się do p.o. Dyrektora Generalnego Oddziału w T. o wszczęcie postępowania wyjaśniającego w przedmiocie ukarania karą porządkową.

Dowód:

- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v

W dniu 8 marca 2021 r. W. S. i A. L. (1) przyjechali na miejsce wykonywanych wówczas przez powoda prac w C., z informacją że zamierzają złożyć wniosek o nałożenie na niego kary porządkowej nagany. W. S. zaopatrzony był w formularz notatki służbowej wyjaśniającej przyczynę naruszenia obowiązków pracowniczych stanowiących podstawę ukarania i wniosek o ukaranie, wraz z pozostawionym pustym miejscem na treść złożonych przez S. P. wyjaśnień. S. P. nie złożył wyjaśnień merytorycznych do zarzucanych zaniechań w postaci nieprzygotowania i niedostarczenia kierownikowi Wydziału (...) i (...) protokołów po wykonaniu zleconych prac eksploatacyjnych w celu poddania ich procedurze odbioru i rozliczenia o numerach :

- (...) z dnia 19 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.

S. P. nie zapewnił jednoznacznie kierownika, że przedstawi wymagane protokoły uzupełnione swoimi podpisami. W notatce z dnia 8 marca 2021r. kierownik złożył wniosek o ukaranie karą nagany. Natomiast na propozycję A. L. (1) powód zgodził się przesłać protokoły podpisane 9 marca 2021r.

Dowody:

- notatka służbowa – k. 261-262
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

W dniu 8 marca 2021r. o godzinie 17:11 S. P. wysłał wiadomość mailową ze wszystkimi wymaganymi protokołami do A. L. (1). Protokoły zaopatrzone zostały podpisem w postaci skanu podpisu S. P.. (k.55v)

Dowody:

- wiadomość mailowa - k.55-55v
- zeznania świadka W. S.- protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 00:28:55 do 02:08:52)- k. 341-344v
- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346
- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

W dniu 12 marca 2021 r. zawiadomiono S. P. o wymierzeniu mu w dniu 11 marca 2021r. kary porządkowej nagany przez p.o. Dyrektora Generalnego Oddziału, za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegające na:

„Nie przygotowaniu i nie dostarczeniu Kierownikowi Wydziału (...) i (...), na bieżąco (najpóźniej na drugi dzień) niezbędnej dokumentacji tj. protokołów po wykonaniu zleconych prac eksploatacyjnych i awaryjnych, w celu dalszego ich odbioru przez (...) Usługami (...) a następnie końcowego rozliczenia w Wydziale (...) i (...). Powyższe przewinienie dotyczy następujących numerów zleconych w systemie (...) prac:

- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 12 lutego 2021 r.
- (...) z dnia 19 lutego 2021 r.”

W zawiadomieniu wskazano, że powód został zobligowany do uzupełnienia, w dniu 4 marca 2021 r. brakujących protokołów po wykonaniu prac eksploatacyjnych i awaryjnych w dniu 3 marca 2021 r. na co, S. P. nie zareagował bezzwłocznie. Wskazano, że powyższym zaniechaniem powód zakłócił porządek w rozliczeniu powykonawczym prac w systemie A. (...), wydłużając bezpodstawnie finalizację zadań służbowych.

Dowód:

- zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej – k. 56

S. P. wniósł drogą elektroniczną sprzeciw od wymierzonej kary nagany, który nie został przez pracodawcę uwzględniony. Sprzeciw został dostarczony w dniu 17 marca 2021r. (k.59)

Dowód:

- sprzeciw – k. 57 -58

- odrzucenie sprzeciwu – k. 59 -59v

-okoliczności przyznane w zakresie daty dostarczenia sprzeciwu(k.k.376v)

Związki zawodowe działające u pozwanego wystawiły opinię nt. powoda jako pracownika, że „dał się poznać jako sumienny pracownik reprezentujący wysoki poziom doświadczenia zawodowego”, cechujący się dodatkowo koleżeńską postawą wobec współpracowników oraz posiadający bogatą wiedzę zawodową, którą chętnie się dzieli. Powód nie był członkiem związków zawodowych i nie zwracał się o ochronę w związku z prowadzonym postępowaniem o wymierzenie kary porządkowej.

