

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 16 września 2013r. w Kłodzku

powództwa D. S. (1)

przeciwko (...)w K.

o uchylenie kary porządkowej - upomnienia

I. uchyła karę upomnienia nałożoną na powódkę D. S. (1) w dniu 25 marca 2013r. przez stronę pozwaną (...) w K.;

II. zasądza od strony pozwanej (...) w K. na rzecz powódki D. S. (1) kwotę 60zł, tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje uiścić stronie pozwanej (...)w K. na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Kłodzku) kwotę 30zł, tytułem opłaty sądowej, od ponoszenia której powódka jest ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka D. S. (1) domagała się uchylenia kary upomnienia nałożonej na powódkę pismem z dnia 25 marca 2013 r.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała , że jest zatrudniona przez stronę pozwaną na stanowisku wychowawcy w (...) w K..

Powódka wskazała, że jej obowiązków należy między innymi: organizowanie i prowadzenie pracy resocjalizacyjnej, wychowawczej i opiekuńczej w powierzonych grupie wychowawczej oraz przestrzeganie przepisów prawa dotyczących działalności takich placówek jak strona pozwana oraz przepisów wewnątrzzakładowych.

W dniu 25 marca 2013 roku powódka została zawiadomiona przez pracodawcę o nałożonej na nią karze upomnienia. W uzasadnieniu nałożonej kary pracodawca wskazał ogólnie na nieprawidłowości, jakie zaistniały na terenie ośrodka i zostały ujawnione podczas doraźnej kontroli przeprowadzonej w dniu 12 marca 2013 roku przez dyrekcję (...) w K..

Z protokołu pokontrolnego, z którego wnioski stanowią podstawę uzasadnienia nałożonej na powódkę kary upomnienia, wynika w szczególności, iż teren ośrodka jest zanieczyszczony, jakość pokoi, innych pomieszczeń i toalet jest w złym stanie, ściany są niepomalowane, znajdują się na nich wulgarne napisy, w ubikacjach są ślady palenia papierosów, a w pokojach wychowanek znajdowały się brudne kubki.

Wicedyrektor ośrodka znalazła kilka uszkodzonych luster , co według pracodawcy, mogło stwarzać zagrożenie dla wychowanek ośrodka. Ponadto z protokołu kontroli wynika szereg innych nieprawidłowości związanych głównie ze stanem materialnym i porządkowym w budynku ośrodka. W protokole zawarte są także uwagi dotyczące nie wywieszenia dyżurów wychowanek i brak stałego harmonogramu pracy grup, dotyczącego sprzątnięcia terenu ośrodka.

W konkluzji kontrolujący stwierdzili, że taki stan jest skutkiem nieprawidłowego sprawowania nadzoru przez wychowawców nad podopiecznymi.

W dniu 15 marca 2013 roku powódka i inni wychowawcy zapoznali się z protokołem. Swoje stanowisko zajęli w piśmie z dnia 21 marca 2013 roku. Wychowawcy wskazali, iż na bieżąco informowali osoby odpowiedzialne za utrzymanie porządku na terenie ośrodka o ujawnionych zanieczyszczeniach w budynku i na posesji wokół budynku ośrodka oraz ujawnionych usterkach i uszkodzeniach mienia. Usunięcie napisów i brudu ze ścian możliwe jest tylko poprzez ich pomalowanie. Ponadto wychowawcy nie zgodzili się z zarzutami dotyczącymi braku grafików oraz braku sprawowania prawidłowego nadzoru nad wychowankami i ich niesystematycznym ocenianiu.

Na zebraniu wychowawców w dniu 21 marca 2013 roku dyrektor ośrodka D. K. S. poinformowała wszystkich zebranych, że upomnienia i nagany jakie otrzymują będą poparte dowodami.

W dniu 2 kwietnia 2013 roku powódka wniosła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej.

Komisja Międzyzakładowa Pracowników Z. (...), której członkiem jest powódka, pismem z dnia 12 kwietnia 2013 roku stanęła na stanowisku, iż kara upomnienia została nałożona na powódkę niezgodnie z przepisami prawa pracy.

W dniu 18 kwietnia 2013 roku zostało doręczone powódce zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu z dnia 2 kwietnia 2013 roku.

W ocenie powódki nałożenie na nią kary upomnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Zdaniem powódki, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na procedurę nakładania na pracownika kary porządkowej oraz charakter przepisów, które ją regulują. Są to przepisy bezwzględnie obowiązujące, a zmiana przez pracodawcę tej procedury może nastąpić jedynie na korzyść pracownika. Z przepisów od art. 108 -113 kodeksu pracy wynikają następujące trzy etapy postępowania w przedmiocie nałożenia kary:

- 1) wysłuchanie pracownika, którym musi być poprzedzone nałożenie kary;
- 2) podjęcie decyzji o nałożeniu kary;
- 3) zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Zachowanie powyższych reguł we wskazanej kolejności decyduje o prawidłowości nałożenia kary.

W ocenie powódki pracodawca nie postępował zgodnie ze wskazaną procedurą przy nałożeniu kary na powódkę.

Przed zawiadomieniem o nałożeniu kary z dnia 25 marca 2013 roku powódka nie została wysłuchana (ustnie, bo tego wymaga przepis) przez dyrektora ośrodka w przedmiocie zamiaru, przyczyn i zasadności nałożenia na nią kary porządkowej. Pracodawca nie wyznaczył powódce czasu i miejsca, w którym miało się odbyć wysłuchanie.

Jedynie wszyscy wychowawcy zostali na zebraniu, które odbyło się w dniu 21 marca 2013 roku poinformowani, że zostaną nałożone na nich kary i będą one poparte dowodami oraz zostali zobligowani do zajęcia stanowiska dotyczącego wyników kontroli z dnia 12 marca 2013 roku. Pismem z dnia 21 marca 2013 roku wychowawcy odnieśli się do wyników i zarzutów zamieszczonych w protokole z tej kontroli.

Z pisma z dnia 25 marca 2013 roku zawiadamiającego powódkę o nałożeniu na nią kary wynikają ogólne przyczyny nałożenia na powódkę kary oraz brak jest daty dopuszczenia się przez nią naruszenia obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 110 kodeksu pracy o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia(...). Zawiadomienie powódki o nałożeniu na nią kary porządkowej nie spełnia wymagań określonych w tym przepisie. Pojęcie rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego

naruszenia obowiązku lub obowiązków pracowniczych stanowiącego przesłankę wymierzenia kary oraz wskazanie stopnia naruszenia tych obowiązków.

