

Sygn. akt VP 526/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

6 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: -/-

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 6 listopada 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...)w R.

o uchylenie kary porządkowej

1. uchyla karę porządkową nagany nałożoną na powódkę w dniu 10 maja 2018 roku,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 586,80 zł (pięćset osiemdziesiąt sześć złotych 80/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania pozwanej kosztami sądowymi.

sygn. akt VP 526/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25.06.2018 r. powódka G. K. wniosła o uchylenie nałożonej na nią w dniu 10.05.2018 r. przez pozwanego pracodawcę ((...)w R.) kary porządkowej nagany wskazując w uzasadnieniu, że kara została wymierzona z naruszeniem procedury (z pominięciem jej wysłuchania przed nałożeniem kary) i była nieuzasadniona.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie podnosząc, że przy wymierzeniu kary dochowano procedury a wskazane powody jej wymierzenia są rzeczywiste.

Sąd ustalił:

Umową z dnia 1 czerwca 2007 r. powódka G. K. została zatrudniona w (...)w R. na stanowisku dyrektora na czas określony (do 31.05.2008 r.). Umową z dnia 27.08.2008 r. strony przedłużyły zatrudnienie do 31.12.2010 r. W dniu 17.12.2010 r. powódka zawarła umowę na czas nieokreślony. W dniu 21.09.2015 r. powódka pod naciskiem zastępcy Prezydenta Miasta R. zrezygnowała z funkcji dyrektora (...) i na podstawie porozumienia z 30.12.2015 r. zmieniono jej warunki pracy i płacy: zatrudniona została na stanowisku zastępcy dyrektora (...). W tym czasie (od 15.10.2015 r.)

powódka przebywała na długotrwałym zwolnieniu lekarskim w związku ujawnionym schorzeniem nowotworowym. W dniu 24.01.2017 r. strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków płacowych.

Pismem z dnia 31.10.2017 r. powódka została poinformowana, że z dniem 1.11.2017 r. ulegnie zmianie nazwa zakładu pracy na „(...)” w R..

Pismem z dnia 13.11.2017 r. powódka została poinformowana, że z tym dniem w związku reorganizacją jednostki zostaje przeniesiona na stanowisko Kierownika (...)z zachowanie wynagrodzenia przez okres 6 miesięcy. Z tym dniem strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków pracy i płacy. W dniu 1.03.2018 r. strony zawarły porozumienie zmieniające w zakresie warunków pracy – powódka została zatrudniona na stanowisku Kierownika (...).

W dniu 4.05.2018 r. dyrektor zlecił informatykowi Ł. O. przeprowadzenie kontroli odwiedzanych stron internetowych na komputerach powódki, K. L. i J. R.. Z raportu wyszło, że pracownicy przeglądają strony niezwiązane z pracą i z tego powodu J. R. została ukarana karą porządkową upomnienia.

W dniu 8 maja 2018 r. złożone zostało do dyrektora pismo (z dnia 7.05.2018 r.) podpisane przez K. T., T. C., Ł. O. i K. L. zawierające – według autorów -opis nagannych zachowań powódki z prośbą o interwencję.

W dniu 10. 05.2018 r. Dyrektor A. M. wezwał powódkę do swojego gabinetu. Powódka była przekonana, że idzie porozmawiać o przygotowywanych zakresach obowiązków podległych jej pracowników. Na jego biurku leżała już przygotowana i podpisana decyzja o nałożeniu kary porządkowej nagany. Dyrektor wskazał powódce, że przekroczyła swoje kompetencje, wspominał o piśmie z dnia 7.05.2018 r., ale go jej nie pokazał. Obecny przy rozmowie radca prawny T. K. powiedział powódce, że „strasznie przekroczyła prawo i że ma szczęście, bo zamiast kary porządkowej mogłaby być zwolniona dyscyplinarnie”. Powódka chciała, po tym jak jej się pozwoli zapoznać z zarzutami, porozmawiać z dyrektorem, ale on oświadczył, że później nie jest to możliwe, bo się spieszy, gdyż wyjeżdża do siostry do L.. Gdy przedłożono powódce decyzję o nałożeniu na nią kary podpisała ją. Egzemplarz decyzji dla niej nie zawierał załączników.

