

Sygn. akt IV P 76/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

9 września 2020 roku

Sąd Rejonowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Joanna Wardak
Protokolant:	Agata Bareja

po rozpoznaniu 18 sierpnia 2020 roku na rozprawie

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko Urzędowi Miasta i Gminy M.

o uchylenie kary porządkowej

uchyliła karę nagany z 27 lutego 2020 roku.

IV P 76/20

UZASADNIENIE

Stanowiska stron.

Powódka M. Z. domagała się od pozwanego Urzędu Miasta i Gminy M. uchylenia kary nagany oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od tych kosztów liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia zasądzającego świadczenie do dnia zapłaty.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Stan faktyczny.

M. Z. jest zatrudniona w Urzędzie Miasta i Gminy M. od 1 lutego 2007 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika Urzędu (...).

Pismem z 12 lutego 2020 roku Sąd Rejonowy w Siedlcach zwrócił się do Urzędu Gminy M. o nadesłanie wszelkiej dokumentacji podpisanej własnoręcznie przez S. K. syna H. K. (1) zmarłego 27 marca 2019 roku, a ostatnio zamieszkałego stale w miejscowości R. (...) w terminie niezwłocznym z uwagi na podjęte czynności w sprawie oraz konieczność skierowania akt sprawy wraz ze zgromadzoną dokumentacją do biegłego. Powyższe pismo zostało opatrzone przez sekretarza M. Ł. dekreacją o skierowaniu go do wykonania przez pracownika zajmującego stanowisko

ds. ewidencji ludności i dowodów osobistych ((...)), Urząd (...) ((...)) oraz referat organizacyjno-administracyjny ((...)).

14 lutego 2020 roku (piątek) około godziny 14.00 pracownik zajmujący się obroną cywilną K. S. przyniósł do wykonania przedmiotowe pismo M. Z.. Po przeczytaniu pisma w aplikacji (...) wpisała ona błędne dane osoby, której dotyczyło to pismo, tj. H. K. (2) zamiast S. K.. Okazało się, że w aplikacji znajduje się numer PESEL H. K. (2) oraz informacja o jego aktach urodzenia, zgonu i małżeństwa. Pracownica spisała z aktu zgonu numer PESEL i udała się do pracownicy zajmującej stanowisko ds. ewidencji ludności i dowodów osobistych T. R.. Pokazała jej pismo z Sądu Rejonowego w Siedlcach i podała numer PESEL H. K. (2). T. R. ustaliła w rejestrze mieszkańców, że osoba o tych danych nie mieszkała na terenie Urzędu Miasta i Gminy M.. W swoich ustaleniach T. R. oparła się jedynie na informacji o numerze PESEL podanej jej przez M. Z. nie sprawdzając jej z treścią pisma z sądu. W tym czasie T. R. nie dysponowała jeszcze pismem z Sądu Rejonowego w Siedlcach, które powinno trafić do niej zgodnie z dekretacją sekretarza M. Ł..

Po dokonaniu powyższych ustaleń M. Z. napisała pismo do Sądu Rejonowego w Siedlcach informujące, że Urząd Miasta i Gminy M. nie posiada żądanej dokumentacji. Z tak przygotowanym pismem około godziny 15.00 udała się do burmistrza J. Ł.. Burmistrz kategorycznie stwierdził, że taka osoba istnieje, bo ją osobiście znał. Następnie M. Z. i J. Ł. udali się do U. K. zajmującej się gospodarką odpadami, która ustaliła, że S. K. składał deklarację i odprowadzał opłaty za śmieci. Po tych ustaleniach burmistrz stwierdził, że pismo przygotowane przez M. Z. należy poprawić. Pracownica ponownie udała się do T. R., która po imieniu i nazwisku sprawdziła w rejestrze mieszkańców, że istnieje osoba o danych „S. K.". Ponieważ zbliżała się godzina zakończenia pracy M. Z., tj. 16.00, a od poniedziałku pracownica miała rozpocząć tygodniowy urlop wypoczynkowy, zostawiła tę sprawę do załatwienia zastępującej ją koleżance. Po powrocie z urlopu M. Z. została wezwana do burmistrza, którego przeprosiła za pomyłkę.

27 lutego 2020 roku M. Z. złożyła pracodawcy pisemne wyjaśnienia i tego samego dnia otrzymała karę nagany wymierzoną przez Burmistrza Miasta i Gminy M.. Przyczyną jej nałożenia było nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez niewłaściwe wykonanie obowiązków pracowniczych, które miało miejsce 14 lutego 2020 roku. Naruszenie poległo na sporządzeniu przez pracownicę pisma do Sądu Rejonowego w Siedlcach bez dołożenia należytej staranności, co skutkowało by poświadczeniem nieprawdy przez Burmistrza Miasta i Gminy M..

4 marca 2020 roku M. Z. złożyła sprzeciw od kary porządkowej, a 13 marca 2020 roku otrzymała oświadczenie pracodawcy o odrzuceniu wniesionego sprzeciwu. 25 marca 2020 roku pracownica w złożonym pozwie domagała się uchylenia kary porządkowej.

Stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o: sprzeciw z 4 marca 2020 roku (k. 7), odrzucenie sprzeciwu (k. 8), wyjaśnienia pisemne powódki z 27 lutego 2020 roku (k. 9), pismo Sądu Rejonowego w Siedlcach z 12 lutego 2020 roku (k. 18), zarządzenie Nr (...) Burmistrza Miasta i Gminy M. z 22 kwietnia 2015 roku w sprawie ustalenia Regulaminu Pracy (k. 21), zeznania powódki M. Z. (nagranie z 18 sierpnia 2020 roku 00:05:08-00:26:57 i 00:35:39-00:36:55), częściowe zeznania Burmistrza Miasta i Gminy M. (nagranie z 18 sierpnia 2020 roku 00:26:58-00:33:54 i 00:36:56-00:39:11) oraz dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki.

Ocena dowodów i ocena prawna.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Zgodnie z art. 108 § 1 kp pkt 1 i 2 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 karę upomnienia lub karę nagany. W myśl art. 109 § 1-3 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. 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. Zgodnie z 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. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. W myśl art. 111 kp przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Zgodnie z art. 112 § 1-3 kp 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. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W razie uwzględnienia sprzeciwu wobec zastosowanej kary pieniężnej lub uchylenia tej kary przez sąd pracy, pracodawca jest obowiązany zwrócić pracownikowi równowartość kwoty tej kary.

W przedmiotowej sprawie, przy zachowaniu przez pozwanego wymogów formalnych zawartych w art. 109 § 1-3 kp i art. 110 kp sporna była kwestia istnienia prawnej możliwości wymierzenia powódce kary porządkowej zgodnie z art. 108 § 1 kp pkt 1 i 2 za „nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy” oraz sama zasadność jej wymierzenia.

Odnosząc się do pierwszej z tych kwestii wskazać należy, że zgodnie z § 6 regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych dotyczących pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami lub umową o pracę. Powódka otrzymała prawnie skuteczne polecenie służbowe, które powinna wykonać sumiennie i starannie. Niedochowanie przez nią tych wymogów było równoznaczne z naruszeniem reguł zawartych w regulaminie pracy określających organizację i porządek w procesie pracy.

Odnosząc się do drugiej ze wskazanych wyżej kwestii należy przypomnieć, że zgodnie z art. 111 kp przy stosowaniu kary pracodawcy obowiązany jest wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. W niniejszej sprawie ocena pracodawcy zachowania powódki przez pryzmat tych przesłanek okazała się niewłaściwa. Wymierzając karę nagany pozwany pominął następujące okoliczności:

1. Błąd powódki nastąpił w wyniku pomyłki podyktowanej chęcią szybkiego załatwienia sprawy z uwagi na zbliżającą się godzinę zakończenia pracy oraz zaplanowany urlop wypoczynkowy.
2. Pismo Sądu Rejonowego w Siedlcach zostało zadekretowane na trzy wydziały, zatem pozwany powinien uzyskać żadaną informację od każdego z nich i dopiero potem udzielić sądowi odpowiedzi.
3. Z dekretacji znajdującej na piśmie Sądu Rejonowego w Siedlcach nie wynika, aby to wydział, w którym pracowała powódka, powinien w pierwszej kolejności odszukać żądanych informacji. Urząd (...)został wymieniony jako drugi po stanowisku ds. ewidencji ludności i dowodów osobistych. Pozwany nie wykazał, aby na powódce spoczywał obowiązek koordynowania pracy wydziałów w celu przygotowania odpowiedzi dla sądu.
4. Powódka przeprosiła pracodawcę za popełnienie błędu przy przygotowywaniu odpowiedzi dla sądu.
5. Pismo przygotowane przez powódkę stanowiło jedynie projekt, który podlegał ocenie pracodawcy.
6. Pozwany nie udowodnił, aby powódka „uporczywie” nalegała na podpisanie przez pracodawcę przygotowanego. Były to jedynie jego twierdzenia niepoparte żadnymi dowodami. Bardziej przekonująca okazała się wersja powódki mówiąca o tym, że przeprowadzona rozmowa miała jedynie charakter „wymiany zdań” w świetle cechy charakteru burmistrza polegającej na tym, że na nim „nic nie można wymusić”.

7. Powódka nie była do tej pory karana karami porządkowymi. Pozwany nie wykazał, aby zgłaszał jakiegokolwiek uwagi do jej pracy czy zachowania.

Na koniec należy wskazać, że brak jest jakichkolwiek dowodów, że powódka miała zamiar nakłonić burmistrza do poświadczenia nieprawdy i wprowadzenia w błąd Sąd Rejonowy w Siedlcach. Pozwanemu uszła uwadze bardzo istotna okoliczność, że przed sporządzeniem projektu odpowiedzi w imieniu Urzędu Miasta i Gminy M. powódka pokazała pismo z sądu T. R., która miała możliwość, a wręcz powinność zweryfikować ustalenia poczynione przez powódkę z danymi osoby wskazanej w tym piśmie. Gdyby faktycznie powódka dążyła do wprowadzenia w błąd pracodawcy, to logiczne jest, że pisma z sądu nie pokazałaby tej pracownicy (która w tym momencie takiego pisma jeszcze nie otrzymała), gdyż w takiej sytuacji jej błędne (zdaniem pozwanego umyślnie) ustalenia zostałyby szybko wykryte.

Powyższe argumenty świadczą o tym, że kara nagany nie powinna być powódce wymierzona jako zbyt surowa. Konsekwencją uchybienia wymogowi z art. 111 kp jest uchylenie kary porządkowej na podstawie art. 112 § 2 kp.