

UZASADNIENIE

Powód A. Ł. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany udzielonej mu przez pozwany Urząd Gminy S. w dniu 8 czerwca 2015 r.

W uzasadnieniu wskazał, że pracodawca wymierzył mu w/w karę za nieprawidłowe prowadzenie akt osobowych oraz przechowywanie dokumentów pracowniczych w sposób niezgodny z prawem. Miała to być konsekwencja tego, iż powód w dniu 16 marca 2015 r. pobrał zaświadczenia lekarskie pracowników, które wpiąć miał do ich akt osobowych. Tego dnia polecono mu wykonać inne zadania, w tym sporządzenie planu urlopów, opublikowanie na stronie internetowej regulaminu wynagradzania oraz zarządzenia wójta w sprawie zastępstwa sekretarza gminy. Jeszcze w tym samym dniu otrzymał polecenie wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego począwszy od 17 marca 2015 r. Po powrocie do pracy w dniu 22 kwietnia 2015 r. powoda przeniesiono na inne stanowisko i zmieniono zakres obowiązków, wyłączając z niego m.in. sprawy kadrowe.

Powód podniósł, iż w tych okolicznościach nie miał wpływu na prowadzenie akt osobowych pracowników po 16 marca 2015 r. Do tego uniemożliwiono mu złożenie wyjaśnień przed nałożeniem kary.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa. Argumentując swoje stanowisko wskazał, że przed nałożeniem kary powód wysłuchano powoda. Nie potrafił on jednak podać przyczyn swojego zaniedbania. Bezsprzecznie do jego obowiązków pracowniczych należało prowadzenie akt osobowych pracowników. Wpięcie do nich dwudziestu kilku zaświadczeń powinno nastąpić jeszcze przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wypoczynkowego. O ile jednak powód nie był w stanie tego wykonać, powinien był poinformować o tym pracownika, który w zastępstwie wykonywać miał jego obowiązki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony łączy stosunek pracy, w ramach którego powód obecnie świadczy pracę na rzecz pozwanego na stanowisku sekretarza gminy. Do zakresu obowiązków pracowniczych powoda należy m.in. prowadzenie spraw osobowych pracowników urzędu, w szczególności prowadzenie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz wykonywanie innych zadań na polecenie wójta lub z jego upoważnienia. Jego bezpośrednim przełożonym był Wójt Gminy S..

Okoliczności bezsporne.

W dniu 13 marca 2013 r. w pozwanym urzędzie przeprowadzono badania profilaktyczne pracowników. Zakończyły się one tuż przed końcem pracy urzędu. Prowadzący je lekarz wystawił zaświadczenia lekarskie i złożył je w sekretariacie urzędu.

Dowód:

- zeznania P. M. k. 105-105v,
- zeznania M. K. k. 105v-106,
- zeznania A. Ł. k. 109-110,

Następnego dnia roboczego, tj. 16 marca 2015 r. powód rozpoczął pracę o 7.30. O godzinie 9.36 powód otrzymał polecenie przygotowania planu urlopów pracowników pozwanego na rok 2015 według dostarczonego mu szablonu w formie papierowej i elektronicznej. Polecenie to miał wykonać do godziny 14.30.

O godzinie 10.00 powód otrzymał kolejne polecenie. Zgodnie z nim do godziny 13.00 miał wyrazić swoje ostateczne stanowisko w przedmiocie propozycji zmiany jego warunków pracy. Wiązało się to z odbytą kilka dni wcześniej rozmową z wójtem M. G. (1) i zastępcą wójta M. K., podczas której zaproponowano mu pracę w referacie spraw obywatelskich pozwanego.

Następnie M. K. polecił powodowi opublikowanie na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej pozwanego zarządzeń wójta z 16 marca 2015 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego oraz w sprawie zastępstwa sekretarza gminy. Treść pierwszego z zarządzeń powód otrzymał drogą elektroniczną o 14.29. W przesłanej wiadomości M. K. wskazał powodowi, że opublikowanie ma nastąpić do godziny 15.30. Powód nadto miał poinformować pracowników pozwanego o treści regulaminu. O 15.32 powód otrzymał treść drugiego z zarządzeń. W tym przypadku opublikowanie miało nastąpić do godziny 15.45.

