

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 maja 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił nałożoną w dniu 14 grudnia 2018 roku na powoda B. L. karę upomnienia przez pracodawcę (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Oddział Zakład (...) w Ł.

Sąd I instancji oparł rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych :

B. L. jest zatrudniony w (...) Sp. z o.o., Oddziale Zakład (...) w Ł. na stanowisku Kierownika D. (...) i (...) od 1 lutego 2017 roku. W ramach zajmowanego stanowiska powód m.in. nadzoruje kierowników sekcji, niemniej jednak nie wykonuje czynności należących do zadań podległych mu jednostek. Zgodnie z Regulaminem Pracy do podstawowych obowiązków pracowników pozwanej należy m.in. rzetelne, wydajne i efektywne wykonywanie pracy, stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa, umową o pracę oraz zasadami współżycia społecznego, przestrzeganie przepisów Regulaminu Pracy, oraz innych przepisów wewnętrznych ustalonych przez Pracodawcę, dbanie o właściwy wizerunek Pracodawcy. Zgodnie z §39 obowiązującego u pozwanej Regulaminu Pracy, pracodawca może stosować wobec pracowników kary porządkowe jak upomnienie, nagane lub karę pieniężną. Od 27 sierpnia 2018 roku do 24 listopada 2018 roku powód był oddelegowany w ramach tego samego D. do wykonywania pracy na stanowisku starszego specjalisty ds. zarządzania nieruchomościami. Zakres obowiązków na stanowisku, na które został oddelegowany różnił się od jego dotychczasowych zadań. Pracownicy specjaliści mają kompetencję do sporządzania pism, niemniej jednak nie w wersji ostatecznej - pisma, nim zostaną wysłane, przechodzą weryfikację w dziale prawnym pozwanej. Obowiązkiem powoda na oddelegowanym stanowisku była obsługa roszczeń osób fizycznych i instytucji, realizacja zadań związanych z nabywaniem, obciążaniem, zbywaniem i zmianą praw do nieruchomości. W dniu 5 listopada 2018 roku, po powrocie z dwutygodniowego urlopu, powód otrzymał korespondencję dotyczącą roszczeń, obejmującą okres jego nieobecności, w tym decyzję Wojewody (...) nr GN-I-7570.353.2017.AP o odmowie ustalenia odszkodowania z tytułu wygaśnięcia ograniczonego prawa rzeczowego ustanowionego na rzecz (...) sp. o.o., która została doręczona pozwanej w dniu 29 października 2018 roku. Wówczas też rozpoczął działania zmierzające do przygotowania projektu odwołania od przedmiotowej decyzji. Powód odszukał dokumentację dotyczącą sprawy w zasobach D. (...). Powód był wówczas zobowiązany do wykonania także innych obowiązków pracowniczych jak na przykład sporządzenie raportów, których żaden z pracowników nie przejął na czas jego nieobecności. W dniu 7 listopada 2018r powód przebywał w delegacji służbowej, po powrocie z której, zwrócił się mailem do służb technicznych o nadesłanie dokumentacji potrzebnej do sporządzenia odwołania od decyzji Wojewody (...) nr GN-I-7570.353.2017.AP. Dokumentację powód otrzymał w dniu 9 listopada 2018 roku. Kolejno, w tym samym dniu skonsultował się w tej sprawie z kierownikiem działu M. S. oraz kierownikiem sekcji nieruchomości M. O.. Wobec tego, że nikt wcześniej nie sporządzał pisma, do napisania którego powód był zobowiązany, projekt odpowiedzi na decyzję Wojewody (...) nr GN-I-7570.353.2017.AP powód w dniu 9 listopada 2018 roku (piątek) wykonał na szablonie pism, które pozwana kierowała na ogół do różnych instytucji. Prawnik pozwanej naniósł na tak sporządzony projekt odrębne poprawki, które zostały przez powoda uwzględnione przy ostatecznym wykreowaniu pisma. Powód przesłał M. S. propozycje odwołania po poprawkach prawnika i poinformował o konieczności złożenia tego pisma w terminie (do 13 listopada 2018 roku), a także o prawdopodobnej absencji w pracy. Poinformował również, że prawnik życzy sobie, aby na spotkanie zabrać jej rękopis z poprawkami. Od poniedziałku . Pismem z dnia 14 grudnia 2018 roku pozwana nałożyła na powoda karę porządkową - upomnienia za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w zakresie powierzonym dla zajmowanego stanowiska, tj. Kierownika D. (...) i (...) oraz w zakresie powierzonych obowiązków Starszego Specjalisty ds. (...). Pozwana wskazała, że przewinienie polegało na niewłaściwym przygotowaniu dnia 09 listopada 2018 roku odwołania od decyzji numer GN-I.7570.353.2017.AP wydanej przez Wojewodę (...) o odmowie ustalenia odszkodowania z tytułu wygaśnięcia ograniczonego prawa rzeczowego ustanowionego na rzecz (...) sp. z o.o., doręczonej pozwanej dnia 29 października 2018 roku. Odwołanie zostało przygotowane w niewłaściwej formie tj. w formie ogólnego pisma, a nie odwołania od decyzji, wbrew wymogom przepisów prawa. Przygotowanie

