

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 23 września 2015 r.

Pozwem z dnia 5 stycznia 2015 r. skierowanym przeciwko (...)w W., powódka J. Z.wniosła o uchylenie zastosowanej wobec niej kary porządkowej nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z kierowania jednostką budżetową – (...) oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka powołując się na okoliczności nałożenia na nią kary nagany zarzuciła pracodawcy naruszenie wobec niej wywodzonych z Kodeksu pracy praw jako pracownika i uznała karę za niesprawiedliwą, bezpodstawną i krzywdzącą (pozew k. 3 – 10, pismo k. 85).

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) w W.wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz obciążenie powódki kosztami postępowania i kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Uzasadniając pozwana przytoczyła argumentację z pisma nakładającego karę porządkową z zaznaczeniem, że pozwana miała świadomość problemów z rekrutacją na terenie podległym powódce, jednakże liczyła, iż kolejne modyfikacje realizacji założeń i rozmowy dyscyplinujące przełożą się na pełną realizację założeń (odpowieź na pozew k. 90 – 91).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 6 marca 2008 r. powódka J. Z.została powołana przez (...)na stanowisko Wojewódzkiego Komendanta (...) w O.z dniem 10 marca 2008 r. (powołanie k. 1 akt osobowych część B, zeznania powódki k. 150 - 151).

Do zakresu zadań i obowiązków wojewódzkiego komendanta (...) należało m.in. realizacja zadań w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży na terenie województwa, realizacja polityki kadrowej i płacowej w podległych jednostkach, dysponowanie przyznanymi środkami finansowymi, sporządzanie planów pracy i finansowych komendy (...), sprawowanie nadzoru nad powierzonym mieniem, tworzenie centrów edukacji i pracy młodzieży, ośrodków szkolenia i wychowania oraz hufców pracy i zatwierdzanie ich planów (zakres zadań k. 6 a/o B).

W związku z realizacją zadań statutowych w ramach współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej programu operacyjnego Kapitał Ludzki pt. (...), z dniem 7 sierpnia 2014 r. powołano Komisje Rekrutacyjne do przeprowadzenia dwu etapowych procesów rekrutacyjnych do projektów (...)oraz (...). Zgodnie z wydanymi w tych sprawach zarządzeniami, I etap miał polegać na analizie deklaracji zgłoszeniowych i dokonaniu pierwszej weryfikacji kandydatów. II etap miał polegać na przeprowadzeniu indywidualnych rozmów z kandydatami, których treścią miało być przeprowadzenie wywiadu oraz sporządzenie opinii zawierającej opis spełnienia przez kandydata kryteriów uprawniających do udziału w projekcie. Termin zakończenia rekrutacji przewidziano na 9 września 2014 r., a okres prac Komisji wyznaczono od dnia 7 sierpnia 2014 r. do dnia 30 września 2014 r. Założeniem było powierzenie komendantom wdrażania projektów w poszczególnych województwach, według określonych przez Komendę Główną limitów rekrutacji uczestników oraz zgodnie z harmonogramem dostosowanym do założeń finansowania poszczególnych projektów (zarządzenia k. 38 – 42, plan naboru k. 37, pisma: k. 20 – 21, strony tytułowe dokumentacji projektów k. 34, k. 50 – 58, wytyczne k. 59, tabela k. 49, e-mail z harmonogramem k. 60 – 62, stan realizacji k. 127 – 149, zeznania powódki k. 150 – 151).

W czasie trwania rekrutacji pozwana na bieżąco monitorowała jej stan i zwracała się do podległych hufców o podanie aktualnych informacji. Jednostka zarządzana przez powódkę również przekazywała pozwanej wyniki prowadzonych przez siebie działań w ramach prowadzonych projektów (wydruki e-mail k. 43 – 46, pisma: k. 47, 48, zestawienie k. 63 – 65, zestawienia dot. przetargów k. 66 – 72, informacje o stanie wykonania k. 73 – 79).