W godzinach popołudniowych powód po rozmowie z M. G. (1) otrzymał od niej polecenie opracowania dokumentów na potrzeby planowanych wyborów sołtysów i rad sołeckich w gminie. Poleciała mu ona nadto wykorzystanie zaległego urlopu wypoczynkowego w okresie od 17 marca do 22 kwietnia 2015 r. Rozmawiali wówczas także o propozycji zmiany warunków zatrudnienia powoda, gdyż ten jeszcze nie podjął decyzji w tej kwestii.

Dowód:

- dokumentacja fotograficzna k. 10,
- fotokopia planu urlopów k. 11-12,
- fotokopie wiadomości k. 20, 23, 24, 25-26,
- fotokopia pisma z 16.03.15 r. k. 27,
- zeznania M. K. k. 105v-106,
- zeznania A. Ł. k. 109-110.

Zaświadczenia lekarskie z dnia 13 marca 2015 r. powód odebrał z sekretariatu około godziny 12.00 dnia 16 marca 2015 r. Nie wpiął ich do akt osobowych pracowników, gdyż skupił się na wykonywaniu nałożonych na niego w tym dniu poleceń służbowych. Pozostawił je w swoim pokoju w szafie, gdzie przechowywał dokumenty, w tym akta osobowe.

Dowód:

- zeznania A. Ł. k. 109-110.

Po rozpoczęciu przez powoda urlopu, zamek w drzwiach jego pokoju służbowego został wymieniony. Powodowi nie wręczono klucza do nowego zamka.

W okresie wykorzystywania przez powoda zaległego urlopu wypoczynkowego akta osobowe pracowników pozwanego pozostawały w dyspozycji M. K., który przejął obowiązki powoda na czas jego nieobecności.

Dowód:

- zeznania M. K. k. 105v-106,
- zeznania A. Ł. k. 109-110,
- zeznania M. G. (1) k. 110-110v.

Bezpośrednio po powrocie powoda do pracy w dniu 22 kwietnia 2015 r. powierzono mu do dnia 22 lipca 2015 r. nowe obowiązki, tj. archiwizowanie dokumentów płacowych, rejestrowanie faktur w rejestrze dzienników, prowadzenie ewidencji zakupów VAT, okresowe ustalanie i sprawdzanie w drodze inwentaryzacji rzeczywistego stanu aktywów i pasywów, dokonywanie wyceny spisów z natury, kompletowanie dokumentów z inwentaryzacji i ich rozliczanie, prowadzenie prac pomocniczych zleconych przez kierownika referatu finansowo-księgowego.

Obowiązki powoda w zakresie prowadzenia akt osobowych nadal wykonywał M. K.. Mimo tego nie załączył on zaświadczeń do akt osobowych.

Dowód:

- pismo z 22.04.15 r. w aktach osobowych powoda,
- zeznania A. Ł. k. 109-110,
- zeznania M. G. (1) k. 110-110v.

W dniu 3 czerwca 2015 r. M. G. (1) dowiedziała się, o fakcie niezałączenia zaświadczeń. Następnie 8 czerwca 2015 r. wymierzyła powodowi karę porządkową nagany za naruszenie obowiązku służbowego polegającego na nieprawidłowym prowadzeniu akt osobowych pracowników oraz przechowywanie dokumentów pracowniczych niezgodnie z prawem. W oświadczeniu o nałożeniu kary wskazała, że powód nie załączył do akt osobowych pracowników zaświadczeń lekarskich z badań profilaktycznych. Udając się na urlop nie przekazał nikomu informacji o konieczności dołączenia zaświadczeń do akt. Także po powrocie z niego nikomu nie przekazał takiej informacji. Powód wydał zaświadczenia dopiero po wezwaniu. W konsekwencji przez okres blisko trzech miesięcy zaświadczenia przechowywane były w sposób sprzeczny z prawem.