odwołania w formie pisma niespełniającego wymagań dla odwołania mogło spowodować nieuznanie pisma za odwołanie przez organ i pozbawienie (...) sp z o.o. możliwości zaskarżenia decyzji. Odwołanie zostało przygotowane przez powoda ze zwłoką tj. tuż przed terminem złożenia odwołania. Zwłoka ta skutkowała istotnym utrudnieniem poddania odwołania kontroli przez prawników D. Organizacyjno - (...). Pozwana wskazała, że takie zachowanie świadczy o nie wykonaniu podstawowych obowiązków pracowniczych Starszego Specjalisty ds. (...) pkt 2 zakresu zadań/czynności oraz Kierownika D. (...) i (...) pkt. 4 zakresu zadań/czynności. Powyższe wskazuje także na brak zaangażowania i zachowania podstawowej staranności przy wykonywaniu powierzonych zadań i obowiązków. Pracodawca poinformował powoda o możliwości, terminie i sposobie zaskarżenia nałożonej na powoda kary porządkowej. Karę upomnienia nałożono po uprzednim wysłuchaniu powoda w dniu 14 grudnia 2018 roku przed Dyrektorem Oddziału Zakład (...) oraz Kierownikiem D. Personalnego i ZFŚS M. P..

Pismem z dnia 19 grudnia 2018 roku powód złożył sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej, wnosząc o uwzględnienie sprzeciwu i uznanie kary za niebyłą. Powód wskazał, że podjął wszelkie możliwe działania i dołożył wszelkiej staranności, co do realizacji powierzonego zadania. Pismem z dnia 21 grudnia 2018 roku związek zawodowy (...) w (...), którego powód jest członkiem, podtrzymał złożony przez powoda sprzeciw w stosunku do wymierzonej kary porządkowej, przyjmując przedstawione przez niego argumenty jako uzasadnione merytorycznie. Zdaniem związku powód wywiązał się z nałożonego na niego obowiązku przygotowania pisma (sprzeciwu odwołującego się do decyzji (...).7570.353.2017.AP wydanej przez Wojewodę (...)) z dnia 29 października 2018 roku oraz z powierzonego mu zadania przygotowania pisma, pomimo realizowania innych zadań i obowiązków. Podniosła, że zarzut dotyczący niewłaściwej formy przygotowanego pisma, leży nie tylko w kompetencji powoda ale także pozostałych osób, które brały udział w merytorycznym przygotowaniu wyżej wymienionej odpowiedzi. W związku z powyższym Komisja Zakładowa (...) w (...) Spółce (...) na bazie art. 112 § 1 wniosła o wycofanie nałożonej na powoda kary porządkowej. Po rozpatrzeniu sprzeciwu i zapoznaniu się ze stanowiskiem związku zawodowego, pozwana - pismem z dnia 31 grudnia 2018 roku - odrzuciła sprzeciw powoda, wskazując, że w okolicznościach niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia prawa. Podniosła, że pracownik powinien był przygotować odwołanie prawidłowo pod względem formalnym i proceduralnym. Projekt wykonany przez powoda nie zawiera jednak czytelnego wyodrębnienia zakresu zaskarżenia, zarzutów, wniosków oraz uzasadnienia odwołania. Odwołanie jest przepisaniem odwołaniem napisanym odręcznie przez adw. A. W. i nie jest wynikiem pracy powoda. Wobec tego twierdzenie w sprzeciwie, że pracownik „na tej podstawie stworzył nową odpowiedź...” nie jest prawdziwe, ponieważ pracownik nie stworzył, a jedynie odtworzył odwołanie zaprojektowane przez adw. A. W.. Z uwagi na wykształcenie i doświadczenie powoda zadanie przygotowania odwołania nie przekraczało jego przygotowania zawodowego i przeszkolenia, co więcej pełniąc funkcję kierownika powód