Takiego pisma nie można potraktować jako pisma informującego pracownika o ukaraniu.

Ponadto powódka podniosła, iż zarzucone jej uchybienia nie są związane z jej zakresem obowiązków. Nie może pracodawca przerzucać na pracowników swojej złej sytuacji finansowej. Z zakresu obowiązków powódki nie wynika, aby do jej obowiązków należało sprzątanie terenu ośrodka i budynku, w tym czyszczenie ścian bądź naprawa wyposażenia placówki. Zapewne zły stan wyposażenia ośrodka jest spowodowany brakiem środków finansowych placówki i zaniedbaniami powstałymi w ciągu poprzednich lat.

Strona pozwana (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że powódka nie dotrzywała terminu 14 dni wynikającego z art. 112 § 2 Kodeksu Pracy.

Zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę powódka otrzymała w dniu 18 kwietnia 2013 roku, wobec czego termin do wniesienia pozwu do Sądu Pracy o uchylenie zastosowanej wobec niej kary upłynął 2 maja 2013 roku.

Zdaniem pozwanej powódka złożyła pozew w przedmiotowej sprawie z czterodniowym opóźnieniem w stosunku do terminu ustalonego dla tej czynności w Kodeksie Pracy.

Strona pozwana podniosła, że termin 14 dni do wystąpienia do sądu pracy o uchylenie kary jest terminem zawitym i nie podlega przywróceniu (wyrok SN z 9 maja 2000 r., I PKN 626/99. OSNP 2001/20/615) co uzasadnia oddalenie powództwa w całości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka D. S. (1) jest zatrudniona w pozwanym (...)w K. na stanowisku wychowawcy w (...)w K. od 1 09 2006 r.

(dowód : akta osobowe powódki)

Do obowiązków powódki należy między innymi: przestrzeganie przepisów prawa oświatowego i ustawy o pomocy społecznej, przepisów BHP, uchwał i decyzji Starostwa Powiatowego w sprawach dotyczących (...) oraz zarządzeń Dyrektora (...) z siedzibą w K., organizowanie i prowadzenie pracy resocjalizacyjnej, wychowawczej i opiekuńczej w powierzonej grupie wychowawczej , systematyczne prowadzenie obserwacji wychowanek powierzonej grupy, konsultowanie własnych spostrzeżeń o wychowankach z psychologiem, pedagogiem, lekarzem, nauczycielami oraz innymi pracownikami ośrodka zajmujących się wychowaniem tej grupy, opracowanie indywidualnych planów pracy resocjalizacyjno- wychowawczej z wychowanką powierzoną bezpośredniej pieczy, aktualizowanie informacji o rodzinie i środowisku wychowanek grupy, oddziaływanie pedagogiczne na rodziny tych wychowanek, przygotowanie wychowanek do powrotu do rodziny i usamodzielniania, utrzymanie kontaktu, zainteresowanie losami, udzielanie pomocy wychowankom zwolnionym i usamodzielniającym się, ściśle współdziałanie w tym zakresie z pedagogiem i współpraca z odpowiednimi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz oświaty, pomocy społecznej, postępowania w sprawach nieletnich, opracowanie opinii o wychowankach powierzonej grupy, wnioskowanie w sprawach urlopowania, przedłużenia pobytu, zwolnień, przeniesienia, przestrzeganie postanowień i uchwał Rady Pedagogicznej, Zespołu Wychowawców, Regulaminów Pracy Ośrodka, dbanie o dobro zakładu pracy, przejawianie aktywnej troski i dbałości o powierzone mienie wychowanka, grupy wychowawczej, internatu, używanie go zgodnie z przeznaczeniem, troszczenie się o higienę, stan zdrowia i bezpieczeństwo wychowanek poprzez - utrzymanie właściwych warunków higieniczno- sanitarnych w internacie, dbanie o higienę osobistą, odpowiedni ubiór i estetyczny wygląd zewnętrzny wychowanek, organizowanie zajęć zgodnie z wymogami higieny zdrowotnej, realizowanie zaleceń lekarza i pielęgniarki, prowadzenie oświaty zdrowotnej i profilaktyki z zakresu bhp oraz ich dokumentowania w dziennikach zajęć,

udzielanie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, niezwłoczne zawiadamianie przełożonego o zauważonym wypadku, zapoznanie się z instrukcją p.poż. i stosowanie się do jej wymogów, znanie przepisów i zasad bhp i branie

udziału w szkoleniu z tego zakresu, planowanie zajęć z uwzględnieniem możliwości i zainteresowań wychowanek, wdrażanie różnorodnych form zagospodarowania czasu wolnego w pracy

wychowawczej z grupą, prowadzenie zajęć zgodnie z ustalonym rozkładem dnia, współpraca z wychowawcą klasy i nauczycielami przedmiotowymi, rozpoznawanie trudności w nauce i podejmowanie wspólnych działań w celu ich eliminowania, ustalanie wspólnej strategii oddziaływania wychowawczego (przekazywanie informacji na bieżąco), aktywne uczestnictwo w cyklicznych zebraniach grupy z udziałem wychowawców i nauczycieli, tworzenie, wzbogacanie i doskonalenie własnego warsztatu pracy, przygotowanie merytorycznego prowadzenia zajęć, gromadzenie środków dydaktycznych i ich odpowiednie wykorzystanie, czynne uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym i samokształceniu. Prowadzenie dokumentacji jak;

- Arkusz obserwacji wychowanki
- Karta odzieżowa wychowanki
- Indywidualny plan pracy z wychowanką
- Dziennik zajęć grupy wychowawczej
- mną dokumentacja obowiązująca w placówce

Przestrzeganie godzin pracy i wykorzystanie ich w sposób jak najbardziej efektywny.