Dowód:

- opinia związków zawodowych z dnia 23 marca 2020 r. (winno być: 2021 r.) k.

- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

S. P. miał dostęp do drukarki sieciowej.

Dowody:

- zeznania świadka A. L. (1) – protokół elektroniczny z dnia 14 września 2021 r. (od 02:11:28 do 03:01:39) – k. 344v-346 oraz protokół elektroniczny z dnia 16 grudnia 2021r. od 00:06:19 k.376v

- przesłuchanie powoda S. P. – protokół elektroniczny z dnia 4 listopada 2021 r. (od 01:56:22 do 03:24:59) k. 369-370v

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów, przesłuchania świadków oraz stron. Sąd dał im wiarę w zakresie jakim były zbieżne, logiczne i znajdowały potwierdzenie w innych dowodach. Rozbudowane zeznania świadków, ze względu na ich dużą dokładność, w sposób znaczący przyczyniły się do ustalenia okoliczności faktycznych sprawy. Zeznania świadka B. nie wniosły wiele w wyjaśnienie obowiązków powoda, gdyż w Wydziale świadka obowiązywała inna praktyka w zakresie protokołów wykonanych czynności.

Przymiot wiarygodności należało nadać przesłuchaniu powoda częściowo. Niespójna z zeznaniami świadków była ocena poszczególnych zdarzeń i zachowań, które miały miejsce oraz praktyka i obowiązki kierującego zespołem w zakresie podpisywania protokołów i ich przesyłania.

W zakresie treści dokumentów ich autentyczność nie była kwestionowana poza treścią notatki służbowej dotyczącej wysłuchania pracownika.

W zeznaniach stron rysował się spór w zakresie faktycznego wysłuchania pracownika, zachowanie terminu do nałożenia kary porządkowej oraz zasadności nałożonej kary.

W pierwszej kolejności należało ocenić zachowanie terminów i trybu udzielenia kary nagany, a w dalszej części zasadność kary porządkowej.

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 uchylenia wymierzonej kary na drodze sądowej (zob. J. Skoczyński, Kodeks ..., teza 2 do art. 109).

Bieg terminu dwóch tygodni rozpoczyna się z dniem powzięcia wiadomości o dopuszczeniu się naruszenia przez pracownika, a więc z dniem ujawnienia tego naruszenia, jeżeli jest ono oczywiste, albo z dniem, w którym stwierdzone zostało to naruszenie, jeżeli w konkretnych okolicznościach niezbędne było dokonanie w tym celu odpowiednich ustaleń (Wyjaśnienie Departamentu Prawa Pracy, Śl. Prac. 1978, Nr 1, s. 8).

Bieg terminu rozpoczyna się od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3(1) k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, Nr 21, poz. 625, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, Nr 5, poz. 159, notka).

W przedmiotowej sprawie wystąpienie po sobie zdarzeń, które dla pozwanego pracodawcy uzasadniały nałożenie na powoda kary nagany, należy potraktować całościowo.

Faktem jest, że powód nie przedłożył kompletnych protokołów w następnych dniach roboczych po 12 i 19 lutego 2021r., jednak trzeba też mieć na uwadze, że jak powód sam zeznał uzupełniał jeszcze w porozumieniu z przełożonymi protokoły co do R. i T. Wschód w zakresie treści wykonanych zadań i numeru co mogło mieć wpływ rozpoczęcie terminu do nałożenia kary nagany. Istotnym jest, jak wskazano w karze nagany, że w dniu 3 marca 2021 r., wysłano do powoda wiadomość mailową, w której wezwano powoda do jak najszybszego przesłania podpisanych czterech protokołów drogą elektroniczną. Zostały one dokładnie wymienione w treści wiadomości e-mail. Powód miał zakreślony termin do dnia 4 marca 2021r., którego bez uzasadnionego usprawiedliwienia nie dochował. Zatem termin do nałożenia kary nagany został w ocenie sądu zachowany. Możliwa w sprawie była ocena, że postępowanie co do wyjaśnienia okoliczności było prowadzone bez nieuzasadnionej zwłoki. Skoro powód do dnia 4 marca 2021 r., zgodnie z treścią przesłanej mu wiadomości mailowej, nie uzupełnił podpisów w protokołach, to właśnie wtedy ziściły się dla pracodawcy przesłanki do uznania zaniechań jako naruszających panujące w firmie zasady organizacyjne. Kara nagany nałożona została na powoda pismem z dnia 11 marca 2021 r., które doręczono powodowi 12 marca 2021 r., a więc w terminie określonym art. 109§1 kp.

