

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 października 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Małgorzata Nożykowska

Protokolant: Maciej Przesmycki

po rozpoznaniu w dniu 5 października 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. F.

przeciwko Zespołowi (...) W. w W.

o uchylenie kary porządkowej

1. odmawia odrzucenia pozwu;
2. oddala powództwo.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 stycznia 2017 r. (data prezentaty) skierowanym przeciwko Zespołowi (...) W., D. F. wniosła o uchylenie kary porządkowej nałożonej na nią w dniu 15 grudnia 2016 r. i usunięcia zawiadomienia o nałożeniu tej kary z akt osobowych powódki oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powódka wskazała, że kara została nałożona z naruszeniem przepisów prawa w postaci art. 109 § 2 k.p., art. 108 k.p. jak i procedury nakładania kar porządkowych (pozew – k. 2-4).

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 marca 2017 r. (data prezentaty) pozwany wniósł o odrzucenie pozwu, a w przypadku nieuwzględnienia tego wniosku o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, iż wymierzenie kary porządkowej powódce nie miało miejsca (odpowiedź na pozew – k. 13-15).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. F. zatrudniona jest w Zespole (...) W. od 15 października 2007 r., od 1 sierpnia 2013 r. na stanowisku Kierownika Ż. nr 16, od 1 lutego 2014 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu (umowy o pracę – k. 3, 69 a.o.).

Dyrektorem pozwanego i przełożoną powódki jest B. P. (bezsporne).

Powódka jako kierownik Ż. nr 16 podjęła decyzję o nieprzedłużaniu umowy o pracę z jedną z opiekunek - A. K.. Jej przełożona B. P. zwróciła się do powódki elektronicznie o wskazanie przyczyn takiej decyzji, a następnie uznając korespondencję z powódką za niewystarczającą zaprosiła powódkę na rozmowę w tej sprawie. Intencją przełożonej było pozyskanie informacji czy były jakieś zastrzeżenia powódki do tej osoby. Pani P. zastanawiała się nad zatrudnieniem tej osoby w innym żłobku, tym bardziej, że pozwany odczuwał duże braki kadrowe (korespondencja e-mailowa- k 29-38, zeznania powódki- k 39-40, zeznania B. P.- k 40-42, protokół elektroniczny- k 44).

Uznając, że powódka nie chce udzielić jej jednoznacznej odpowiedzi pani P. postanowiła na piśmie wskazać powódce jakie ma wobec niej oczekiwania. zeznania B. P.- k 40-42, protokół elektroniczny- k 44).

Na spotkaniu w dniu 15 grudnia 2016 r. dyrektor Zespołu (...) W. B. P. wręczyła powódce pismo, w którym poinformowała ją, że „w oparciu o fakty związane z okolicznościami dotyczącymi zapytania pracodawcy o przyczyny ustania dalszej współpracy z Panią A. K. [...] informuje, że zachowanie Pani podważyło moje zaufanie do Pani jako kierownika z powodu braku z Pani strony rzetelnej i jasnej komunikacji w kontaktach służbowych. W związku z powyższym oraz na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów zgromadzonych w sprawie uznaję Pani zachowanie jako nieprawidłowe i budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, a co za tym idzie braku dbałości o dobro Zespołu (...) W.. Oczekuję od Pani wykonywania obowiązków służbowych zgodnie z przepisami wewnętrznymi, zakresem obowiązków a także sprawnej komunikacji w sprawach kluczowych dla realizacji usług w zakresie dziennej opieki nad dziećmi, w tym informacji na temat pracowników sprawujących bezpośrednią opiekę nad nimi. Informuję, że niniejsze pismo wraz z dokumentacją dotyczącą całej sprawy zostanie włączone do Pani teczki akt osobowych”. Pani P. wręczając pismo nie mówiła powódce, że jest to informacja o nałożeniu kary porządkowej. Powódka zapoznała się z treścią pisma, co potwierdziła własnoręcznym podpisem (pismo (...) – k. 5, zeznania powódki- k 39-40, zeznania B. P.- k 40-42, protokół elektroniczny- k 44).