Wykonywanie zadań zleconych przez dyrekcję ośrodka poza prowadzonymi zajęciami wychowawczymi wyznaczonymi w obowiązkowym tygodniowym wymiarze, związanym bezpośrednio z organizacją pracy placówki, na jej rzecz lub na rzecz wychowanek w niej przebywających - w ramach przysługującego wychowawcy wynagrodzenia takich jak:

- Uczestnictwo w posiedzeniach Rad Pedagogicznych i stałego zespołu ds. okresowej oceny sytuacji dziecka
- Uczestnictwo w kontroli stanu sanitarnego i technicznego obiektu
- Opracowywania tygodniowych, miesięcznych oraz rocznych planów pracy
- Opracowywanie i przedkładanie dyrekcji ośrodka wymaganych sprawozdań z pracy opiekuńczo- wychowawczej
- Opracowywanie w ustalonym terminie opinii o wychowankach grupy na żądanie sądu lub innych instytucji zainteresowanych losem dziecka
- Nadzór nad powierzonym grupie mieniem
- Współpraca z pedagogiem ,psychologiem i socjoterapeutą placówki
- Wykonywanie innych zadań na rzecz wychowanek

Przestrzeganie zasad współżycia społecznego zgodnie z art. 100 KP, dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na straty.

(dowód : zakres czynności powódki w aktach osobowych oraz na karcie 21)

W dniu 15 marca 2013 r. odbyło się zebranie wychowawców zatrudnionych u strony pozwanej w (...) w K. poświęcone m.in. przedstawieniu protokołu z kontroli w (...) K. przeprowadzonej w dniu 12 03 2013 r.

W trakcie zebrania wicedyrektor strony pozwanej J. K. odczytała protokół z kontroli przeprowadzonej w dniu 12.03.2013r w (...) K. i poinformowała o możliwości odniesienia się przez wychowawców do tego protokołu w terminie 7 dni.

Obecna na tym zebraniu powódka D. S. zapytała czy jest możliwe przesłanie protokołu na adres mailowy i uzyskała odpowiedź , że nie ma takiej możliwości.

Ponadto powódka D. S. zauważyła, że na poprzednim zebraniu ustalono, że w rubryce dodatkowej można wpisywać oceny od 0 do 6, a nie tylko 0 i 6 . W odpowiedzi poinformowano powódkę, że nie ma potrzeby stawiania innych ocen niż 0 i 6. Opracowany jest katalog nagród i kar. który jasno mówi jakie zachowania zasługują na nagrodę a jakie na karę.

(dowód : protokół z zebrania wychowawców z dnia 15 03 2013 r. k 50 - 53)

W dniu 21 marca 2013 r. odbyło się kolejne zebranie wychowawców (...) w K. z dyrektorem strony pozwanej D. K. S.. Dyrektor strony pozwanej na wstępie zapytała się czy ktoś z wychowawców czuje się niewinny "zaistniałej sytuacji?"

Zgodnie z protokołem z zebrania - " Pani L. F. odpowiedziała, że do tej sprawy wychowawcy (...) K. odnieśli się na piśmie. Pani Dyrektor oznajmiła, że wynika z tego, że nie chcemy bezpośredniej rozmowy, którą ona chciałaby przeprowadzić. Wychowawcy oznajmili, że wyjaśnienie pisemne nie wyklucza rozmowy. Pan S. R. odpowiedział na wcześniej postawione pytanie, że czujemy się winni, ale nie każdej sytuacji wskazanej w protokole kontroli. Pani Dyrektor podsumowała, że każdy z wychowawców czuje się winny za część pracy, ale nie za całokształt. Zadała pytanie czy pamiętamy kiedy poprosiła wychowawców o uporządkowanie szkoły po raz pierwszy. Pani R. F. odpowiedziała, że było to na początku roku szkolnego. Jednocześnie poinformowała, że grupa II miała zaadoptowane pomieszczenie na świetlicę, które zostało zdemolowane z powodu braku zabezpieczenia. Pani Dyrektor poinformowała, że w pomieszczeniach po dawnej szkole były jedynie ślady w postaci listy wychowanek mówiące o istnieniu w tym pomieszczeniu świetlicy. Pan K. K. (1) poinformował, że zepsute łóżka były ustawiane w szkołę celem ich naprawy przez konserwatora. Pani Dyrektor zauważyła, że z informacji uzyskanych od Pana wicedyrektora H. K. wynika, że żaden z wychowawców nie zgłaszał potrzeby wyniesienia zepsutych mebli do pomieszczeń gospodarczych. Poinformowała, że wszelkie uszkodzenia sprzętu, mebli itp. należy zgłaszać wicedyrektorowi oraz dyrektorowi. W tym celu został założony zeszyt usterek. Nie może dochodzić do sytuacji, że nikt nie czuje się odpowiedzialny za zepsuty sprzęt ani wychowawca, ani konserwator, ani wicedyrektor. I każdy przechodzi obok tego obojętnie stosując tak zwaną "psychologię".

Pani Dyrektor oznajmiła, że zebrania wychowawców są po to, aby wyjaśniać sobie pewne sprawy, sytuacje i problemy. Grupy wychowawcze mają swoich liderów, którzy powinni dyscyplinować pozostałych. Najważniejsza jest współpraca pomiędzy wychowawcami. Zapowiedziała, że termin rekontroli nie będzie terminem podanym wcześniej. Będzie niezapowiedziany. Oznajmiła, że możliwe są 2 rozwiązania pewnych sytuacji - porozumiewamy się między sobą ponosząc odpowiedzialność zbiorową w przypadku uchybień lub też informujemy dyrektora lub wicedyrektora o zaniedbaniach, które zastaliśmy po objęciu dyżuru. Podkreśliła, że wyniki kontroli są ewidentnym zaniedbaniem ze strony wychowawców oraz efektem braku nadzoru nad wychowanekami.

Pani wicedyrektor J. K. zauważyła, że nie ma współpracy w grupie wychowawców.

Pani Dyrektor oznajmiła, że niedopałki po papierosach przed budynkiem należą także do wychowawców. Poinformowała, że w trakcie pracy można zapalić pod warunkiem, że grupa będzie pod nadzorem innego wychowawcy oraz pozostawiony będzie p orządek. Pani Dyrektor poinformowała, że w każdym punkcie kontroli jest wyraźny brak nadzoru pedagogicznego oraz brak kontroli ze strony wychowawców, a także brak pracy

Wychowawczej"

" Pani Dyrektor oznajmiła, że pracownicy placówki (...) K. przekazują informacje dotyczące funkcjonowania ośrodka i bezpośrednio samej Pani Dyrektor na zewnątrz, co wpływa negatywnie na wizerunek (...). Poinformowała, że procedura wytypowania pracowników do zwolnienia zostanie zmieniona i obejmie tylko K., gdzie nie widać miarodajnej pracy wychowawczej.