Jako uzasadnienie kary w decyzji o jej wymierzeniu wskazano, że powódka naruszyła ustaloną organizację i porządek w procesie pracy, a popełnione przewinienia polegały na:

- w dniu 2 maja 2018 r. na niewykorzystaniu czasu pracy zgodnie z przeznaczeniem, tj. na przeglądaniu stron internetowych całkowicie niezwiązanych z zakresem czynności;
- obmawianiu i używaniu publicznie słów poniżających w stosunku do osoby przełożonej niezgodnie z zasadami współżycia społecznego oraz zachowania niezgodnego z wzorcami określonymi w Kodeksie Etyki wprowadzonym zarządzeniem Dyrektora, kartą kierownika oraz ustawą o pracownikach samorządowych, w szczególności w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających wymierzenie kary porządkowej. O powyższym delikcie dyscyplinarnym Dyrektor miał być poinformowany w dniu 8 .05.2018 r.

W dniu 17.05.2018 r. powódka złożyła sprzeciw podnosząc, że przed nałożeniem kary nie zapewniono jej wysłuchania i że nie dopuściła się zarzucanych jej czynów.

W piśmie z dnia 1.06.2018 r. Dyrektor pozwanej oświadczył powódce, że po rozpatrzeniu odrzuca jej sprzeciw.

Powódka w roku 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 8.03.2018 r. do 9.04.2018 r.

Powódka z tytułu okresowej oceny pracowniczej sporządzonej przez dyrektora w dniu 27.07.2016 r. otrzymała ocenę ogólną 9,06. Z powódką nie były przeprowadzane rozmowy dyscyplinujące, przełożony nie formułował zastrzeżeń do jej pracy, a w okresie gdy dyrektorem pozwanej był A. M. powódka kilkakrotnie otrzymywała finansowe dodatki specjalne za zwiększone obowiązki z tytułu jej udziału w różnych programach oraz nagrody finansowe. Powszechną praktyką u pozwanej było plotkowanie pracowników o życiu prywatnym innych pracowników (w tym dyrektora

pozwanej) oraz odwiedzanie przez pracowników pozwanej stron internetowych nie związanych z obowiązkami służbowymi m.in. podczas przerw w pracy.

Dowód: akta osobowe powódki – umowy o prace, porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy, zakresy obowiązków, pisma przyznające nagrody i dodatki specjalne, kwestionariusze oceny pracy, decyzja o wymierzeniu kary; sprzeciw z dnia 17.05.2018 r., pismo pozwanego z 1.06.2018 r. o odrzuceniu sprzeciwu, zarządzenie nr (...) k.12-16, wiadomości mailowe k. 17-20, zarządzenie nr (...) k.21-23, zarządzenie nr (...) k.24-26, karta kierownika k. 32, pismo z 25.06.2018 r. k. 43, pismo z 7.05.2018 r. k. 44, historia przeglądania stron internetowych k. 45-70, wiadomości SMS k 82-89, zeznania świadka K. T. k. 91v-92, pisma z ZUS k. 110-111, lista obecności K. T. k. 114, zeznania świadka T. C. k. 122v-123, zeznania świadka B. O. k.123, zeznania świadka Ł. O. k.125, zeznania świadka B. S. k.126, zeznania świadka M. D. k.145v, zeznania świadka K. L. k.146, zeznania świadka A. R. k.146v, przesłuchanie powódki k.152v, przesłuchanie dyrektora pozwanego k.153 v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, zeznań świadków, przesłuchania powódki i pozwanego, które Sąd uznał za wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, przy czym przesłuchanie pozwanego i zeznania świadków: K. T., T. C., Ł. O., M. D. oraz K. L. uwzględnił w zakresie w jakim nie pozostaje w sprzeczności z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie. Z wypowiedzi dyrektora pozwanego i ww. świadków przebiegał nieuzasadnienie bardzo silny- w świetle zebranego materiału- krytycyzm zachowań powódki, a „wybielanie” często tożsamy zachowań u siebie lub innych zaprzyjaźnionych osób. Najistotniejszym w niniejszej sprawie było ustalenie przebiegu spotkania w dniu 10.05.2018 r.. Co do ogólnych elementów tego spotkania relacje powódki i dyrektora pozwanej się nie różnią, w zakresie jego szczegółowego przebiegu bardziej przekonująca dla Sądu jest jednak relacja powódki. Jest ona konkretna i logiczna. Co interesujące- w toku postępowania pozwana cofnęła wniosek o przeprowadzenie dowodu z zeznań jednego świadka tego spotkania: radcy prawnego T. K..

Sąd oddalił wniosek pozwanego „o zawieszenie niniejszego postępowania do czasu prawomocnego zakończenia postępowania karnego z oskarżenia prywatnego dyrektora pozwanej przeciwko powódce o czyn z art. 212 kk (sygn. II K 1385/18)”, albowiem w ocenie Sądu nie było do zawieszenia postępowania uzasadnionych podstaw. We wskazanej sprawie „podobno” zapadł wyrok skazujący, który po pierwsze: jeszcze nie jest prawomocny, po drugie – pozwany nie przedstawił, oprócz ustnych stwierdzeń, żadnych dowód na to, że takie postępowanie się w ogóle toczy. Ponadto kwestia która jest przedmiotem niniejszego postępowania ma tylko pobieżny związek z ww. sprawą karną.