W dniu 20 grudnia powódka wniosła do dyrektora Zespołu (...) W. pismo zatytułowane „Sprzeciw pracownika od udzielonej kary porządkowej” wskazując, że swoje stanowisko opiera na zarzucie naruszenia prawa materialnego jak i procedury nakładania kar porządkowych. W jej ocenie nie zostały spełnione przesłanki pociągnięcia do odpowiedzialności porządkowej pracownika, bowiem nie dopuścił się on w ogóle przekroczenia porządkowego, a kara została nałożona z naruszeniem przepisów prawa polegającym na tym, że pracownik został ukarany karą za czyn, który nie został wymieniony w art. 108 k.p., niepodlegający odpowiedzialności porządkowej. Wskazała także, iż pracodawca nie może nałożyć kary porządkowej za naruszenie jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, a ona sama w prowadzonej korespondencji z dyrektorem na wyraźne żądanie udzielała zawsze informacji związanych z przyczynami niepodjęcia dalszej współpracy z A. K., a tym samym pracownik uwalnia się od zarzutu braku realizacji polecenia pracodawcy. Ponadto wskazała, że kara porządkowa została zastosowana po upływie dwóch tygodni od momentu powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, pracownik nie został wysłuchany i nie został poinformowany o terminie wysłuchania, a pismo pracodawcy nie zawiera wszystkich wymaganych w art. 110 k.p. elementów (sprzeciw pracownika od udzielonej kary porządkowej – k. 6).

W odpowiedzi na powyższe pismo Dyrektor Zespołu (...) W. poinformował, że pracodawca nie udzielił D. F. kary porządkowej w myśl art. 108 k.p., dlatego też ww. pismo uznaje za bezzasadne (pismo – k. 8).

Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powódki.

Sąd pominął wiadomość e-mail znajdującą się w aktach osobowych na karcie 96 wobec kwestionowania przez powódkę jej rzetelności i wobec uznania jej za nie mającą znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Pozostała dokumentacja nie była kwestionowana przez strony, wobec czego również Sąd nie znalazł podstaw do podważania jej prawdziwości.

Sąd oparł się na zeznaniach stron. Sąd uznał zeznania B. P. za prawdziwe i wiarygodne oraz znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd oparł się także na zeznaniach powódki, której dał wiarę w przeważającej części nie dzieląc jedynie oceny prawnej pisma z dnia 15 grudnia 2016 dokonanej przez powódkę wobec odmiennych wniosków płynących z materiału dowodowego.

Jednocześnie wskazać należy, że Sąd ustalał stan faktyczny jedynie w zakresie niezbędnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy pomijając zeznania stron w zakresie nie mającym znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie powódka D. F. podnosiła, że kara dyscyplinarna została nałożona z drastycznym naruszeniem szeregu przepisów prawa w postaci art. 109 § 2 k.p., art. 108 k.p. jak i procedury nakładania kar porządkowych. Twierdziła, że nałożenie na nią kary porządkowej nastąpiło z uchybieniem terminu oraz bez wysłuchania pracownika, a także iż czyn stanowiący podstawę ukarania nie został wymieniony w art. 108 k.p. i nie podlega odpowiedzialności porządkowej.

Strona pozwana natomiast stała na stanowisku, iż powódce nie została wymierzona kara porządkowa, a pismo z 15 grudnia 2016 r. zawiera jedynie krytyczną ocenę postępowania powódki i formułuje oczekiwania pracodawcy co do postępowania powódki w przyszłości, co nie daje podstaw do uznania go za karę porządkową.