Jednocześnie oznajmiła, że wszelkie upomnienia i nagany, które dostaniemy będą podparte konkretnymi dowodami. Jeśli w chwili obecnej nie zostały one udzielone mimo zaistniałych sytuacji to tylko dlatego, że nie ma konkretnych dowodów zaniedbania".....

" Pani dyrektor zwróciła uwagę na niestosowne zachowanie Pani D. S. (1), która w sposób niewerbalny przekazuje swoje odczucia. Poprosiła, aby zapanowała nad swoimi emocjami, nie wzruszała znacząco ramionami, nie "robiła min" ponieważ jest to niestosowne.

(dowód : protokół z zebrania wychowawców z dnia 21 03 2013 r. k 23 - 27)

Pismem z dnia 21 marca 2013 r. wychowawcy (...) w K. oświadczyli, że nie zgadzają się z większością zarzutów (wszelkie usterki były zgłaszane konserwatorowi, szkody wyrządzone przez wychowanki nie były na bieżąco usuwane przez osoby odpowiedzialne za naprawę, kontrola kontenera na śmieci nie należy do obowiązków wychowawców, wychowanki są na bieżąco oceniane w systemie motywacyjnym w zakresie czynności higieniczno-sanitarnym, brudne ściany można jedynie pomalować, na każdej grupie wychowawczej widnieją wywieszane dyżury wewnętrzne , uszkodzone meble były zamknięte co uniemożliwiło stworzenie świetlic grupowych), podnieśli także brak dostępu do protokołu z kontroli.

(dowód : pismo do dyrektora strony pozwanej z dnia 21 03 2013 r. k 29)

Pismem z dnia 25 marca 2013 r. zawiadomiono powódkę o ukaraniu karą upomnienia na mocy art. 108 §1 Kodeksu Pracy, za " niedopełnienie obowiązku wynikającego z pełnienia funkcji wychowawcy, naruszenie procedur wewnętrznych i zarządzeń Dyrektora (...) w K. dotyczących organizacji pracy w placówkach oraz niewykonanie polecenia służbowego przełożonego.

W obszernym uzasadnieniu ukarania powódki strona pozwana podała, że " W dniu 12.03.2013 r. odbyła się kontrola doraźna dyrekcji w (...) K. mająca na celu kontrolę przestrzegania paragrafu 2. 1 Rozdziału II Regulaminu kontroli sprawowanych w ramach nadzoru, a w szczególności punktu 3) przestrzegania przez nauczycieli i wychowawców statutu (...) oraz innych regulaminów opisujących prawo miejscowe oraz punktu 5) zapewnianie uczniom/ wychowankom bezpiecznych i higienicznych warunków życia i opieki.

Z protokołem kontroli zapoznała się Pani w dniu 15 marca br., uwagi do niego - wyjaśnienia w-raz z innymi kolegami i koleżankami złożyła Pani 21 marca br. Oprócz tego miała Pani możliwość złożyć dodatkowe wyjaśnienia w tej sprawie na zebraniach wychowawców (...) K., które odbyły się w dniach 15.03.2013 oraz 21.03 2013. Ani na pierwszym zebraniu, ani na drugim nie składają Pani wyjaśnień, mimo że dyrekcja umożliwiła to podczas tych spotkań. Miała Pani możliwość złożyć jeszcze jedno pisemne wyjaśnienie w tej sprawie, ponieważ w dniu 22.03 br. otrzymała Pani (tak jak inni kontrolowani pracownicy') drogą mailową odpowiedź dyrektora na Pani (i Pani kolegów) wyjaśnienia, które zostały uznane za bezzasadne i niemerytoryczne, w związku z czym dyrekcja prosiła o jeszcze jedno ustosunkowanie się do ww. sprawy do dnia 25.03.2013r., ale takiego dodatkowego wyjaśnienia Pani nie złożyła.

Protokół kontroli zawiera następujące wnioski:

a) bardzo brudne otoczenie budynku, nie sprzątane od co najmniej ponad tygodnia-pomarańcze w menu były 03-03.2013 r., leżące na dziedzińcu porzucone części garderoby, walające się śmieci i skorupy rozbitych naczyń oprócz negatywnych wrażeń estetycznych stwarzają realne niebezpieczeństwo okaleczenia się nimi przez wychowanki, niesprząnięte niedopałki papierosów na posesji są dowodem na nieskuteczność profilaktyki antynikotynowej oraz niedostosowania się do polecenia służbowego wydanego podczas posiedzenia RP w dniu 05.11.2012, cyt. " Pani dyrektor uczuliła pracowników na to, aby zwracali uwagę na palenie papierosów przez dzieci. Hangar w K. oraz ogród w K., to miejsca, w których wychowankowie palą. Nie można jednak jawnie zezwalać na takie zachowania. Można wyjść z wychowankami na spacer wieczorem w celu posprzątania terenu. Wtedy mogą dostać czas wolny. Nie powinno

otwarcie zgadzać się na wyjścia dzieci w celu zapalenia papierosa."- wszystko wskazuje na brak pracy wychowawczej i lekceważenie zasad BHP,

b) najczystsze, najmniej zniszczone i najgustowniej urządzone są pomieszczenia grupy tzw. "nowej", którą pod swoją opieką mają Pani K. B., P. E. P., P. A. C.. brak tam również śladów palenia papierosów, co wskazuje na skuteczną pracę wychowawczą, choć tu również znajdują się wulgarne, nie wychowawcze hasła, ale przyklejone na kartkach, które łatwo się dadzą usunąć, a nie wypisane lub wyślobione w ścianach.

c) pozostałe pomieszczenia w ogromnej części są zniszczone, brudne, urządzone niezbyt schludnie, bez dbałości o mienie jak i estetykę mieszkalną - ich stan świadczy o braku odpowiedniej pracy wychowawczej z grupami,

d) stan toalet i łazienek (brud, wulgarne napisy, ślady palenia papierosów, a przy okazji demolowania pomieszczeń) zwłaszcza na I piętrze jest katastrofalny i świadczy o braku odpowiedniego nadzoru wychowawców nad wychowanekami,

e) zarekwirowanie przez wicedyrektora kilku uszkodzonych lusterek, które stanowiły realne zagrożenie dla życia i zdrowia wychowanek, świadczy o braku właściwego nadzoru ze strony wychowawców,

f) zlokalizowanie kilkunastu kubków ze stołówek w pokojach wychowanek (w różnym stanie higienicznym) oraz skorup z kubków na zewnątrz świadczy o lekceważeniu przez wychowawców zasad BHP, a także pracy kuchni (mimo zakupu kubków 22 czerwca 2012 w ilości 50 szt. dla (...) K. oraz 04 września 2012 w ilości 64 szt. po połowie na dwa ośrodki, czyli w ciągu ostatnich ośmiu miesięcy zakupiono 82 kubki - a stale brakuje ich w stołówce w (...) K., natomiast nie ma takich braków w (...) w K.),

g) stan głównej świetlicy (zniszczone organy, wulgarne napisy na ścianach, napisy na stołach) świadczy o tym, iż wychowawcy nie pełnią właściwego nadzoru pedagogicznego nad wychowanekami i nie stosują zasad BHP podczas pełnienia opieki, ponieważ pozostawiają wychowanekom pomieszczenia otwarte, mimo iż w nich nie są obecni.