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z 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.

Zatem przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2 art. 108 kp.

Dla prawnej oceny zachowania pracownika w aspekcie przypisania mu winy, nie jest istotne, czy nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy przybrało postać niewykonania obowiązków, niewłaściwego lub nierzetelnego ich wykonania. Niezgodne z postanowieniami regulaminu pracy jest zachowanie pracownika, który nie dopełnia obowiązków określonych w art. 100 kp. W doktrynie wskazuje się, że kary porządkowe mogą być więc nałożone za niesumienne i niestaranne świadczenie pracy czy też niestosowanie się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, są zgodne z prawem lub umową o pracę (Kodeks pracy, komentarz do art. 108;

pod red. A.Świątkowski, rok wyd. 2016, wyd. 5). Pracodawca ma możliwość wyboru kary porządkowej odpowiedniej do przewinienia pracownika.

Stosownie do treści 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. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2 art. 109 kp). Pracodawca powinien umożliwić pracownikowi swobodne wypowiedzenie się (ustnie lub pisemnie) w kwestii domniemanego przewinienia.

Stosownie do treści art. 112 kp o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu pracodawca decyduje po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Powódka twierdzi, że w dniu 10.05.2018 r. leżał gotowy na biurku dyrektora jeden rodzaj pisma- decyzja o nałożeniu na nią kary nagany. Dyrektor pozwanej przekonuje, że było przygotowanych kilka wersji pism. Bezsporne jest w każdym razie, że gdy powódka została wezwana w ten dzień do dyrektora leżała u niego już gotowa decyzja w sprawie wymierzenia jej kary porządkowej. Dyrektor pozwanej w rozmowie z powódką stwierdził, że złożona została na nią skarga przez innych pracowników, jednakże treści tego pisma nie pokazał powódce i nie dał jej możliwości odniesienia się do zarzutów. Pozwana w toku postępowania nie zaprzeczyła temu, że powódka nie miała możliwości zapoznania się z oryginałem pisma z dnia 7.05.2018 r. i nie wiedziała nawet kto go sporządził (pозwana wskazała, że w aktach osobowych powódki umieściła tylko ksero tego pisma bez podpisów aby powódka nie mogła się dowiedzieć kto jest jego autorem). Odnośnie zarzutu przeglądania stron internetowych nie wyjaśniono jej nic ani nie pokazano wydruku raportu. Okoliczności które były powodem wydania decyzji nie stanowiły załącznika do pisma o nałożeniu kary, a zatem powódka – z uwagi na ogólnikowo sformułowane zarzuty- miała znacząco utrudnione zadanie przy formułowaniu sprzeciwu. Bezspornie wezwanie powódki przez dyrektora w ten dzień miało przede wszystkim na celu nałożenie na nią kary porządkowej, a nie wysłuchanie pracownika i rozważenie dopiero zasadności nałożenia kary. Niedopuszczalne w ocenie Sądu było przygotowanie sobie przez pracodawcę wcześniej decyzji o nałożeniu kary porządkowej (nawet jeśli to miałyby być – jak twierdzi pozwany- różne wersje), bo dowodzi to tylko tego, że pracodawca przed rozmową z pracownikiem z góry założył, że oskarżenia sformułowane- w tym przypadku- przez innych pracowników są wiarygodne i poważne, a to co powie „oskarżony” pracownik nie ma już żadnego znaczenia. Wskazuje to na pewną kierunkowość postępowania pozwanego- rodzi się przekonanie, że pozwany postanowił ukarać powódkę najwyższą karą porządkową (naganą), a dopiero później zbierał materiał obciążający ją.

W piśmie informującym powódkę o odrzuceniu sprzeciwu pozwany nie wskazał nic na temat stanowiska reprezentującej powódkę Związku (...) w R.. Pozwany w toku niniejszego postępowania stwierdził, że nie miał takiego obowiązku. W ocenie Sądu taki obowiązek (poinformowanie związku zawodowego) po stronie pozwanego istniał, a jego niedopełnienie stanowi kolejne uchybienie formalne przy nałożeniu kary porządkowej na powódkę.