Stosownie do treści art. 109 § 2 k.p. kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Istotne jest ustalenie znaczenia zwrotu "zastosowanie kary porządkowej", gdyż wysłuchanie ma nastąpić przed tym zastosowaniem. W tym zakresie powód podnosił, że pozwany pracodawca naruszył obowiązek wysłuchania, ponieważ na spotkanie w dniu 8 marca 2021 r. W. S. przyjechał już z gotowym wnioskiem o nałożenie kary nagany, mimo że uruchomienie procedury winno nastąpić dopiero po wysłuchaniu. Jak wskazał SN w wyroku z 4 marca 1999 r. (PKN 605/98) zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Formularz, na który wskazywał powód, nie był decyzją o ukaraniu go, a jedynie notatką służbową wyjaśniającą przyczynę naruszenia obowiązków pracowniczych stanowiących podstawę ukarania wraz z wnioskiem o ukaranie. W treści notatki, pozostawione było puste, wykropkowane miejsce na treść wyjaśnień, które miał złożyć S. P., a czego nie uczynił, nie podpisując również samej notatki. W tym stanie rzeczy, wobec zastosowania kary porządkowej dopiero w dniu 11 marca 2021 r., nie ma wątpliwości, że powód miał możliwość bycia wysłuchanym przez pracownika pracodawcy, z czego jednak sam zrezygnował, nie ustosunkowując się merytorycznie w notatce, którą miał ze sobą na spotkaniu w dniu 8 marca 2021 r. W. S., co potwierdzają zeznania A. L. (2), ale również oświadczenia samego powoda, z których wynika, że nie czuł on się do niczego zobowiązany i uważał, że zrobił wszystko prawidłowo tj. przedłożył protokoły z prac, chociaż niepodpisane.

Obowiązkiem pracodawcy jest stworzenie warunków niezbędnych do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej cięższej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia) skorzystać według swego uznania. Pracownik może więc wybierać, czy ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie albo też czy w ogóle nie skorzystać ze swego uprawnienia. (por. wyr. SN z 16.6.1999 r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 644). Warunki do wysłuchania powoda zostały bezsprzecznie stworzone.

Dodać należy, że art. 109 §2 k.p. nie narusza wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej, konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary (tak SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., sygn. I PKN 45/98).

W konsekwencji należy uznać, że ukaranie powoda karą nagany spełniało warunki formalne przewidziane w przepisach art. 109 i 110 kp.

Rodzaj kar porządkowych i przyczyny ich udzielenia zawiera art. 108 kp. Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp, 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. 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 skoooperowanej, opierającej się na wzajemnej współpracy poszczególnych pracowników, na wspólnym wykonywaniu powierzonych im zadań. Pojęcie to odnosi się zatem również do zachowań pracowników, wskazując im sposoby, standardy postępowania respektującego ustalony porządek, bądź też opisując rodzaje postępowań wykluczonych z uwagi na kolidację takich zachowań z wyznaczoną organizacją bądź też porządkiem. Innymi słowy organizacja i porządek w procesie pracy wskazują, w jaki sposób pracownik ma funkcjonować w obrębie danego zakładu pracy, pewnej wspólnoty pracowników, jakich zasad ma przestrzegać i jak ma postępować w określonych sytuacjach.

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 trzeba mieć na uwadze 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)

Dla stosowania kar porządkowych nie ma znaczenia, czy ostatecznie naruszenie obowiązków wyrządziło pracodawcy szkodę. Wymierzenie kary porządkowej uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy i to winy nieumyślnej (por. wyrok z 1.07.1999 r., I PKN 86/99, OSNAPIUS 2000/18)

Sprawa mając na uwadze powyższe rozważania, wymagała analizy w zakresie merytorycznej zasadności nałożenia kary nagany na powoda.