h) pozostawienie otwartych pomieszczeń grupowych w dniu kontroli, do których stały dostęp miała chora wychowanek, pozostawiona w tym dniu w placówce, jest dowodem na to, iż wychowawcy pełniący dyżur podczas pobudki, a także opiekujący się wychowaneką do godz. 10.00 nie stosują się do procedur obowiązujących w (...),

i) za wyjątkiem jednej grupy nigdzie nie było wywieszonych dyżurów wychowanek ani stałego harmonogramu pracy grup w porządkowaniu okolicznego terenu - wzorem harmonogramów (...) K., co świadczy o niewykonaniu polecenia służbowego dyrektora, które zostało wydane na posiedzeniu RP 14.09. 2012, cyt. " Wychowawcy z K. mają obowiązek opracowania harmonogramu dyżurów, prac w terenie w roku szkolnym 2012/2013 wg wzoru z K. w ciągu tygodnia." (wprawdzie rozdział prac w terenie został podany na zebraniu 04.10.2012, ale nie ma oprócz protokołu z zebrania odzwierciedlenia tego na jakiegokolwiek tablicy, podobnie jak i rozdział dyżurów porządkowych wychowanek wewnątrz budynku,

j) stan pomieszczeń tzw. "szkoły" świadczy o tym, iż tylko wychowawcy grupy III podporządkowali się poleceniu służbowemu dyrektora, które zostało wydane na posiedzeniu plenarnym RP w dniu 15.02.2013 oraz powtórzone na zebraniu wychowawców (...).03 br. w K..

Pani wyjaśnienia tej sytuacji i Pani kolegów i koleżanek złożone już po zebraniu (...) K. w dniu 21.03 br. zostały uznane za bezzasadne z następujących powodów:

1. Należało się przede wszystkim ustosunkować do wniosków pokontrolnych, które są zatrważające, a nie zwracać uwagę na usterki techniczne typu zepsute meble czy dziura w ścianie, które - wg Państwa nie były usuwane przez konserwatora na bieżąco. Rozumiem, iż tego typu naprawy nie są Państwa obowiązkiem, ale jest nim zabezpieczenie zepsutego mebla, rozbitego lustra, zdezelowanych szklanych drzwiczek od szafek w taki sposób, aby nie zagrażały zdrowiu i życiu wychowanek, a tak nie było - wprost przeciwnie - zepsute lustra zabezpieczyła Pani wicedyrektor podczas kontroli, a zdemolowana szafa na ubrania z korytarza z I piętra (z ostrymi zadziornymi i chwiejącymi się

ścianami) znalazła się w głównej świetlicy, a obok niej zdemontowane, ostro zakończone karnisze, natomiast szklane drzwiczki od szafek niebezpiecznie dyndały ledwo przytwierdzone do zawiasów w pokojach dziewczynek. Poza tym na dworze wokół budynku zamarzały ostro zakończone skorupy po kubkach i talerzykach, które stanowiły idealne narzędzie do np. samookaleczania się przez wychowanki. Stwierdzenie takiego stanu w dniu 12 marca br. przez dyrekcję dowodzi, iż na co dzień nie dbacie Państwo w sposób właściwy o bezpieczeństwo i zdrowie powierzonych Waszej opiece wychowanek.

2. Zatkane prysznice i częste awarie wodno-kanalizacyjnej są efektem braku nadzoru nad wychowankami, czego dowodem jest moja wrywkowa wczorajsza kontrola stanu higienicznego toalet, umywalni i łazienek na I piętrze, której wyniki są jeszcze gorsze (m.in. zatkane brudami z mycia podłóg zlew; w toalecie oraz kawałki mydła i plastikowa zatyczka od golarki jednorazowego użytku w odpływie kabiny prysznicowej po dyżurze porannym) niż te, które zostały opisane w protokole kontroli z 12 marca br. w części dotyczącej tych pomieszczeń.

3. Zgadzam się, iż kontrola kontenera nie jest Państwa obowiązkiem, ale jest nim codzienne nadzorowanie terenu wokół budynku ośrodka pod względem czystości. Poza tym zwierzęta nie wywlokły ze śmietnika szklanych skorup pobitych naczyń, wieszaka na ubrania, spodni i kaptura pod oknami na tarasie czy skórek od pomarańczy lub całych owoców. Na pewno również zwierzęta nie są sprawcami pozostawionych przed głównym wejściem do budynku niedopałków po papierosach (tzw. slimach) ani sterty niedopałków i połamanych desek pod tzw. hangarem. Taka sytuacja jest dowodem braku codziennej pracy wychowawczej i nadzoru pedagogicznego nad dziewczynkami ze strony Państwa.

4. Sprawiedliwe codzienne ocenianie wychowanek jest Państwa obowiązkiem, ale jest nim również codzienne egzekwowanie naprawienia szkody - np. wymaganie umycia ścian z wulgarnymi napisami w toalecie na I piętrze i szorowanie ich za każdym razem, kiedy taki wulgarny napis powstanie, zwłaszcza że zobowiązywałam Państwa do tego wielokrotnie podkreślając, iż może być biednie, ale czysto, higienicznie i wychowawczo.

5. Nieprawdą jest, że brudne, popisane i pochłapane ściany) można jedynie pomalować, ponieważ można je też wyczyścić proszkami i wydrapać do tynku lub cegły. Lepsze wychowawczo są ściany z plamami usuniętej farby i odartego tynku niż ładnie kolorowo pomalowane z napisami typu: „Karny k... dla K. Z.”.

