

Sygn. akt IV P 69/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 02 listopada 2020r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Protokolant: stażysta Olga Witkowska

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2020r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w M.

o uchylenie kary porządkowej upomnienia

I. Uchyła karę porządkową upomnienia nałożoną na powódkę E. R. w dniu 16 kwietnia 2020r. przez pozwanego Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w M.;

II. Zasądza od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. na rzecz powódki E. R. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. Nakazuje pobrać od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

sędzia Justyna Marciniak

Sygn. akt IV P 69/20

UZASADNIENIE

W dniu 19 maja 2020r. powódka E. R. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika skierowała pozew przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w M., w którym wniosła o uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej na nią w dniu 16 kwietnia 2020r. oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że w dniu 5 marca 2020r. zostało jej wydane przez Dyrektora Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. polecenie służbowe, zgodnie z którym miała reprezentować MOPS w M. na rozprawie w dniu 6 marca 2020r., a więc następnego dnia, w sprawie dotyczącej klienta Ośrodka. Z uwagi na brak kompetencji zawodowych do zrealizowania polecenia Dyrektor oraz zbyt krótki czas na przygotowanie się do zadania, powódka wystosowała pismo, w którym nie wyraziła zgody bycie pełnomocnikiem MOPS w M.. W odpowiedzi na stanowisko powódki, Dyrektor doręczył jej w dniu 16 kwietnia 2020r. pismo, w którym została wskazana podstawa prawna obowiązku wykonywania poleceń służbowych przez pracownika oraz informacja, iż niewykonanie przez powódkę poleceń służbowych dotyczących stawiennictwa w Sądzie stanowi naruszenie podstawowych obowiązków

służbowych w postaci niestosowania się do poleceń przełożonego, naruszenie dobra pracodawcy, z uwagi na pominięcie dowodu z zeznań, naruszenie mienia pracodawcy w postaci dyscypliny finansów publicznych. Tego samego dnia jeszcze, pozwany reprezentowany przez Dyrektora dokonał formalnego wysłuchania powódki. Po wysłuchaniu, nałożył na powódkę karę porządkową upomnienia. Od ww. kary porządkowej, powódka w przepisany terminie wniosła sprzeciw. Pismem z dn. 6 maja 2020r. pozwany zawiadomił powódkę o odrzuceniu sprzeciwu. Wobec powyższego powódka zarzuciła, że polecenie służbowe wydane przez pozwanego w dniu 5 marca 2020r. było sprzeczne z treścią jej umowy o pracę oraz zakresem jej obowiązków zawodowych, który nie obejmował żadnych czynności w postępowaniach toczących się przed sądami powszechnymi. Polecenie to nie było ponadto zgodne z jej kwalifikacjami. Powódka zaznaczyła przy tym, że dostała za zadanie bycie reprezentantem i pełnomocnikiem Ośrodka w sprawie dotyczącej petenta spoza jej rejonu, zaledwie na dzień przed planowaną rozprawą. Dodatkowo zauważyła, że w piśmie stanowiącym odrzucenie sprzeciwu pracownika od nałożonej kary, pracodawca nie powołał żadnych wewnętrznych regulacji, na podstawie których standardem było wydawanie tożsamych poleceń służbowych pracownikom pełniącym funkcję na stanowisku tożsamym do stanowiska powódki, ograniczając się „rzekomej” procedury w tym zakresie oraz nie zastosował analogicznych konsekwencji prawnych w stosunku do innych pracowników w tego samego rodzaju sprawie (k. 3-11 akt).

Pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w M. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany odnosząc się do twierdzeń pełnomocnika powódki, że w zakresie czynności powódka nie ma obowiązku uczestnictwa i reprezentowania pracodawcy w postępowaniach toczących się przed sądami powszechnymi, pozwany wskazał, iż pełnomocnik zdaje się nie zauważać jednej kwestii, a mianowicie takiej, że katalog zadań nie jest katalogiem zamkniętym, ponadto jasno wskazano, że do zadań powódki należy wykonywanie innych czynności nie objętych ustalonym zakresem czynności, a zleconych przez Dyrektora Ośrodka. Tym samym polecenie służbowe wydane powódce w dniu 5 marca 2020r., a dotyczące stawiennictwa w sądzie celem przesłuchania jako reprezentanta MOPS, jak najbardziej mieściło się w katalogu obowiązków należących do powódki. W związku z tym, że pracownik A. K. (1), który miał być wyznaczony do reprezentowania w sprawie przebywał na zwolnieniu lekarskim, pracodawca był zobowiązany do wytypowania innego pracownika. Tym samym w dniu 5 marca 2020r. do gabinetu Dyrektora została wezwana powódka, która poinformowana o zaistniałej sytuacji, sprzeciwiła się uczestnictwu w rozprawie w dniu 6 marca 2020r. w sprawie dotyczącej umieszczenia w domu pomocy społecznej. W związku z odmową wykonania polecenia, powódkę poproszono o potwierdzenie tego faktu na piśmie. W ocenie pozwanego niewykonanie przez powódkę polecenia służbowego dotyczącego stawiennictwa w sądzie w sprawach petentów Ośrodka, stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych. Nie zgodził się z twierdzeniami strony powodowej jakoby ukaranie powódki stanowiło nadużycie instytucji przewidzianych w Kodeksie pracy. Jak wskazuje strona powodowa, powódka jest doświadczonym pracownikiem, zaś sprawy dotyczące umieszczenia w domach pomocy społecznej nie należą do skomplikowanych. Skoro powódka nie zapoznała się z aktami sprawy, nie była w stanie ocenić rzekomej trudności sprawy mającej się odbyć w dniu 6 marca 2020r. Tym samym według pozwanego powódka naruszyła ustaloną organizację i porządek w procesie pracy poprzez odmowę wykonania polecenia służbowego z dn. 5 marca 2020r. Zdaniem pozwanego, polecenie służbowe z dn. 5 marca 2020r. dotyczyło pracy powódki, nie wykraczało poza jej kwalifikacje i zakres czynności służbowych, jak również nie było sprzeczne z rodzajem wykonywanej przez nią dotychczas pracy na powierzonym stanowisku. Poza tym pozwany wskazał, że wszelkie działania, jakie podejmuje pracownik muszą być wykonywane sumiennie, starannie, jak również zgodnie z przepisami prawa, jak i ustaloną organizacją i porządkiem w procesie pracy. Za takie według pozwanego nie można uznać działań powódki. W związku z tym ukaranie powódki było w pełni uzasadnione (k. 43-47 akt).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały na kolejnych rozprawach przed Sądem.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. R. jest zatrudniona u pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku starszego pracownika socjalnego.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B – umowa o pracę z dn. 29.06.1990r. k. 36, zeznania powódki k. 83-85 akt 00:05:31 do 00:45:58, k. 117)

Do zadań powódki należy m.in. praca socjalna, dokonywanie analizy ocen i zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy socjalnej, udzielania informacji, wskazówek o pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych, pomoc w uzyskaniu dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa, pobudzanie aktywności społecznej i inspirowanie działań samopomocowych, prowadzenie działalności profilaktycznej, przeprowadzanie wywiadów środowiskowych, prowadzenie działalności profilaktycznej, wprowadzanie i realizacji kontraktów socjalnych, współpraca z asystentem rodziny w zakresie wspierania jego działań, wykonywanie innych czynności nie objętych ustalonym zakresem czynności, a zleconych przez Dyrektora Ośrodka.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. B - zakres czynności k. 226)