winien był znać podstawowe zasady procedury administracyjnej, skoro do jego kompetencji należało również kontrolowanie podległych pracowników również w zakresie toczących się postępowań administracyjnych i zaskarżenia decyzji administracyjnych. Pracodawca ocenił, że w takich okolicznościach pracownik nienależycie wykonał powierzone zadanie (nie wykraczające poza zakres zadań działu i kompetencji formalnych pracownika) z zastosowaniem podstawowej staranności. Pracodawca oceny tej na skutek rozpatrzonego stanowiska organizacji związkowej i sprzeciwu pracownika nie zmienił, nie znajdując jednocześnie naruszenia przepisów prawa, które skutkowałyby koniecznością uwzględnienia sprzeciwu. Powód został pouczony o możliwości, sposobie i terminie wniesienia odwołania od kary porządkowej do sądu. Przedmiotowe pismo zostało powodowi doręczone w dniu 31 grudnia 2018 roku. Sąd I instancji stan faktyczny w sprawie ustalił na podstawie załączonych do akt dokumentów oraz zeznań powoda. Wskazał przy tym, że fakty ustalone w sprawie nie były co do zasady sporne między stronami.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie powoda jest zasadne a powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w przepisach art. 108 - 113 k.p. Odpowiedzialność ta ma charakter niekompensacyjny, represyjno- prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Zgodnie z art. 112 k.p. § 1 jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu

decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Stosownie do § 2 w/w przepisu pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Postępowanie sądowe ogranicza się do badania legalności działań pracodawcy, zaś przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania. Podstawą powództwa sądowego może być zatem wskazanie braku podstawy faktycznej wymierzenia kary, wskazanie, że zachowanie pracownika nie było przez niego zawinione lub też wykazanie, że pracodawca nakładając karę porządkową naruszył obowiązujące zasady, tryb lub terminy obowiązujące przy stosowaniu odpowiedzialności porządkowej.

Zgodnie z art. 108 §1 pkt 1 i 2 za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia, karę nagany.

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 (art. 109 §1 k.p.) K. może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 §2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.)

Po myśli 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.

Jak wskazał Sąd Rejonowy na powoda nałożono karę porządkową upomnienia po wysłuchaniu pracownika na pierwszym możliwym terminie tj. dnia 14.12.2018 roku. Pozwana, co też sama przyznała, dowiedziała się o okoliczności uzasadniającej w jej ocenie nałożenie na powoda kary w dniu 9 i 13 listopada 2019 roku. Kolejno, od 12 listopada 2018 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, dlatego też jego wcześniejsze wysłuchanie było niemożliwe, a termin o którym mowa w art. 109 §1 k.p. uległ zawieszeniu. O zastosowanej karze pracodawca powiadomił powoda na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę wystąpienia naruszenia oraz pouczając powoda o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. W ocenie Sądu I instancji pracodawca nie naruszył zatem zasad, trybu i terminów obowiązujących przy stosowaniu odpowiedzialności porządkowej.