W dniu 2 września 2014 r. powódka poinformowała pracodawcę o występujących w województwie (...)utrudnieniach w rekrutacji, wskazując na realizowany przez Wojewódzki Urząd pracy w O.projekt o podobnych założeniach, gdzie docelowo wsparciem miało zostać objęta grupa 220 osób w wieku 15-30 lat. Wobec powyższego część rekrutowanych

przez (...)w ramach projektu (...) zdecydowała, że skorzysta ze wsparcie oferowanego przez (...), ze względu na wyższe wynagrodzenie stażowe (pismo k. 22 – 23).

Zgodnie z informacją powódki, na dzień 23 września 2014 r. stan rekrutacji uczestników do projektu (...)wynosił ogółem 70%, w tym 100% w przypadku grupy A w P.oraz grupy B w K.. Powódka zaznaczyła, iż w N., B., G.i P., ze względu na niski nabór, został nałożony na pracowników obowiązek działań promocyjno-rekrutacyjnych. W przypadku projektu (...) plan został wykonany w 93 %, zostało rekrutowanych 195 uczestników na przewidywanych 210. Informacja zawierała również opis podjętych działań oraz działań naprawczych w celu dokonania pełnej rekrutacji. Wobec mających miejsce trudności, pracodawca zobowiązał powódkę do uzupełnienia rekrutacji w terminie do dnia 13 października 2014 r. (pisma: k. 12, 26 – 28,).

W dniu 14 listopada 2014 r. (...), w związku z trudnościami w rekrutacji uczestników do projektu w N.oraz zrekrutowaniem tylko 5 osobowej grupy w N., zwróciła się z prośbą o zmianę miejsca realizacji projektu (...) dla 10 osobowej grupy B z N.na N.(pismo k. 29).

W dniu 19 listopada 2014 r. po zakończeniu narady kadry kierowniczej (...)w D.odbyło się indywidualne rozliczenie z Zastępcą Komendanta Głównego (...)W.A. T.niektórych Komend Wojewódzkich i dotyczyło stopnia realizacji zadań w ramach projektów (...)i (...). W trakcie spotkania powódka i kierownik M. S.odpowiadały na pytania wyjaśniały kwestie związane z problemami wynikającymi m.in. z rekrutacją do grup B w projekcie (...). W odpowiedzi na zarzut niewykonania pełnej rekrutacji, panie odpowiedziały, że rekrutacja była prowadzona cały czas, nawet w powiatach ościennych, ale nie było młodzieży spełniającej wszystkie kryteria. W. T. (1)stwierdził, że w związku z brakiem rekrutacji w jednostce kierowanej rzez powódkę wystąpi do Komendanta Głównego z wnioskiem o ukaranie powódki karą porządkową. Ostatecznie wszystkie zaplanowane miejsca zostały zagospodarowane. (notatka służbowa k. 13, zeznania powódki k. 150 – 151).

W dniu 20 listopada 2014 r. pozwana po przeprowadzeniu z powódką rozmowy telefonicznej, nałożyła na nią karę porządkową nagany w związku z niezrealizowaniem przez powódkę decyzji Komendanta Głównego (...)podjętych na ogólnopolskich naradach kadry kierowniczej, które odbyły się w dniach: 13 sierpnia, 16 września i 8 października 2014 r. oraz zawartych w pismach: z 22 sierpnia, 5 i 7 września 2014 r., dotyczących m.in. uzupełnienia rekrutacji w projektach (...)i (...). Pozwana podniosła, iż na dzień 15 października 2014 r. stan rekrutacji w grupie B projektu (...) wyniósł 50 % - 10 osób na 20 planowanych i nie uległ zmianie od dnia 3 października 2014 r. i uznała, że rekrutacja nie została wykonana pomimo zobowiązania powódki do jej uzupełnienia. Powódka otrzymała karę faksem w dniu 27 listopada 2014 r., a oryginał pocztą w dniu 1 grudnia 2014 r. (kara nagany k. 12, notatki służbowe k. 13, 14, zeznania powódki k. 150 – 151).

Wobec powyższego, w wymaganym terminie powódka wniosła sprzeciw od kary porządkowej, który następnie został przez pozwaną odrzucony ze względu na brak – w ocenie pozwanej – argumentów. (sprzeciw k. 15 - 17, odrzucenie sprzeciwu k. 32).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki wynosiło 7.000 zł (zaświadczenie k. 95).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie: wskazanych wyżej dowodów. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów oraz dokumentów prywatnych stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna i oczywista, nie budzi wątpliwości. Strony ponadto nie kwestionowały treści, ani prawdziwości złożonych dokumentów.