W dniu 4 marca 2020r. do Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. wpłynęło wezwanie z Sądu Rejonowego w Mławie celem stawiennictwa w dniu 6 marca 2020r. w sprawie z wniosku Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. o umieszczenie w domu pomocy społecznej. Odbiór pisma pokwitowała A. B. (1) – kierownik D. Pomocy (...), która następnie przekazała je pracownikowi socjalnemu A. K. (1). Sprawa dotyczyła umieszczenia w domu pomocy społecznej osoby z jej rejonu. Zgodnie z obowiązującą u pozwanego praktyką, to pracownicy socjalni reprezentują Ośrodek w postępowaniach przed sądem w sprawach osób z rejonu, którego prowadzą czynności. Gdy pracownik danego rejonu nie może być na rozprawie, wówczas przed sądem występuje pracownik socjalny go zastępujący. Również powódka sporadycznie występowała w sprawach sądowych. A. K. (1) po ok. 30 minutach zwróciła teczkę z dokumentacją osoby. Około godz. 15:55 A. K. (1) skierowała do Dyrektora D. M. pismo, w którym wskazała, że nie wyraża zgody na wskazywanie jej osoby do pełnienia funkcji opiekuna prawnego i kuratorów dla osób całkowicie ubezwłasnowolnionych. Od następnego dnia A. K. (1) przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z tym w dniu 5 marca 2020r. do gabinetu Dyrektora D. M. została wezwana powódka. Po przedstawieniu jej sytuacji, powódka w obecności A. N. (1) i A. B. (1) została poproszona przez Dyrektora, by reprezentowała MOPS w M. w sprawie sądowej dot. umieszczenia podopiecznego w domu pomocy społecznej. Powódka odmówiła. Wskazała, że według niej to dyrektor, kierownik bądź radca prawny są uprawnieni do reprezentowania pozwanego. W związku z odmową wykonania polecenia, powódkę poproszono o potwierdzenie tego na piśmie, co powódka uczyniła w piśmie z dn. 5 marca 2020r. Po rozmowie z powódką, do gabinetu została wezwana pracownik socjalny E. O. (1), która zgodnie z systemem zastępstw zastępuje p. K. w czasie jej nieobecności. Pracownik ta wyraziła zgodę na stawiennictwo w Sądzie Rejonowym w Mławie w dniu 6 marca 2020r. i cofnęła wniosek o urlop na ten dzień. Od 6 do 20 marca 2020r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie ze zwolnienia, świadczyła pracę przez tydzień. Następnie, od 31 marca 2020r. do 10 kwietnia 2020r. powódka nie była obecna w pracy w związku z opieką nad matką.

(Dowód: wniosek MOPS w M. do Sądu Rejonowego w Mławie z dn. 24.01.2020r. k. 99, pełnomocnictwo z dn. 05.03.2020r. k. 102, protokołu rozprawy z dn. 06.03.2020r. w sprawie III RNs 9/20 k. 103-104, zarządzenie o wyznaczeniu rozprawy z dn. 26.02.2020r. k. 100, zeznania powódki k. 83-85 akt 00:05:31 do 00:45:58, k. 117, zeznania pozwanego k. 85-86 akt 00:45:48 do 01:19:46, k. 117-118, zeznania świadka A. K. k. 87-88 akt 01:22:34 do 01:46:59, zeznania świadka A. B. k. 88-90 akt 01:50:11 do 02:09:50, zeznania świadka A. N. k. 90-91 akt 02:09:50 do 02:20:51, zeznania świadka E. O. k. 91-92 akt 02:20:51 do 02:34:37, zeznania świadka J. N. k. 115-116, zeznania świadka A. W. k. 116-117)

Po uprzednim wysłuchaniu powódki, w dniu 16 kwietnia 2020r. została nałożona na nią na piśmie kara porządkowa opomnienia za naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych:

1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy – odmowa wykonania polecenia pracodawcy wydanego w dniu 5 marca 2020r., dotyczącego stawiennictwa w Sądzie Rejonowym w Mławie w dniu 6 marca 2020r. w sprawie petenta Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M.,

2) dobra pracodawcy – groźba pominięcia przez sąd dowodu z zeznań w przypadku niestawiennictwa wyznaczonego przez MOPS w M. pełnomocnika,

3) mienia pracodawcy (dyscypliny finansów publicznych) - za niewypełnienie obowiązku stawiennictwa na wezwanie sądu bez usprawiedliwionej przyczyny grozi m.in. kara grzywny.

Oświadczenie zawierało pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania.

(Dowód: kara porządkowa upomnienia z dn. 16.04.2020r. k. 13, notatka z wysłuchania pracownika z dn. 16.04.2020r. k. 14, zeznania powódki k. 83-85 akt 00:05:31 do 00:45:58, k. 117, zeznania pozwanego k. 85-86 akt 00:45:48 do 01:19:46, k. 117-118)

Powódka nie zgodziła się z nałożoną na nią karą upomnienia i pismem z dnia 21 kwietnia 2020r. reprezentowana przez adw. M. G. wniosła sprzeciw, w którym wskazała, że zastosowanie wobec niej kary upomnienia za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj.:

- art. 108 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p. poprzez nałożenie w dniu 16 kwietnia 2020r. kary porządkowej w postaci upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, w zakres czego może być kwalifikowane jedynie niewykonanie polecenia służbowego przełożonego, podczas gdy polecenie służbowe wydane w dniu 5 marca 2020r. dotyczące występowania jako pełnomocnik Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. na rozprawie, rozszerzające zakres obowiązków, nie było zgodne z jej kwalifikacjami, a zatem nie stanowiło polecenia służbowego dotyczącego pracy, brak było ustawowych podstaw nałożenia z tego powodu kary porządkowej upomnienia,