Wskazać też należy, że powód w terminie wniósł sprzeciw od nałożonej na niego kary porządkowej, zatem wyczerpał wymagany prawem tryb zaskarżenia nałożenia nań kary porządkowej przed pracodawcą, o którym mowa w art. 112 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego wymierzając karę porządkową pracodawca powinien wziąć pod uwagę rodzaj popełnionego przez pracownika naruszenia obowiązków. Inaczej bowiem powinny być sankcjonowane naruszenia obowiązków o charakterze podstawowym, a inaczej tych pozostałych. Nie bez znaczenia powinien być fakt, czy naruszono jeden czy kilka obowiązków, czy na skutek działania pracownika doszło do powstania po stronie pracodawcy szkody, czy istniało zagrożenie dla innych pracowników (zwłaszcza przy naruszeniach obowiązków z zakresu bhp, czy przepisów przeciwpożarowych). Pracodawca powinien stopniować kary w zależności od tego, czy pracownik działał z winy umyślnej, czy popełnił czyn nieumyślnie, a w tym ostatnim przypadku wydaje się, że najwłaściwszą byłaby kara upomnienia, którą przyjmuje się za najłagodniejszą w katalogu kar porządkowych. Jej zastosowanie będzie uzasadnione, jeśli są jakieś okoliczności łagodzące po stronie pracownika. Wreszcie trzecią przesłanką braną pod uwagę przez pracodawcę powinien być przebieg dotychczasowego zatrudnienia, zwłaszcza w aspekcie tego, czy pracownik ten już wcześniej był karany porządkowo i czy ewentualnie kary dotyczyły tego

samego lub podobnych naruszeń popełnionych przez pracownika. Należy brać więc pod uwagę sposób wykonywania obowiązków pracowniczych, oceniając czy pracownik wypełniał je starannie i sumiennie, czego wymaga od niego art. 100 KP, oraz wcześniejsze kary porządkowe, ale także ewentualne nagrody Sąd Rejonowy w tym zakresie powołał się a poglądy doktryny prawa pracy - komentarz do art. 111 k.p. red. W. 2019, wyd. 28/Ł. P..