Ustając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powódki (k. 150 – 151).

W ocenie Sądu również zeznania powódki należy traktować jako wiarygodne, gdyż informacje uzyskane w zakresie opisu okoliczności mających miejsce w związku z ukaraniem powódki karą nagany stanowią zwięzłą i bezstronną relację, pozostającą w zgodzie z ustalonym w sprawie stanem faktycznym.

Sąd pominął wniosek powódki przedstawiony na rozprawie w dniu 9 września 2015 r. i wniosek pozwanego o przesłuchanie w charakterze świadka W. T. (2) z uwagi na prekluzję dowodową oraz wniosek pozwaney o dopuszczenie dowodu z przesłuchania komendanta głównego z powodu nieusprawiedliwionego niestawienia się na rozprawie w dniu 9 września 2015 r. Podkreślenia wymaga fakt, że w dniu 9 września 2015 r. odbyła się druga rozprawa (pierwsza w 29 kwietnia 2015 r.), wnioski dowodowe stron złożone zostały ze znacznym przekroczeniem terminu określonego przez Sąd. Strony nie wykazała żadnej z okoliczności wynikającej z art. 207 §6 k.p.c.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo J. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie spór toczył się wokół oceny prawnej zasadności nałożenia na powódkę kary porządkowej nagany w kontekście okoliczności przeprowadzania rekrutacji do prowadzonych przez pozwaną projektów (...) oraz (...). Kluczowym zatem było w niniejszej sprawie ustalenie, czy sformułowane przez pracodawcę zarzuty wobec powódki są odzwierciedleniem istniejącego naówczas stanu faktycznego i w jakim stopniu powódka przyczyniła się do ich powstania.

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 karę upomnienia lub karę nagany.

Odpowiedzialność porządkowa polega na ponoszeniu ujemnych konsekwencji (osobistych, a niekiedy i majątkowych) w sytuacji naruszenia obowiązku przestrzegania porządku pracy. Przesłanki odpowiedzialności porządkowej, rodzaj kar oraz tryb ich wymierzania reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - dalej k.p. System odpowiedzialności porządkowej ma charakter represyjny. Spełnia również funkcję prewencyjną (...).

Naruszenie porządku pracy musi być konsekwencją niezgodnego z prawem działania lub zaniechania. Nie każde jednak naruszenie prawa skutkuje odpowiedzialnością porządkową. Bezprawność musi polegać na nieprzestrzeganiu ustalonego porządku - naruszeniem ustalonego porządku jest m.in., jak wskazuje art. 108 § 2 k.p.: opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie pracy. Porządek pracy powinien być ustalany w regulaminie pracy. Zatem naruszenie porządku pracy powinno na ogół pokrywać się z naruszeniem regulaminu pracy. Naruszenie porządku pracy zyskuje na znaczeniu w sytuacji, gdy pracodawca nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy.

Wówczas ma obowiązek poinformowania pracownika o:

- 1) obowiązujących normach czasu pracy,
- 2) terminach dni wolnych od pracy, wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu pracy,
- 3) porze nocnej,
- 4) terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia,
- 5) przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Bezprawność polega także na naruszeniu regulaminu pracy – jest podstawowym aktem wewnątrzzakładowym regulującym organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracownika oraz pracodawcy – oraz przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy - za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiedzialność ponosi pracodawca. Jednak przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Szczególnie istotne obowiązki w tym zakresie reguluje art. 211 k.p.

Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową nie tylko za naruszenie przepisów kodeksu pracy, ale i innych przepisów regulujących bezpieczeństwo i higienę pracy. Przepis art. 108 § 1 k.p. nie przewiduje odpowiedzialności porządkowej za naruszenie samych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przestrzeganie tych zasad należy uwzględnić w regulaminie pracy, wówczas ich naruszenie oznaczać będzie naruszenie regulaminu pracy i skutkować odpowiedzialnością porządkową.

Pracownik nie może także naruszyć przepisów przeciwpożarowych - kwestie szczegółowe reguluje w tym zakresie przede wszystkim ustawa z dnia 24 sierpnia 1991 r. o ochronie przeciwpożarowej oraz rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów.