- art. 100 § 2 pkt 4 w zw. z art. 108 § 1 pkt 1 k.p. poprzez nałożenie w dniu 16 kwietnia 2020r. kary porządkowej upomnienia bez ustawowych podstaw, w sytuacji, w której przesłanki naruszenia dobra pracodawcy i jego mienia nie mieszczą się w zakresie kodeksowych podstaw, uprawniających pracodawcę do nałożenia na pracownika kary porządkowej, jak również w okolicznościach nie doszło do naruszenia dobra i mienia pracodawcy. Z kolei pismem z dnia 20 kwietnia 2020r., doręczonym 8 maja 2020r., pozwany odrzucił sprzeciw powódki od kary porządkowej upomnienia.

(Dowód: akta osobowe powódki cz. D - sprzeciw pracownika z dn. 21.04.2020r. i k. 15-22 akt sprawy, odrzucenie sprzeciwu z dn. 20.04.2020r. wraz z zpo i k. 28 akt sprawy)

Wynagrodzenie powódki E. R. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosi 3.850,00 złotych brutto miesięcznie.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 10.06.2020r. k. 52)

W niniejszej sprawie stan faktyczny był w przeważającej części bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, w oparciu o zeznania powódki, zeznania pozwanego – w jego imieniu Dyrektor D. M. oraz zeznania świadków: A. K. (1), A. B. (1), A. N. (1), E. O. (1), A. W. (2), J. N. (2).

Sąd dał wiarę zarówno zeznaniom powódki, jak i D. M., słuchanej w charakterze strony pozwanej. Były one spójne i logiczne. Znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Strony różniły się jedynie w ocenie, czy polecenie służbowe wydane powódce w dniu 5 marca 2020r., a dotyczące stawiennictwa w sądzie celem przesłuchania jako reprezentanta MOPS, mieściło się w zakresie obowiązków powódki.

Okoliczności dotyczące przebiegu rozmów, jakie miały miejsce w dniach 4 i 5 marca 2020r., odmowy wykonania przez powódkę polecenia służbowego w dniu 5 marca 2020r., jak również organizacji pracy u pozwanego, w szczególności reprezentowania pozwanego w postępowaniach przed sądami przez pracowników przedstawili świadkowie: A. K. (1),

A. B. (1), A. N. (1), E. O. (1). Ich zeznania były spójne, logiczne, zbieżne, ponadto niekwestionowane, dlatego Sąd uznał je w całości za wiarygodne.

Świadkowie J. N. (2) oraz A. W. (2) potwierdzili fakt reprezentowania pozwanego w postępowaniach przed sądami przez pracowników socjalnych.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd zważył, co następuje:

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Wymiar konkretnej kary porządkowej zastosowanej wobec pracownika nie może być zupełnie dowolny i powinien uwzględniać podstawowe zasady wynikające z obowiązującego prawa.

Pracodawca może zastosować wobec pracownika jedną z wymienionych w art. 108 § 1 k.p. kar porządkowych 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. Jednakże i wówczas warunkiem skuteczności zastosowania kary porządkowej jest dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych.

Stosownie do art. 109 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (§ 1). Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2).

Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (§ 3).

W przypadku zawieszenia biegu 2-tygodniowego terminu pozostała część tego terminu biegnie od dnia powrotu pracownika do pracy. Oblicza się ją, odejmując od 14 dni liczbę dni, które upłynęły od następnego dnia (art. 111 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) po dowiedzeniu się o naruszeniu obowiązku pracowniczego do dnia poprzedzającego pierwszy dzień nieobecności pracownika.

O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p)

Natomiast art. 112 § 1 kp stanowi, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wystąpić do Sadu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary nagany (§2)

Odnosząc się do wymogów formalnych związanych z nałożeniem na powódkę kary upomnienia, wskazać należy, że powódka o zastosowanej karze porządkowej upomnienia została zawiadomiona na piśmie, ze wskazaniem rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych oraz dacie dopuszczenia się tych naruszeń. Powódka została pouczona o prawie i terminie zgłoszenia sprzeciwu. Strona pozwana udowodniła, że przed nałożeniem kary upomnienia powódka została wysłuchana.