Sąd I instancji wskazał, że sporządzenie odwołania, w oparciu o które nałożono na powoda karę porządkową, należało do jego czasowych obowiązków. Powód zajmując normalnie kierownicze stanowisko, nie sporządzał tego typu pism, a jedynie nadzorował jednostki organizacyjne w ramach których takie pisma były kreowane. Nie uczestniczył jednak fizycznie w ich tworzeniu. Z powyższym miał do czynienia w momencie czasowego oddelegowania go na stanowisko specjalisty. Powód miał dodatkowo szereg innych obowiązków do wykonania. W ocenie Sadu Rejonowego trudno jest zatem mówić, że w szeregu obowiązków jakie ciążyły na powodzie, aby sporządzenie odwołania było istotne w stopniu uzasadniającym nałożenie nań kary porządkowej upomnienia. Bezspornym w niniejszej sprawie było, że sporządzone przez powoda odwołanie nie było zgodne z wymogami formalnymi dla tego typu pism. Powód nie ma jednak wykształcenia prawniczego, a dotychczas zajmowane stanowisko, tudzież doświadczenie życiowe nie uzasadniają stwierdzenia, że winien jest taką wiedzę powiadać. Powód posiada niezbędną wiedzę w zakresie zajmowanego stanowiska, trudno też wymagać, aby wykazywał się odpowiednimi umiejętnościami w innych dziedzinach, z którymi na ogół nie posiada bezpośredniego związku, w tym aby oddelegowany na określony czas na inne stanowisko biegle wykonywał wszystkie czynności, które są do niego przypisane. Nadto, pracownicy pozwanej zatrudnieni na stanowiskach specjalistów, w tym również oddelegowany na to stanowisko powód, nie uczestniczyli w procesie kreowania pism do instytucji wyłącznie sami. Każde pismo, nim zostało wysłane, było weryfikowane w dziale prawnym, a więc przez osoby zaznajomione z wymogami formalnymi dla danego rodzaju pisma. Zatem już na etapie przedmiotowej weryfikacji, takie braki (zastrzeżenia pozwanej dotyczyły jedynie formy pisma, a nie merytorycznej treści) winny być zauważone i odpowiednio poprawione, przez kompetentne w tym zakresie osoby. Nie można zatem przypisać winy powodowi w zarzucanym mu czynie. Powód przygotował projekt pisma stanowiącego odwołanie od decyzji wydanej przez Wojewodę (...) o odmowie ustalenia odszkodowania z tytułu wygaśnięcia ograniczonego prawa rzeczowego ustanowionego na rzecz (...) sp. z. o.o. W tym celu zebrał i zweryfikował stosowne dokumenty źródłowe, zaprojektował uzasadnienie merytoryczne odwołania, co do treści którego nie było zastrzeżeń, przedstawił projekt pisma prawnikowi pozwanej i uwzględnił jego uwagi w możliwym zakresie. Zauważyć należy, że wbrew temu co twierdzi pozwana powód zrealizował powyższe czynności w czasie pozwalającym na złożenie odwołania w terminie. Projekt przygotował w dniu 9 listopada 2018 roku (13 listopada 2018 roku mijał termin skuteczności jego wniesienia) - niezwłocznie po otrzymaniu wymaganych dokumentów do merytorycznego odniesienia się do kwestionowanej decyzji. Dział prawny miał zatem odpowiedni czas do poprawienia odwołania pod względem formalnym, zwłaszcza, że nie było zastrzeżeń pozwanej co do kwestii merytorycznych. Nadto, powód, uwzględniając możliwość bycia nieobecny w pracy, przekazał sporządzony projekt innemu pracownikowi, zlecając wykonanie wszelkich czynności umożliwiających skuteczne wniesienie sporządzonego przez odwołania, w tym przekierowania go do weryfikacji do działu prawnego pozwanej.

Sąd Rejonowy przyjął, że w okolicznościach sprawy zwłaszcza, że dotychczasowa praca powoda nie budziła większych zastrzeżeń pozwanej, zastosowanie kary porządkowej upomnienia nie było uzasadnione. Mając na uwadze to, że pozwana, jak sama stwierdziła, chciała jedynie zmobilizować powoda do dołożenia należytej staranności przy wykonywaniu obowiązków służbowych, właściwszym byłoby w ocenie Sądu zastosowanie wobec powoda łagodniejszego środka oddziaływania o charakterze wychowawczym, np. rozmowy dyscyplinującej. Nałożenie kary porządkowej nie jest obowiązkiem prawnym, a wręcz przeciwnie – zależy od uznania pracodawcy. Dlatego też Sąd I instancji uwzględnił powództwo i uchylił nałożoną na powoda karę porządkową.