Sąd ustalił, że w przedmiotowej sprawie, do dnia 8 marca 2021 r. S. P. nie przedstawił przedłożonym protokołów wykonanych prac, na które powoływał się pozwany, które zawierałyby wszystkie wymagane przez Instrukcję elementy, w tym przede wszystkim podpis odpowiedzialnego za wykonanie prac S. P..

Ustalono w toku postępowania, że obowiązkiem kierującego zespołem było umieszczenie swojego podpisu w pozycji „zakończenie pracy” polecenia pisemnego, a następnie przekazanie tego podpisanego przez siebie polecenia pisemnego dopuszczającemu. Przekazanie druku zrealizowanego polecenia miało następować bez zbędnej zwłoki. Zgodnie z pkt 3.1.5 ppkt 4 Instrukcji zakończenie pracy obejmowało w szczególności zakończenie pracy podpisami własnoręcznymi lub cyfrowymi kierującego zespołem i dopuszczającego, umieszczonych w odpowiednich pozycjach polecenia pisemnego. Z opisu stanowiska powoda, w zadaniach szczególnych stanowiska powoda wskazano w.in współdziałanie z kierownikiem Wydziału w rozliczaniu wykonania zleconych zadań dziennych związanych z bieżącym utrzymaniem urządzeń (...) w nawiązaniu do przypisanych odpowiednio mierników realizowanych w (...), bezwzględne przygotowywanie w tym zakresie stosownym protokołów.(k.232)

Konieczność przekazywania A. L. (1), A. N. (1) lub W. S. protokołów z realizacji powierzonych zadań przez kierującego zespołem (którym był powód w przypadku czterech zleceń, o których mowa w sprawie) potwierdzona została ponadto zeznaniami świadków J. S. (1), J. K.. Świadek K. podobnie jak świadek S. i L. wskazał, że zasadniczo protokoły zbierał w formie elektronicznej kierownik W. S. , a pracownikom N. i L. puszczano je do wiadomości.(k.367) Świadkowie S. i K. potwierdzili także, że protokoły miały być także podpisywane przez powoda (kierownika zespołu).

Powyższe oznacza, że powód był zobowiązany podpisać protokoły oraz nie było możliwości przekazania protokołów komukolwiek.

Pozostawienie protokołów w pomieszczeniu brygady, na co wskazywał powód, które dodatkowo były niepodpisane, bez wątpienia nie było wypełnieniem obowiązków służbowych leżących po stronie powoda. Jak wskazał świadek A. L. (1) pozostawianie dokumentów w pomieszczeniu brygady było zupełnie nieprawidłowe, ponieważ tam nie przebywały osoby, którym te protokoły miały być dostarczane.

Powód, jak wynika z zeznań świadka J. S., nie godził się z praktyką ukształtowaną w wydziale, w którym pracował, gdzie protokoły opatrywano podpisem w ten sposób, że w odpowiednią rubrykę wstawiano obraz wcześniej zeskanowanego podpisu wykonawcy. Powód nie zwrócił się do przełożonego z problemem braku akceptacji takiego sposobu opatrywania podpisem dokumentów. W ocenie sądu powód miał inną możliwość drukować formularze protokołów, a następnie je podpisywać i skanować i przysyłać w formie elektronicznej. Powód jak wynika z zeznań świadka L. miał dostęp do drukarek ze skanerami. Wynika to pośrednio także ze stanowiska powoda w pozwie i w złożonych zeznaniach. Powód wskazał, że drukował protokoły i zostawiał w pomieszczeniu brygad(k.5v , k.6).

Powód podkreślał wielokrotnie, że wysyłane na adres mailowy przez J. S. (3) protokoły z J. z dnia 12 lutego 2021 r. winny być mu przedłożone do podpisu i oczekiwał na przyniesienie mu ich do podpisu. Oczekiwał także jak zeznał na przyniesienie mu do podpisu protokołów dotyczących pozostałych zadań.(k.369v) Nawet jeśli taka praktyka miała miejsce dawniej, to uległa zmianie. Na powodzie spoczywał obowiązek dopilnowania dostarczenia prawidłowo wypełnionych, kompletnych formularzy, biernie oczekiwanie przez wiele dni na doręczenie mu dokumentów do podpisu, pozostawało ryzykiem powoda, a nie innych pracowników. Ponadto, jeżeli zdarzyła się uprzednio pojedyncza akceptacja protokołu tylko z podpisem członka brygady, bez podpisu kierującego zespołem to zasadą było, aby kierujący zespołem podpisał protokół.