W sprzeciwie powód podniósł, iż ukarano go bez uprzedniego wysłuchania. Nadto badania przeprowadzone 13 marca 2015 r. zakończyły się tuż przed końcem dnia pracy. W następnym dniu roboczym, tj. 16 marca 2015 r. powód wykonywał szereg czynności służbowych. Dodatkowo od M. K. otrzymywał nowe zadania. Obaj wymieniali tego dnia korespondencję odnoszącą się do zaproponowanych powodowi nowych warunków zatrudnienia, co do których miał się wypowiedzieć przed końcem dnia pracy. Nie miał możliwości załączenia do akt zaświadczeń lekarskich, które odebrał również 16 marca 2016 r. Jednak dowiedziawszy się, że w czasie urlopu zastępował go będzie M. K., wskazał mu miejsce przechowywania zaświadczeń. Po wykorzystaniu urlopu przeniesiono go na inne stanowisko i nie prowadził spraw związanych z kadrami.

Sprzeciw powoda został odrzucony przez pozwanego.

Okoliczności bezsporne.

Powód nie został wysłuchany co do okoliczności stanowiących przyczynę jego ukarania przed nałożeniem kary.

Dowód:

- fotokopia pisma z 20.07.15 r. k. 62-63,
- zeznania A. Ł. k. 109-110.

W wyniku kontroli przeprowadzonej u pozwanego w dniach 10 i 15 lipca 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniu zobowiązała pozwanego m.in. do przestrzegania przepisów dotyczących nakładania kar porządkowych w części dotyczącej konieczności uprzedniego wysłuchania pracownika.

Dowód:

- wystąpienie k. 64-65.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było w pełni uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedłożonych przez strony, zeznania świadków P. M. i M. K., a także zeznania powoda oraz M. G. (1). Za niewiarygodne uznano zeznania M. K. i M. G. (2) oraz notatkę służbową z 12 czerwca 2015 r. co do okoliczności wysłuchania powoda przed nałożeniem kary nagany. Motywy tej decyzji podane zostaną w dalszej części uzasadnienia.

Na mocy 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, karę nagany.

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

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (bezprawność), i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania).

Jako bezprawne naruszenie obowiązków pracowniczych, z zakresu szeroko pojętego porządku pracy, kwalifikowane są zachowania, do których zalicza się "nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, przepisów BHP i przeciwpożarowych". Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27 lipca 1990 r., sygn. I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90). Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy. Każde uchybienie w stosunku do szczegółowo skonkretyzowanych w specyficznych warunkach danego pracodawcy organizacyjno-porządkowych powinności pracownika zaliczyć należy do zachowań rodzących odpowiedzialność porządkową.

Natomiast winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji.

W okolicznościach niniejszej sprawy Sąd uznał, iż pozwany nie miał podstaw do ukarania powoda tak naganą, jak i upomnieniem.

Jak ustalono, badania lekarskie zorganizowane w dniu 13 marca 2015 r. trwały do zakończenia pracy urzędu. Same zaświadczenia lekarz pozostawił w sekretariacie urzędu. Powód nie mógł zatem załączyć ich do akt w dniu ich wystawienia. Mógł to uczynić następnego dnia pracy, tj. 16 marca 2015 r. w godzinach porannych. Nie mniej jednak nie była to sprawa szczególnej doniosłości, a nadto powód był zatrudniony na stanowisku sekretarza gminy. Kierował urzędem i zatrudnionymi w nim pracownikami, więc na jego barkach spoczywały także inne obowiązki. Istotnym było, iż zorganizował badania profilaktyczne, a więc wszyscy pracownicy urzędu, którym wystawiono odpowiednie zaświadczenie, mogli zostać dopuszczeni do pracy. W przypadku ewentualnej kontroli przestrzegania przepisów BHP w pozwanym, nie było ryzyka sankcji wobec pracodawcy z uwagi na brak ważnych badań.

Być może powód niezwłocznie po rozpoczęciu pracy uczyniłby zadość obowiązkowi wyrażonemu w § 6 pkt 2 lit. i rozporządzenia 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 – zwłaszcza, gdyby spodziewał się takiej ilości poleceń wydanych w krótkich odstępach czasu. Takiego obrotu spraw najwyraźniej się nie spodziewał, a już na pewno tego, iż w godzinach popołudniowych otrzyma polecenie wykorzystania urlopu wypoczynkowego, i to od następnego dnia.