Apelację od powyższego wyroku w dniu 22 lipca 2019 roku strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika zaskarżając wyrok w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj. art. 108 § 1 pkt 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i uznanie, że czyn powoda nie uzasadniał wymierzenia kary porządkowej upomnienia, podczas gdy zebrany materiał dowodowy i ustalony na tej podstawie stan faktyczny daje podstawy do stwierdzenia, że powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych i organizacji pracy. Wniosła o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych;
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu za postępowanie przed sądem II Instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik pozwanego wskazał, że zdaniem strony pozwanej sąd I instancji dokonał błędnej wykładni pojęcia „nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy”, przyjmując, że zachowanie powoda przy wypełnianiu obowiązków pracowniczych było prawidłowe. Ze stanowiskiem takim nie zgadza się pozwana. W ocenie pozwanego bezspornym jest, że do obowiązków powoda w dacie zdarzenia należało sporządzenie odwołania od decyzji wydanej w postępowaniu administracyjnym oraz że sporządzone przez powoda odwołanie nie spełniało wymagań przewidzianych w przepisach regulujących postępowanie administracyjne. Sąd I instancji prawidłowo ustalił również, że termin na złożenie odwołania upływał 13 listopada 2018 r., a powód pierwszy projekt odwołania sporządził dopiero dnia 9 listopada 2018 r. Zwrócić należy uwagę, że odwołanie to zostało przygotowane w sposób rażąco nieprawidłowy, nie zachowując wymagań formalnych, a nadto zostało ono przedłożone prawnikowi do zaopiniowania w przedostatnim dniu roboczym na złożenie odwołania w ustawowym terminie. Podkreślić trzeba, że dzień 9 listopada 2018 r. był to piątek, a tuż po tym dniu następowała sobota oraz niedziela (dni wolne od pracy), a nadto poniedziałek 12 listopada 2018 r. również był dniem wolnym od pracy na mocy ustawy z dnia 7 listopada 2018 r. o ustanowieniu Ś. Narodowego z okazji Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej. Wobec powyższego powód sporządzając odwołanie 9 listopada 2018 r. i przedkładając je w tym samym dniu prawnikowi, dał służbom prawnym pozwanej co najwyżej półtora dnia na zapoznanie się z całością akt sprawy i formalne jak i merytoryczne opracowanie pisma, biorąc pod uwagę, że prawnicy z D. (...) pozwanej tak jak i powód, mają szereg innych obowiązków i spraw pozwanej, a odwołanie sporządzone przez powoda nie było jedyną sprawą do załatwienia w tym czasie. Powód tym samym naruszył organizację i porządek pracy, nie dając pracownikom innego działu, w sytuacji gdy powód wiedział, że pisma takie podlegają kontroli D. (...), wystarczającej ilości czasu, aby zorganizowali oni swoje obowiązki służbowe w taki sposób, aby możliwe było jak najpełniejsze przeanalizowanie sprawy przedstawionej przez powoda. Nadto od powoda legitymującego się wykształceniem administracyjnym można i należy wymagać, że w zakresie formy odwołania od decyzji posiadać powinien posiadać odpowiednią wiedzę, aby odwołanie takie sporządzić samodzielnie w sposób poprawny, zgodny z przepisami. Powód nie otrzymał zadania przekraczającego jego obowiązki zawodowe czy też wykształcenie, co wiąże się z tym, że pracodawca miał prawo oczekiwać od powoda należytego wypełnienia obowiązków. W ocenie pozwanego nie ma znaczenia przy tym, że pismo sporządzone przez powoda podlegało weryfikacji przez D. Prawny, bowiem od pracownika należy wymagać, że swoje obowiązki będzie wypełniał w sposób należyty, nie przerzucając odpowiedzialności za swoje błędy na innych pracowników, którzy odpowiedzialni są za kontrolę pracy powoda. Gdyby przyjąć za Sądem I instancji taki tok rozumowania, to nigdy nie można byłoby postawić pracownikowi zarzutu nienależytego wykonania obowiązków, bowiem nad prawidłowością pism czuwa D. Prawny. Jednak nie chodzi o to, żeby pracownicy innych działów praktycznie od zera wykonywali zadania, które wykonać miał konkretny pracownik. Przy wykonywaniu obowiązków służbowych nie chodzi o to, żeby pracownik je w ogóle wykonał, ale aby wykonał je w sposób prawidłowy, zgodny z posiadaną wiedzą i wymogami proceduralnymi. W niniejszej sprawie owszem powód przygotował pismo, ale w sposób niepoprawny, nie dołożywszy nawet minimalnej staranności, którą powinien był zachować, mając do dyspozycji informacje zawarte w pouczeniu, które zawierała decyzja, a także w oparciu o swoją wiedzę zdobytą w czasie studiów administracyjnych. Lekkomyślne i nieodpowiedzialne było również sporządzanie odwołania „na ostatnią chwilę”, wiedząc, że musi ono zostać jeszcze zweryfikowane przez prawników. Podkreślić jeszcze raz należy, że projekt pisma powód przedstawił prawnikom w piątek 9 listopada 2018 r., a termin na złożenie odwołania upływał 13 listopada 2018 r. we wtorek, a pomiędzy tymi datami były trzy dni wolne od pracy, w czasie których nie było możliwości zajęcia się sprawą i jej analizą. Dlatego pozwana nałożyła na powoda karę upomnienia (najłagodniejszą z katalogu kar przewidzianych w art. 108 k.p.) uznając, że zdyscyplinuje ona powoda do większej uważności i staranności przy wykonywaniu powierzonych obowiązków służbowych. Pełnomocnik pozwanego wskazał