Sąd zwraca także uwagę, że przy wykonaniu zadania w T. Wschód nie było zespołu tylko powód, więc w tym przypadku podpisać protokół mógł wyłącznie S. P..

Ponadto wobec zobowiązania z maila z dnia 3 marca 2021 r. powód natychmiastowo winien konwalidować swoje czynności i zachować się zgodnie z wymaganiami przełożonego, a nie oczekiwać na dalsze zdarzenia i doręczenie mu protokołów do podpisu. Oczekiwanie powoda było zupełnie nieuzasadnione i bezpodstawne. Dni 3 i 4 marca 2021r. (termin zakreślony powodowi do uzupełnienia protokołów to były dni robocze. Powód wskazywał w pozwie na swój mail z dnia 4 marca 2021r. (k.6) Nie ma w aktach sprawy takiego dokumentu.

Sąd rozważał także w sprawie czy skoro ostatecznie przekazał protokoły w stanie kompletnym, wymaganym przez pozwanego pracodawcę, to nie powinna zostać na niego nałożona kara nagany.

Fakt ostatecznego wykonania nałożonego obowiązku w postaci dostarczenia podpisanych w sposób przyjęty u pracodawcy protokołów, wobec wcześniejszych zaniechań powoda, nie był podstawą do uchylenia kary nagany. Powód miał pełną świadomość już w dniu 3 marca 2021 r., po otrzymaniu maila od przełożonego, że przesłane przez niego protokoły bez żadnego podpisu, nie spełniają wymogów zgodnych z zakładową instrukcją, opisem swojego stanowiska pracy, mimo tego braków niezwłocznie nie uzupełnił.

Za zasadnością nałożenia na powoda kary nagany, przemawia również to, że w czasie rozmowy w dniu 8 marca 2021 r. ze swoimi przełożonymi, nie oświadczył on jasno i klarownie przełożonemu, że dostarczy kompletne protokoły, nie poczuwał się do odpowiedzialności za zaniechania. Powód składając protokoły dopiero w dniu 8 marca 2021r. naruszył obowiązujące w pozwanej firmie instrukcje i procedury, przez co zakłócił porządek w rozliczeniu powykonawczym prac w systemie A. (...), wydłużając bezpodstawnie finalizację zadań służbowych. Wieloletnie zatrudnienie powoda w pozwanej firmie, posiadane doświadczenie nie przemawia na korzyść powoda, gdyż właśnie z tego powodu powinien być świadomy jak ważne jest terminowe wykonywanie obowiązków. Z punktu widzenia Instrukcji organizacji bezpieczeństwa pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, wydanie 4 z dnia 22 maja 2016 r. zadania, stanowiące przedmiot pisemnych poleceń ich wykonania niepodpisanych przez kierującego zespołem, nie są zadaniami zakończonymi i właśnie jako zadania niezakończone odnotowywane są w systemie (...). Taki stan

doprowadza do sytuacji odpowiedzialności Wydziału (...) i (...) wobec Biura Usług (...) jako jednostki polecającej wykonanie zadania na sieci elektroenergetycznej za niezrealizowanie zadania.

Reasumując powyższe sąd uznał, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wymierzeniu powodowi kary porządkowej była zgodna z prawem, a powództwo podlegało oddaleniu stosownie do treści art. 112 k.p. a contrario.

Z uwagi na ustawowe zwolnienie podmiotowe powoda od kosztów sądowych (art. 96 ust.1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2020 r., poz. 755 ze zm.), kosztami sądowymi obciążono Skarb Państwa.

Jednocześnie, stosownie do regulacji art. 98 k.p.c., sąd zasądził od strony powoda na rzecz pozwanej poniesione przez niego koszty zastępstwa procesowego, przy uwzględnieniu §9 ust. 1 pkt 3) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2017 r. poz. 1870 i 2400 oraz z 2018 r. poz. 138).

Sędzia Alina Kordus-Krajewska