Poza tym po usunięciu napisów można bez wielkich nakładów finansowych powyklejać je plakatami czy wycinkami z gazet lub pracami wychowanek. Wtedy widać byłoby, iż nie ma środków na remonty, ale jest praca wychowawcza i właściwy nadzór nad wychowankami. Niestety tak w Państwa przypadku nie było. Doceniam ogromny wkład pracy wielu wychowawców, którzy poświęcili swój prywatny czas, prywatne pieniądze i włożyli wiele trudu oraz siły, żeby pomieszczenia ich grup wyglądały bardzo dobrze, ale tym bardziej piętnuję brak właściwego nadzoru i pracy wychowawczej tych, którzy teraz pozwalają na zniszczenie tego wysiłku.

6. Nieprawdą jest, że w każdej grupie wychowawczej zawsze wiszą grafiki z dyżurami dziewcząt. W dniu kontroli był tylko odręcznie napisany taki grafik i przywieszony w na tablicy grupy I na II piętrze. Poza tym nigdzie nie było grafiku sprzątnięcia terenu wokół budynku wzorem (...) K.. Zresztą w dniu 21 marca br. na tablicach i piętra takiego grafiku sprzątnięcia terenu nadal nie było, a pojawiły się schludne -przygotowane na komputerze rozpiski dyżurów wewnątrz budynku.

7. Jeżeli od września do marca w wykonaniu polecenia służbowego dyrektora -zagospodarowanie pomieszczeń dawnej szkoły - przeszkodził Państwu brak klucza do pomieszczeń gospodarczych, można było wielokrotnie monitować o to pisemnie lub ustnie do dyrektora, np. podczas rad pedagogicznych lub wielu zebrań wychowawców, natomiast od zebrania w dniu 01 marca br., na którym w sposób kategoriyczny zobowiązałam Państwa po raz trzeci do wykonania tego polecenia, do dnia kontroli 12 marca br. na pewno nikt w tej sprawie nie zwrócił się w żaden sposób ani do wicedyrektorów, ani do dyrektora, w związku z czym taki brak reakcji ze strony Państwa naocznie dowodzi lekceważenia poleceń służbowych dyrektora.

8. Protokół kontroli był dostępny i odczytywany na zebraniu wychowawców w dniu 1 marca br., a potem w poniedziałek i wtorek w sekretariacie (...) K.. Wszyscy Państwo podpisali go częściowo w piątek, a reszta w poniedziałek, czym wyraźnie daliście dowód, iż zapoznaliście się z jego treścią. Jest to dokument kontroli wewnętrznej i jego miejsce jest w księdze kontroli wewnętrznej przechowywanej u dyrektora. Nikt z Państwa od wtorku 19 marca br. do czwartku 21 marca ani do dziś nie zwrócił się ani do dyrektora, ani do wicedyrektora z prośbą o dodatkowe udostępnienie go w tych dniach, w związku z czym Państwa argument, iż nie jesteście w stanie odnieść się do pozostałych punktów protokołu jest całkowicie bezzasadny. Poza tym nikt z Państwa nie poprosił na zebraniu w dniu 21.03 br. w (...) K., które poświęcone było tej sprawie, o odczytanie go po raz następny, mimo że dyrektor miał go podczas tego spotkania i odwoływał się do poszczególnych punktów, więc wszyscy Państwo widzieli, że jest dostępny.

9. Rozumiem, iż ten dokument budzi Państwa dyskomfort psychiczny, ale nie pozwala mi Państwa chwalić, ponieważ właśnie on dowodzi całokształtu Państwa pracy wychowawczej na co dzień i przyjęcia niewłaściwych priorytetów w pracy resocjalizacyjnej. Reasumując stwierdzam, że nie dopełniła Pani obowiązków pracowniczych, polegających sprawowaniu w sposób właściwy - z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i higieny nadzoru nad wychowankami i nie realizowała w sposób właściwy pracy wychowawczej, łamała Pani procedury wewnętrzne obowiązujące w (...) oraz nie wykonała Pani powtarzanego wielokrotnie na radach pedagogicznych i zebraniach - ostatnio 01.03 br. polecenia służbowego przełożonego.

Jednocześnie uprzejmie informuję Panią, że biorąc pod uwagę dotychczasową Pani postawę wobec wykonywania zadań służbowych, odstępuję od możliwości zawiadomienia powyższym Pani zachowaniu Rzecznika Dyscypliny przy Kuratorium Oświaty we W., mimo że brak nadzoru pedagogicznego i odpowiedniej pracy wychowawczej zna potraktować również jako naruszenie zasad etycznych zwodu nauczyciela.

Dodatkowo - jako dowody w sprawie - wskazuję:

1. Protokoły Rad Pedagogicznych z dni 31.08.2012, 14.09.2012, 05.11.2012, 14.11.2012, 15.02.2013.
2. Protokoły zebrań wychowawców z dni 06.09.2012, 04.10.2012, 11.10.2012, 29.11.2012, 04.01.2013, 01.03.2013, 15.03.2013, 21.03.2013.
3. Zarządzenia Dyrektora nr 21/2012, 2IA/2012, 37/2012, 38/2012, 41/2012, 48/2012, 50/2012, 06/2013, 07/2013.
4. Protokół kontroli (...) K. z dnia 12.03.2013 r. 1 5. Wyjaśnienia pracowników dotyczące kontroli w (...) K. z dnia 21.03.2013 r.
6. Odpowiedź dyrektora na wyjaśnienia z dnia 22.03.2013 r.

(dowód : pismo zawiadamiające o nałożeniu kary upomnienia k 10- 14)

Powódka w dniu 2 kwietnia 2013 r. złożyła sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej w dniu 25 03 2013 r. Powódka podniosła, że przedmiotowa kara została nałożona bezpodstawnie i jako taka jest sprzeczna z przepisami prawa pracy.

Na podstawie art. 110 k.p. o zastosowanej karze porządkowej zawiadomienie o ukaraniu karą upomnienia nie spełnia wymogów formalnych, gdyż nie wskazuje jakich obowiązków pracowniczych powódka nie dopełniła. Przywołanie ogólnych wyników kontroli placówki w zawiadomieniu o ukaraniu nie stanowi zarzutu skierowanego do powódki imiennie.

Powódka wskazała, że obowiązki wychowawcy pełni 14 osób plus wicedyrektor, która równocześnie pełni funkcję nadzoru nad pracą wychowawców. Poszczególne osoby w różnych dniach pracują z grupami i nie ma żadnej możliwości jednoznacznego określenia kto odpowiada za poszczególne uchybienia. Protokół z kontroli określa stan zastany na dzień 12.03.2013 i jest wynikiem zaszłości w dłuższym okresie.