Powód zasadnie przyjął, że to polecenia wydane mu przez wójta oraz jego zastępcę (choć ten nie był jego przełożonym, a w swoich wiadomościach nie powoływał się na działanie z upoważnienia wójta), powinien wykonać w pierwszej kolejności. Dodatkowo oczekiwano od niego decyzji co do tego, czy zgadza się na zmianę warunków pracy, stanowiącą w istocie jego degradację. Decyzja ta z pewnością nie należała do łatwych i wymagała namysłu. Powód miał ją podjąć do w ciągu trzech godzin, ale w międzyczasie otrzymywał jeszcze inne polecenia ze ściśle wyznaczonym co do godziny terminem wykonania.

W tych okolicznościach nie sposób mówić o jakiegokolwiek formie winy powoda w uchybieniu obowiązków pracowniczych. Pozwany pracodawca nie stworzył mu bowiem możliwości wykonania w dniu 16 marca 2015 r. wszystkich zaległych czynności przed rozpoczęciem urlopu wypoczynkowego, w tym umiejscowienia zaświadczeń lekarskich w aktach osobowych pracowników.

Trudno też zarzucić powodowi, by będąc zaskakiwanym coraz to nowymi poleceniami zachował „chłodny umysł” i poinformował osobę, która miała go zastąpić o wszystkich sprawach, które zostawia niezłatwione. Należy pamiętać, że to pracodawca na własną odpowiedzialność organizuje proces pracy. O ile decyzja pozwanego o skierowaniu powoda na urlop wbrew jego woli i planowi urlopowemu byłaby przemyślana, to M. G. (1) powinna była wydać powodowi polecenie opisania lub omówienia spraw do załatwienia i uczynić to w czasie pozwalającym na jego realizację. Nie uczyniła tego jednak z sobie znanych względów, stąd nie powinna obarczać powoda konsekwencjami swojego zaniechania.

Z dniem 17 marca 2015 r. powód rozpoczął korzystanie z urlopu wypoczynkowego. Bezpośrednio po powrocie do pracy powierzono mu inne stanowisko pracy, wyłączając z nowego zakresu obowiązków prowadzenie akt osobowych. Zatem od 16 marca 2015 r. do 22 kwietnia 2015 r. w związku z poleceniem pracodawcy nie miał fizycznej możliwości właściwego zadbania o zaświadczenia. Natomiast od 23 kwietnia 2015 r. miał tak prawa, jak i obowiązku zajmować się aktami osobowymi, dlatego nie można mu stawiać zarzutu, iż tymi aktami się nie zajmował w sposób należyty.

Jeżeli już pozwany chciałby wyciągnąć konsekwencje służbowe za zaniechanie załączenia zaświadczeń do akt osobowych, to winny one spaść na M. K., jako osobę zastępującą powoda. Zeznał on bowiem, że miał wiedzę o badaniach profilaktycznych zorganizowanych 13 marca 2015 r. Jednocześnie już w kwietniu 2015 r. miał styczność z aktami, gdyż przeprowadzano wówczas reorganizację urzędu wiążącą się z zawieraniem z pracownikami porozumień zmieniających warunki pracy, które to porozumienia wpinał do akt. Winien był zatem zorientować się, że ostatnimi dokumentami w aktach nie są zaświadczenia lekarskie, stąd nie zostały do nich załączone. Jednak umknęło to jego uwadze, co świadczy o nienależytym wykonywaniu obowiązków, ale przez niego, a nie przez powoda.

W konsekwencji należało uznać, że osoba odpowiedzialna za pozostawianie zaświadczeń poza aktami przez okres ponad dwóch miesięcy nie została w żaden sposób ukarana. Z sankcją spotkał się natomiast powód, który na włączenie zaświadczeń do akt miał jeden dzień, do tego wypełniony innymi obowiązkami. Sztuką byłoby dopatrzenie się w takim postępowaniu choćby śladów logiki, chyba że rzeczywiste motywy tego postępowania nie ujrzały w niniejszym procesie światła dziennego. Ich poszukiwanie nie było jednak celem Sądu. Sąd miał za zadanie zbadać, czy w ustalonych okolicznościach faktycznych zachodziły podstawy do ukarania powoda z przyczyn powołanych w oświadczeniu o nałożeniu kary.