Jednakże nie dokonano jej w przewidzianym przez kodeks pracy 2-tygodniowym okresie od daty, kiedy pracodawca dowiedział się o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Wskazać należy, że termin do nałożenia kary zaczął biec dla pozwanego od 05 marca 2020r. Z uwagi na nieobecność w pracy powódki w dniach od 6 marca do 20 marca 2020r. uległ on zawieszeniu. Z kolei od 21 marca 2020r. termin ten zaczął biec ponownie. Wskazać przy tym należy, że aż do 31 marca 2020r. powódka była pracy. Z kolei nałożenie kary, a także poprzedzające je wysłuchanie powódki nastąpiło dopiero 16 kwietnia 2020r., kiedy powódka powróciła z kolejnego, ale nie następującego bezpośrednio po poprzednim zwolnieniu. Zatem, w ocenie Sądu nastąpiło przekroczenie przewidzianego przez kodeks pracy terminu do nałożenia kary porządkowej na pracownika.

Odnosząc się do okoliczności, które legły u podstaw decyzji pracodawcy o nałożeniu na powódkę kary upomnienia, wskazać należy, że powódka w dniu 5 marca 2020r. nie zgodziła się występować przed Sądem Rejonowym w Mławie na rozprawie w dniu 6 marca 2020r. w sprawie z wniosku Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. dotyczącej umieszczenia podopiecznego w domu pomocy społecznej. Strona pozwana nie potrafiła wskazać przy tym, w jakim charakterze powódka miałaby występować przed Sądem Rejonowym w Mławie na rozprawie w dniu 5 marca 2020r.

Wskazać należy, że pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeśli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy, jest zgodne z przepisami oraz zgodne z umową o pracę.

Polecenie dotyczy pracy wówczas, gdy jest związane ze stosunkiem pracy. Wykracza poza tę granicę np. polecenie załatwienia prywatnej sprawy przełożonego.

Zgodność polecenia z umową o pracę oznacza przede wszystkim polecenie wykonywania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Pracownik jest obowiązany do wykonywania innej pracy tylko wtedy, gdy wynika to z przepisu szczególnego (w tym zakresie w szczególności art. 42 § 4 i art. 81 § 3 k.p.). Odnosi się to także do innych elementów umowy, np. miejsca i czasu pracy.

Wymóg zgodności polecenia z prawem obejmuje nie tylko prawo pracy, ale także wszelkie inne gałęzie prawa.

W ocenie Sądu polecenie służbowe wydane powódce w dniu 5 marca 2020r. dotyczące stawiennictwa w sądzie w charakterze reprezentanta, nie mogło należeć do obowiązków powódki. Z zakresu obowiązków powódki, jak i z ustawy o pomocy społecznej z dn. 12 marca 2004r. nie wynika by do pracownika socjalnego należało reprezentowanie pracodawcy przed sądami. Do zadań pracownika socjalnego należy przede wszystkim praca socjalna. To Dyrektor reprezentuje Ośrodek Pomocy (...) na zewnątrz.

To, że u pozwanego obowiązuje praktyka, że to pracownicy socjalni reprezentują Ośrodek w postępowaniach przed sądem w sprawach osób z rejonu, którego prowadzą czynności, nie może jeszcze prowadzić do wniosku, że należy to do obowiązków powódki.

Dodatkowo wskazać należy, że powódka otrzymała polecenie występowania przed Sądem w sprawie dotyczącej petenta spoza jej rejonu, zaledwie na dzień przed planowaną rozprawą. Nawet jeśli była to sprawa prosta, trudno oczekiwać podjęcia się przez powódkę reprezentacji, jeśli nie miała o niej żadnej wiedzy, nie dotyczyła jej podopiecznego.

Jeśli powódka miałaby występować jako pełnomocnik, co może sugerować treść oświadczenia o jej ukaraniu, nie mogłaby być przesłuchiwana w charakterze strony. Poza tym sądy nie wymierza kary grzywny za nieusprawiedliwione stawiennictwo strony lub jej pełnomocnika. Co za tym idzie zarzuty wskazane w pkt 2 i 3 oświadczenia z dn. 16 kwietnia 2020r. były bezpodstawne i bezzasadne.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd uchylił karę porządkową upomnienia nałożoną na powódkę w dniu 16 kwietnia 2020r., o czym orzekł w pkt pierwszym wyroku.

Wobec faktu, że powódka E. R. wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który złożył wniosek o zwrot kosztów zastępstwa procesowego, należy jej się, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu, do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. na rzecz powódki wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 120,00 złotych na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powódka E. R. wygrała sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w M. kwotę 30 złotych tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu, od której była ona zwolniona na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

sędzia Justyna Marciniak