(dowód : sprzeciw od kary k 15)

Zarząd Komisji Międzyzakładowej Pracowników Z. (...)D. wniósł o uznanie kary wymierzonej powódce za niebyłą oraz o wykreślenie wzmianki o nałożonej karze porządkowej z akt osobowych powódki z uwagi na jej bezzasadność.

Zdaniem organizacji związkowej przedmiotowa kara nałożona została niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, przede wszystkim z przepisem art. 110 k.p. wskazującym m.in., iż o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę ich dopuszczenia się przez pracownika - w przedmiotowej karze brak jednak wskazania na czym polegają zarzucane naruszenia oraz brak wskazania jakichkolwiek dat co do naruszenia wszystkich podnoszonych w karze obowiązków, co jest istotne z uwagi na przepis art. 109 k.p. - wskazanie zaś powyższych kwestii jest podstawowym wymogiem przy udzielaniu kar porządkowych, ściśle wyeksponowanym przez ustawodawcę w w/w przepisie, a to z przepisem art. 109. k.p. który wskazuje, iż kara porządkowa 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, użyte są w niej zbyt ogólne sformułowania zamiast określenia ściśle konkretnych zdarzeń, które mogłyby wskazywać na naruszenie wskazywanych obowiązków pracowniczych, z uzasadnienia powyższej kary wynika, iż została ona udzielona m.in. za całokształt pracy tj. które to sformułowanie jako ogólne nie może stanowić podstawy udzielenia kary porządkowej do 50% kadry w Zespole (...) w K.,

Przedmiotowa kara jest nieuzasadniona gdyż niewskazane braku niezgodności w dokumentacji prowadzonej przez D. S. (1), ponadto za całokształt pracy placówki odpowiada kadra kierownicza, a nie 50% kadry (pedagogicznej).

(dowód : pismo Komisji Międzyzakładowej Pracowników Z. (...) Region D. k 30)

W odpowiedzi na sprzeciw powódki z dnia 02.04.2013 roku od wymierzonej kary porządkowej upomnienia nałożonej w dniu 25.03 br. strona pozwana powiadomiła powódkę, że działając na zasadzie art. 112 Kodeksu pracy, po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, postanowiono odrzucić sprzeciw i podtrzymać decyzję o ukaraniu. W uzasadnieniu odrzucenia sprzeciwu powódki strona pozwana podała - "Zgodnie z brzmieniem art. 110 KP, zawiadamiając Panią o zastosowanej karze, miałam obowiązek wskazać rodzaj naruszenia przez Panią obowiązków pracowniczych, co uczyniłam już w na wstępie przedmiotowego zawiadomienia, a to:

o niedopełnienie obowiązku wynikającego z pełnienia funkcji wychowawcy.

o naruszenie procedur wewnętrznych i zarządzeń Dyrektora (...) w K. dotyczących organizacji pracy w placówkach,

o niewykonanie polecenia służbowego przełożonego.

Powyższe naruszenia obowiązków pracowniczych zostały w sposób drobiazgowy opisane w zawiadomieniu o wymierzonej karze. Ponadto wymierzając karę, stwierdziłam, że - cyt: " nie dopełniła Pani obowiązków pracowniczych, polegających na sprawowaniu w sposób właściwy - z zachowaniem zasad bezpieczeństwa i higieny nadzoru nad wychowankami i nie realizowała w sposób właściwy pracy wychowawczej, złamała Pani procedury wewnętrzne obowiązujące w (...) oraz nie wykonała Pani powtarzanego wielokrotnie na radach pedagogicznych i zebraniach - ostatnio 01.03 br. -polecenia służbowego przełożonego"....." Podniosła Pani także zarzut, że w karze upomnienia nie określono jednoznacznie, kto odpowiada za poszczególne uchybienia. Powyższe świadczyć może tylko o tym, że absolutnie nie rozumie Pani, że za stan bezpieczeństwa i higieny pracy podobnie jak i za wykonywanie obowiązków wychowawcy odpowiadają wszyscy wychowawcy pracujący na terenie (...) K., w tym Pani. Poza tym to wychowawcy przydzieleni do poszczególnych grup wychowawczych odpowiadają za stan pomieszczeń grupowych i tym samym za całokształt pracy wychowawczej ze swoją grupą, mimo że incydentalnie pracują również w innych grupach wychowawczych. Natomiast przykładem indywidualizowania oceny pracy poszczególnych wychowawców jest to, że kary otrzymało 7 z nich a nie 14, co zresztą sama Pani przyznaje w sprzeciwie. Jest więc rzeczą oczywistą, że nałożenie na Panią kary upomnienia za ściśle określone, jak to Pani nazywa, uchybienia jest w pełni zasadne. Sama Pani pisze w sprzeciwie, że protokół kontroli określa stan na dzień 12.03.2013 roku. Obrazuje on i sugeruje, iż większość

zastanych nieprawidłowości "jest wynikiem zaszłości, trwających od dłuższego czasu", co sama Pani podniosła w swoim sprzeciwie od kary upomnienia.' Czy wobec takiego stwierdzenia miałabym uznać, że ów stan nie obrazuje Pani pracy i sposobu wykonywania przez Panią obowiązków od dłuższego czasu? Czy może w tym okresie pracowała Pani gdzie indziej, poza ośrodkiem (...)?

Szanowna Pani, niestety nie mogę uwzględnić takiego zarzutu, zwłaszcza że, jak wynika z pisma kierowanego m.in. do Pani w dniu 22 marca br. stanowiącego moją odpowiedź na zbiorowe wyjaśnienie wychowawców z (...) K., w którym reasumując stwierdziłam, że uznaję za poprawne postępowanie wychowawców grupy II, tj. Pani B., P., F.-S. i Pana C., ponieważ stan pomieszczeń grupy, nad którą sprawują opiekę, był dość dobry oraz wychowawców grupy III, tj. Pani Z. S., J. G. i Pana K. K. z powodu podjęcia przez nich wykonania polecenia służbowego dyrektora dot. zaadoptowania pomieszczenia po byłej szkole na świetlicę grupową. Jak jasno wynika z powyższego, siedmioro wychowawców (grupy II i III) zostało "uwolnionych" od nieprawidłowości stwierdzonych w dniu 12.03.2013 roku. Natomiast wnioski dyscyplinarne w postaci nałożenia kar dyscyplinarnych zostały nałożone na wychowawców grupy I i IV, do których i Pani należy".