w apelacji ,że powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sposób zawiniony, a kara upomnienia była zasadna, co skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Podczas rozprawy apelacyjnej w dniu 5 listopada 2019 roku pełnomocnik powoda z ramienia związku zawodowego wniósł o oddalenie apelacji natomiast pełnomocnik strony pozwanej poparł złożoną apelację /oświadczenie peł. powoda 00;01;22, oświadczenie peł. pozwanego 00;01;55 - CD k-122/.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja, wniesiona w sprawie przez stronę pozwaną nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji przy rozpoznaniu sprawy należy uznać za prawidłowe. Co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy między stronami nie ma i nie było sporu. Jak trafnie wskazał w swoich rozważaniach Sąd I instancji stan faktyczny w sprawie nie był sporny między stronami. Dlatego też Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je jako własne.

Kwestią sporną między stronami była natomiast ocena leżąca u podstaw zastosowania wobec powoda kary porządkowej przez pozwanego i tego dotyczy zarzut podniesiony w apelacji pełnomocnika pracodawcy. Apelujący zarzucił bowiem rozstrzygnięciu Sądu I instancji naruszenie prawa materialnego tj. art. 108§1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Okręgowego zarzut ten nie jest zasadny i apelacja podlega oddaleniu . Wydany w sprawie wyrok odpowiada prawu ale z przyczyn innych niż wskazał Sąd I instancji.

Wskazać przede wszystkim należy ,że Sąd I instancji zastosował prawidłowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące odpowiedzialności porządkowej pracowników ale uwadze Sądu umknęła najistotniejsza okoliczność, że uchybienia zarzucane powodowi, leżące u podstaw zastosowania kary porządkowej nie sposób ocenić jako naruszające ustaloną organizację i porządek w procesie pracy, przepisy BHP, przeciwpożarowe a także przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Niewątpliwie powód został ukarany karą porządkową za uchybienie w pracy o charakterze merytorycznym, co jest sprzeczne z treścią przepisu art. 108 §1 pkt 1 k.p.