Odnosząc się do wniosku strony pozwanej o odrzucenie pozwu należy wskazać, że Sąd odmówił jego odrzucenia, bowiem nie zachodzą przesłanki wskazane w art. 199 k.p.c., który stanowi w § 1, że sąd odrzuci pozew jeżeli droga sądowa jest niedopuszczalna (ust.1), jeżeli o to samo roszczenie pomiędzy tymi samymi stronami sprawa jest w toku albo została już prawomocnie osądzona (ust. 2), jeżeli jedna ze stron nie ma zdolności sądowej albo jeżeli powód nie ma zdolności procesowej, a nie działa za niego przedstawiciel ustawowy albo jeżeli w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem zachodzą braki uniemożliwiające jej działanie (ust. 3). Natomiast § 2 stanowi, że z powodu braku zdolności sądowej jednej ze stron albo zdolności procesowej powoda i niedziałania przedstawiciela ustawowego lub braku w składzie organów jednostki organizacyjnej będącej powodem, uniemożliwiającego jej działanie, sąd odrzuci pozew dopiero wówczas, gdy brak nie będzie uzupełniony zgodnie z przepisami kodeksu.

Żadna ze wskazanych powyżej przesłanek nie wystąpiła w niniejszej sprawie, z uwagi na co Sąd odmówił odrzucenia pozwu.

Sąd podzielił jednak stanowisko pozwanego co do bezzasadności powództwa, co skutkowało jego oddaleniem.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., 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.

Powyzsza 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. Ponadto może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, natomiast jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 1 – 3 k.p.).

Zgodnie z art. 110 k.p., 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.

Na wstępie wskazać należy, że Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, iż w przedmiotowej sprawie nie doszło do nałożenia kary porządkowej na powódkę.

Z treści pisma z 15 grudnia 2016 r. w żaden sposób nie wynika, aby pracodawca nałożył na powódkę karę porządkową. W tym piśmie pozwany poinformował powódkę, że jej zachowanie podważyło do niej zaufanie i zostało zaklasyfikowane jako nieprawidłowe i budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, a co za tym idzie do braku

dbałości o dobro Zespołu (...) W., a także określił swoje oczekiwania co do wykonywania obowiązków służbowych w przyszłości. Brak jest podstaw do przyjęcia, że pismo o tej treści stanowi karę porządkową. Nie świadczy o tym również umieszczenie w jego treści informacji, że zostanie ono włączone do akt osobowych D. F.. Sąd nie podziela w tym zakresie argumentacji powódki, która na podstawie powyższego wywnioskowała, że jest to kara porządkowa. Podkreślić należy, że ani z treści pisma ani z zachowania pani P. nie wynikało, aby pismo z dnia 15 grudnia 2016r. miało mieć charakter zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej. Również sama powódka składając zeznania przyznała, że nie była informowana przez panią P., że podlega ukaraniu karą porządkową, ani informacja taka nie została zawarta w treści spornego pisma.

Subiektywne przekonanie powódki co do charakteru pisma jest niewystarczające, by uznać pismo z dnia 15 grudnia 2016r. za informację o nałożeniu kary porządkowej.

Zasady prowadzenia akt osobowych określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, które wskazuje na to jakie dokumenty powinny znaleźć się w aktach osobowych pracownika. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie ma prawa umieszczać w aktach osobowych pracownika innych dokumentów związanych z przebiegiem pracy, wyliczenie zawarte w rozporządzeniu ma bowiem charakter katalogu otwartego.

Mając na uwadze powyższe nie sposób uznać, że pracodawca dokonał jakichkolwiek naruszeń art. 108 i 109 k.p. skoro nawet nie udzielił kary porządkowej. Wbrew argumentacji powódki pismo z 15 grudnia 2016 r. nie stanowi kary porządkowej więc powyższe regulacje prawne dotyczące udzielenia kary porządkowej nie mają do niego zastosowania, zarówno jeżeli chodzi o termin, obowiązek wysłuchania pracownika, jak i sam rodzaj naruszenia.

Sąd nie podzielił więc argumentacji powódki w tym zakresie uznając ją za nietrafną.

Mając powyższe na względzie wobec uznania, że w niniejszej sprawie nie doszło do udzielenia kary porządkowej, powództwo o jej uchylenie podlegało oddaleniu jak niezasadne.