Pismo o odrzuceniu sprzeciwu doręczono powódce 18 04 2013 r.

(dowód : pismo o odrzuceniu sprzeciwu k 16 -17, koperta k 18)

Zgodnie z § 28 regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej w stosunku do pracownika, który dopuszcza się nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy, regulaminu pracy , przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych , a w szczególności 1/ spóźnia się do pracy lub samowolnie opuszcza stanowisko pracy bez usprawiedliwienia 2/ stawia się do pracy po spożyciu alkoholu 3/ spożywa alkohol w czasie pracy 4/ wykonuje polecenia w sposób niezgodny z otrzymanymi od przełożonych wskazówkami 5/ wykazuje obraźliwy lub lekceważący stosunek do przełożonych i współpracowników 6/ nie przestrzega tajemnicy służbowej - mogą być stosowane kary a/ upomnienia b/ nagany

Według § 30 pkt 2 regulaminu pracy kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

(dowód : regulamin pracy obowiązujący u strony pozwanej)

Sąd zważył :

Zgodnie z art. 108 § 1 kodeksu pracy 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.

Uchybienia obowiązkom pracowniczym innym niż te wynikające z wymienionych przekroczeń porządkowych nie uprawniają do stosowania sankcji porządkowych. Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych wyżej obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenia wszystkich obowiązków pracowniczych.

Według art. 109 § 2 k.p. kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnień. Pracodawca może zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego

złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażania (wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 644).

W razie sporu pracodawca jest obowiązany udowodnić, że wysłuchał pracownika.

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 kary⁴⁷⁹. Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 KP, stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Wysłuchanie pracownika jest koniecznym elementem postępowania przy nakładaniu kary porządkowej. Nałożenie przez pracownika kary porządkowej bez uprzedniego jego wysłuchania stanowi uchybienie proceduralne, które daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia przez pracodawcę - do dochodzenia uchylenia kary na drodze sądowej, zgodnie z art. 112 k.p.

Nie można podzielić poglądu strony pozwanej, że " dysponentem sposobu złożenia wyjaśnień ustnie, pisemnie czy może nawet telefonicznie" ..."jest pracownik", gdyż uwaga ta odnosi się do formy złożenia wyjaśnień i nie zwalnia pracodawcy od przestrzegania procedury prowadzącej do ukarania pracownika.

Bezpodstawnie strona pozwana podniosła, że przedmiotowy pozew został złożony po upływie terminu z art. 112 § 2 k.p. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powódka otrzymała zawiadomienie o ukaraniu 26.03.2013r., a 2.04.2013r. złożyła sprzeciw od ukarania, po czym pismo o odrzuceniu sprzeciwu zostało doręczone powódce 18.04.2013r., a pozew został wysłany przez powódkę w dniu 2.05.2013r., to znaczy z zachowaniem 14-dniowego terminu z art. 112 § 2 k.p.

Wymierzona powódce kara porządkowa podlega uchyleniu ze względu na naruszenie przez pracodawcę przepisu art. 109 § 2 k.p.

W ocenie Sądu przed ukaraniem powódka nie została wysłuchana z zachowaniem rygorów wymaganych przez art. 109 § 2 k.p. Przepis ten nie zawiera w swojej treści wymogów co do formy wysłuchania oraz przebiegu takiego wysłuchania. Judykatura Sądu Najwyższego potwierdza, że pracodawca może wysłuchać pracownika odbierając oświadczenie pisemne.

Istota problemu, która jawi się na tle rozpoznawanej sprawy polega na tym, czy może zastąpić wysłuchanie pracownika uprzednie, nawet kilkakrotne analizowanie uchybień w pracy wszystkich pracowników, w tym przypisywanych także powódce. W przekonaniu Sądu takie zastąpienie wysłuchania, które musi polegać na indywidualnej rozmowie z pracownikiem i to takiej, w której pracownik jest zawiadomiony, że ma prawo złożyć wyjaśnienia, ponieważ pracodawca nosi się z zamiarem zastosowania kary porządkowej. Stosując analogię można wskazać, że najbardziej celowe byłoby przedstawienie pracownikowi konkretnego zarzutu, za który ma ponieść karę. Dopiero wtedy wysłuchanie ma walor wysłuchania z art. 109 § 2 k.p., kiedy pracownik zna stawiane mu zarzuty i ma możliwość odniesienia się do nich.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana zaniechała przeprowadzenia takiego trybu wysłuchania uznając, że w związku z tym, że karze podlegać będzie grupa pracowników zajmie to zbyt wiele czasu. Dlatego też z formalnych przyczyn związanych z naruszeniem procedury ukarania Sąd uchylił wymierzoną karę porządkową.

Dodatkowo wskazać należy, że pozwany pracodawca nie skonkretyzował w należyty sposób zarzutów stawianych powódce, a w obszernym uzasadnieniu wymierzonej kary powołał się na okoliczności dotyczące wielu, niemalże wszystkich, pracowników Ośrodka w K..

Trafnie zatem podnosi powódka, że wymierzenie kary porządkowej nie może mieć takiego uzasadnienia, skoro art. 111 k.p. nakazuje indywidualizować wymierzanie kary, biorąc pod uwagę stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

Na to uchybienie związane z art. 110 k.p. trafnie wskazała Komisja (...) Z. (...)(...) przypominając, że zawiadomienie pracownika o ukaraniu winno wskazywać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia, oraz użycie ściśle określonych opisów czynu naruszającego porządek i dyscyplinę pracy. Tym wymogom, mimo obszernej treści, pismo o ukaraniu powódki nie odpowiada.

Zeznania świadka M. G. zasługiwały na wiarę, gdyż znalazły potwierdzenie i uzupełnienie w pozostałym materiale dowodowym.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w pełni, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie były kwestionowane przez strony, a Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu.

Z powyższych względów Sąd uznał, że karę porządkową wymierzono powódce z naruszeniem wymogów formalnych. W tej sytuacji zbędne było merytoryczne badanie zarzutów stawianych powódce przez pozwanego, skądinąd formułowanych nadzwyczaj ogólnikowo.

Mając powyższe na względzie, karę porządkową uchylono - pkt 1 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powódki ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) - pkt 2 wyroku

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.