Pracownik ponosi winę za w/w naruszenia, gdy obejmuje zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym popełnienie przekroczenia porządkowego albo popełnia przekroczenie porządkowe na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że taką możliwość przewidywał lub mógł przewidzieć (tak: K. Roszewska, Odpowiedzialność porządkowa. Komentarz praktyczny do art. 108 k.p., ABC 68980).

Sąd odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego niniejszej sprawy nie znalazł okoliczności, które stanowiłyby o słuszności stanowiska pozwanej wobec powódki, gdyż w toku postępowania pracodawca nie przedstawił żadnych miarodajnych i konkretnych dowodów wskazujących, że ciąg zachowań powódki w czasie prowadzenia rekrutacji do projektów miał charakter przewinienia pracowniczego w rozumieniu przepisów o nakładaniu na pracowników kar porządkowych. W ocenie Sądu pozwana nie udowodniła, że winę za mające miejsce trudności w rekrutacji ponosi li tylko powódka, gdyż z ustalonego w sprawie stanu faktycznego niewątpliwie wynika, że na proces rekrutacji i występujące trudności miały wpływ obiektywne okoliczności uniemożliwiające wykonanie polecenia pracodawcy i założeń projektu w wyznaczonym czasie. Nie sposób nie zauważyć, iż podczas trwania projektów komendanci oddziałów terenowych pozwanej (z czynnym udziałem powódki) regularnie raportowali centrali o poziomie realizacji swoich zadań, nadto powódka kierowana troską o poprawny przebieg i uzyskanie wymaganego rezultatu, trafnie oceniła sytuację, nie pozostawała bierna i na bieżąco informowała pracodawcę o zaistniałych okolicznościach mających wpływ na proces rekrutacji, przy tym podając inne możliwe według niej rozwiązania, jak np. zmianę miejsca realizacji projektu z miejscowości N. na N..

Podobnie należy się odnieść do oceny procesu zastosowania wobec powódki kary nagany od strony formalnej, gdyż w ocenie Sądu pozwany pracodawca dopuścił się uchybień formalnych dotyczących pociągania do odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Przede wszystkim należy zarzucić pracodawcy naruszenie art. 110 k.p., zgodnie z którym 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 oraz o terminie jego wniesienia. W przedmiotowej sprawie ten wymóg formalny nie został przez pracodawcę spełniony, gdyż informacja o zastosowaniu kary nagany została wysłana fakem, co uznaje się za brak zachowania formy pisemnej.

Nadto, zgodnie z treścią art. 109 § 1 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.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego postępowania bezspornym pozostaje, że okoliczności, na które powołuje się pracodawca dotyczą okresu sierpień - październik 2014 r., który obejmował czas rekrutacji i ukończenie prac Komisji Rekrutacyjnej do dnia 30 września oraz dalsze kompletowanie składu, do ukończenia którego powódka została zobowiązana do dnia 13 października 2014 r. (taką datę pozwany wskazał w uzasadnieniu kary). W rozpoznawanym przypadku pracodawca był na bieżąco informowany o statusie prac nad projektami, jednakże dopiero w dniu 20 listopada 2014 r. postanowił wymierzyć powódce karę, wobec czego zarzut niedochowania przez pracodawcę 2 tygodniowego terminu na ukaranie pracownika jest jak najbardziej słuszny

Zatem w kontekście oceniania zachowania powódki pozwana uchybiła przepisom dotyczącym odpowiedzialności porządkowej pracowników od strony formalnej, jak również w przekonaniu Sądu, nie przedstawiła miarodajnego dowodu, aby to zachowanie było naruszeniem obowiązków i co za tym idzie, aby mogło być podstawą do zastosowania któregoś z instrumentów dających możliwość pracodawcy ukarania pracownika w rozumieniu przepisów prawa pracy, co spowodowało, że Sąd zgodził się z argumentacją powódki i uchylił nałożoną przez pozwanego pismem z dnia 20 listopada 2014 r. karę nagany.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa, Sąd orzekł jak w sentencji.

SSR Rafał Młyński

Zarządzenie: (...).