Z uwagi na stwierdzone naruszenie procedury wymierzenia kary porządkowej przez pozwanego Sąd nie ma obowiązku odnoszenia się do tego czy wskazane w decyzji o nałożeniu kary przez pozwanego okoliczności z powodu których wymierzono karę były zasadne. Na marginesie zaznaczyć należy, iż Sąd ma poważne wątpliwości odnośnie tego czy pozwany dochował terminu na wymierzenie kary z powodu m.in. tego, że okoliczności na które powołuje się pozwany pochodzą w większości od osób, które są bardzo dobrymi znajomymi dyrektora (jeszcze z poprzedniej pracy), poza pracą będącymi z nim na „ty”. Nie wiarygodne jest dla Sądu to, iż dopiero pismo z dnia 7.05.2018 r. taką wiedzę dyrektorowi miałyby przekazać. Zresztą sam dyrektor podczas przesłuchania przyznał, że w czasie rozmów indywidualnych z pracownikami były mu już dużo wcześniej przekazywane tego rodzaju informacje co ww. piśmie, ale „on nie chciał wszczynać awantur”, „nie dawał wiary, że powódka może takie rzeczy opowiadać”. Zauważyć również należy, iż w piśmie z dnia 10.05.2018 r. nie wskazane zostały konkretne sytuacje w jakich miałyby dojść do tych naganych zachowań powódki. Powódka wykazała, że w okresie ostatnich 3 miesięcy długi czas spędziła na zwolnieniu lekarskim lub urlopie, a z większością pracowników którzy wskazywali na nieprawidłowości w jej zachowaniu wspólnie w jednym pokoju spędziła 1 lub 2 dni. Z kolei w zakresie zarzutu przeglądania stron internetowych nie związanych z obowiązkami służbowymi zauważyć należy, iż pozwany w treści decyzji nie wskazał w jakim godzinach miało to się odbyć, o jakie strony konkretnie chodzi. Wskazany jest zresztą tylko jeden dzień.

Powódka nie zaprzecza, że przeglądała pewne strony w Internecie ale robiła to dla celów służbowych albo w należytym jej przerwie pracowniczej. Nadto podniosła, że nie było żadnego wydanego przez kierownictwo pozwanej aktu zabraniającego przeglądania w czasie pracy stron internetowych czy określonego katalogu zakazanych stron (pracodawca jeśli pewne strony za takie uważał to mógł zlecić ich zablokowanie), dlatego każdy z pracowników pozwanej pozwalał sobie na przeglądanie różnych stron internetowych. Pracodawca to tolerował i budzić może w związku z tym zdziwienie tak różne traktowanie pracowników: u niektórych takich zachowań pracodawca nie dostrzegał a innym pracownikom wymierzał za to karę porządkową. Symptomatyczne jest też sama decyzja odnośnie przeprowadzenia kontroli komputerów pracowników albowiem dyrektor pozwanej zlecił sprawdzić tylko 3 konkretne komputery (w tym powódki), przy czym na komputerze K. L. nie znaleziono nic „niedozwolonego” pomimo tego, że ona również przeglądała różne strony w Internecie. Takich kontroli nie zlecono wcześniej ani później. Nie było również wcześniej przekazanej informacji aby nie korzystać kategorycznie w czasie pracy ze stron niezwiązanych z zakresem swoich czynności. Zadziwiające jest w kontekście wszystkich zarzutów wobec pozwanej jest to, że naganie zostały ocenione rzekome zachowania powódki, a tożsame zachowania u innych pracowników już nie spotkały się z taką oceną. Tuż przed zamknięciem rozprawy pełnomocnik pozwanego podniósł zarzut, iż sprzeciw powódka złożyła z uchybieniem terminu, bo sprzeciw wpłynął do pracodawcy po terminie. Zdaniem Sądu ocenę zachowania terminu pracodawca mógł dokonać przy rozpoznaniu sprzeciwu a nie na ostatnim etapie postępowania sądowego, a ponadto bezsprzecznie przesyłka zawierająca sprzeciw została nadana w urzędzie pocztowym w ustawowym terminie i dlatego Sąd uważa, że termin został przez powódkę dochowany.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w pkt 1 sentencji.

O kosztach (pkt 2) orzeczono na mocy art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokatów z dnia 22 października 2015 r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Pozwany przegrał spór, dlatego Sąd zasądził od niego na rzecz powódki 586,80 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, w tym wynagrodzenie w wysokości trzykrotnej minimalnego (120 zł) oraz 226, 80 zł kosztów dojazdu (5 rozpraw x 46, 23 zł [27 km x 2 x 0,84 zł]), a pozostałym zakresie oddalił jako niezasadne.

Z uwagi na okoliczności sprawy Sąd odstąpił- na podstawie art. 102 kpc- od obciążania pozwanej kosztami sądowymi.