Zaskarżona kara porządkowa nie mogła się ostać także ze względów formalnych. Jak już wskazano, kara porządkowa nie może być zastosowana bez uprzedniego wysłuchania pracownika.

Powód konsekwentnie twierdził, iż do takiego wysłuchania nie doszło. Strona wyrażała twierdzenie przeciwne tj., że do takiego wysłuchania doszło. Na tę okoliczność zaproponowała dowody z zeznań M. K., M. G. (1) oraz notatki sporządzonej przez M. K..

Sąd w kwestii tej dał wiarę powodowi, albowiem nie ograniczył się on do twierdzeń i własnych zeznań. Zainicjował on kontrolę pozwanego przez Państwową Inspekcję Pracy. W jej trakcie pozwany udostępnił kontrolerom akta osobowe powoda. Wówczas nie było w nich dokumentu potwierdzającego wysłuchanie powoda. To skądinąd było przyczyną wystąpienia do pozwanego o przestrzeganie przepisów dotyczących nakładania kar porządkowych w części dotyczącej konieczności uprzedniego wysłuchania pracownika.

O tym, że M. K. i M. G. (1) rozminęli się z prawdą zeznając, iż powoda wysłuchano przed ukaraniem świadczy choćby to, że notatki z 12 czerwca 2015 r. nie złożyli do akt osobowych powoda, choć zamieścili tam inne dokumenty związane z procedurą ukarania.

W/w osoby tłumaczyły, że rzeczony notatki nie wpięto do akt, bo nie było takiego obowiązku, ale nie jest to prawdą. Przepis § 6 pkt 2 lit. g przytoczonego wcześniej rozporządzenia 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 stanowi wyraźnie, iż dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia oraz wymierzeniem kary porządkowej zamieszcza się w części B akt.

Fakt nieokazania notatki w związku z prowadzoną kontrolą próbowano tłumaczyć tym, że o notatkę nie poproszono. Nie można jednak oczekiwać od kontrolera, że poprosi o dokument, o istnieniu którego nie wie. Z pewnością założył, że o ile dokument potwierdzający wysłuchanie powoda istnieje, to znajdzie go w aktach osobowych, albowiem tam zgodnie z prawem powinien się znajdować.

Innym argumentem wykorzystanym przez Sąd było to, iż nie dało się ukryć, że relacje między powodem a wójtem i jego zastępcą nie należą do najlepszych. W sposobie komunikowania się, w tym wydawania poleceń powodowi dominuje forma pisemna. Dodatkowo M. G. (1) w swoich zeznaniach przyznała się do podejrzeń co do tego, że powód nagrywa rozmowy, bo przychodząc do niej kładł telefon na stół. Z tego względu na spotkaniu 12 czerwca 2015 r. zapewniła obecność M. K..

Wobec owej podejrzliwości, braku zaufania do powoda, czy wręcz konflikcie oraz formalnym charakterze komunikowania się należy się spodziewać, że notatkę sporządzono by w trakcie spotkania, a nie po zgłoszeniu zarzutów. Nadto powód zostałby z nią zapoznany i z pewnością poproszony o podpisanie. Próba ustalenia, dlaczego M. G. (1) tak nie postąpiła ponownie spotkała się z tłumaczeniem o braku takiego obowiązku, co skądinąd w tym przypadku jest prawdą, ale jednocześnie podważa wiarygodność relacji tak wójta, jak i jego zastępcy, gdyż relacje te są sprzeczne z logiką i doświadczeniem życiowym.

Ostatecznie, z przyczyn opisanych powyżej, powództwo należało uznać za uzasadnione, czemu Sąd dał wyraz w pkt I wyroku.

W pkt II wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zapadło ono w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Powód wygrał proces, zatem pozwany powinien zwrócić poniesione przez niego koszty, na które składała się opłata od pełnomocnictwa (17 zł) i wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego (60 zł) ustalone zgodnie z dyspozycją § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

ZARZĄDZENIE

1. (...).

2. (...)

3. (...).