Jak jest wskazywane w doktrynie prawa pracy (vide: monografia „Odpowiedzialność pracownicza” Z. G. , E. S. LEX 2013) przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, których wystąpienie uzasadnia pociągnięcie pracownika do tego typu odpowiedzialności pracownicznej są popełnienie przez pracownika przekroczenia porządkowego (bezprawność zachowania) oraz wina pracownika. Jeżeli chodzi o bezprawność zachowania pracownika jako przesłankę odpowiedzialności porządkowej, to polega ona na popełnieniu przez pracownika przekroczenia porządkowego określonego w art. 108 § 1 i 2 k.p., polegającego na: nieprzestrzeganiu przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nieprzestrzeganiu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, nieprzestrzeganiu przepisów przeciwpożarowych, nieprzestrzeganiu przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, opuszczeniu pracy bez usprawiedliwienia, stawieniu się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywaniu alkoholu w czasie pracy.Za przekroczenie porządkowe można uznać zatem jedynie zachowania pracownika polegające na nieprzestrzeganiu powyższych zakazów lub nakazów ustalających zasady zachowania się pracownika w procesie pracy. Pracownik może w związku z tym ponosić odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych. A zatem naruszenie nie wszystkich obowiązków powoduje po stronie pracownika możliwość zastosowania wobec niego odpowiedzialności porządkowej. Jak trafnie wskazują autorzy cytowanej powyżej monografii przekroczenia porządkowe wskazane w art. 108 k.p. nie pokrywają się w pełni z obowiązkami wskazanymi w art. 100 k.p., co w konsekwencji oznacza, że pracownik nie może zostać ukarany karą porządkową za naruszenie któregośkolwiek z obowiązków wynikających z art. 100 k.p., ale tylko tych, które są jednocześnie wymienione w treści art. 108 k.p.

Pierwszym zachowaniem, jakie nosi znamiona przekroczenia porządkowego, jest nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Użyte przez ustawodawcę sformułowanie jest wyjątkowo nieostre i niezbyt precyzyjnie wskazuje obowiązki, których naruszenie daje podstawę do zastosowania określonych sankcji. W konsekwencji pracodawca nie może pociągnąć pracownika do odpowiedzialności porządkowej w przypadku naruszenia obowiązków określonych w regulaminie pracy, jeśli naruszenie to nie mieści się jednocześnie w katalogu przekroczeń porządkowych określonych w art. 108 k.p. Jak jest wskazywane w doktrynie prawa pracy przez organizację i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Do przykładowych przekroczeń porządkowych naruszających ustaloną organizację i porządek w procesie pracy należy zaliczyć: nieprzestrzeganie czasu pracy (spóźnianie się, wychodzenie z pracy wcześniej, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, udział w nielegalnym strajku), wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy (wszczynanie awantur w miejscu pracy, pobicie współpracowników), niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych lub innych współpracowników (w tym także zachowania pracownika o charakterze mobbingowym).

W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że zarzucane powodowi uchybienia wskazane w piśmie nakładającym karę upomnienia nie mają charakteru porządkowego ale w rzeczywistości są merytoryczną oceną wykonywanych przez powoda zadań. Jak sam wskazuje apelujący, w jego ocenie powód dopuścił się „naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Znajduje to potwierdzenie w treści upomnienia, gdzie pracodawca zarzuca powodowi niewłaściwe przygotowanie odwołania (brak właściwej formy), brak zaangażowania i brak zachowania podstawowej staranności przy wykonaniu powierzonych zadań i obowiązków. Podzielając ocenę dokonaną przez Sąd I instancji, co do nieuzasadnionego zarzucenia powodowi uchybień wskazanych w treści kary upomnienia, wskazać należy, że ocena merytoryczna pracy wykonanej przez pracownika nie może być podstawą nałożenia kary porządkowej. Jeżeli pracodawca uważa, że pracownik niewłaściwie wykonuje po względem merytorycznym swoje obowiązki, pracuje w sposób niezadawalający pracodawcę to może (ale nie musi) być to przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy, natomiast nie może być podstawą stosowania kar porządkowych. Okoliczność ta powinna być wiadoma pracodawcy, który zatrudnia wyspecjalizowaną obsługę prawną.

W ocenie Sadu Okręgowego uchybienia zarzucane powodowi nie mogły stanowić podstawy ukarania go karą porządkową ponieważ nie dotyczyły one uchybień o charakterze porządkowym ale zarzutów merytorycznych co do wykonywania przez powoda obowiązków, które i tak okazały się nieuzasadnione.

Mając powyższe a uwadze Sąd Okręgowy uznał, że zarzut podniesiony w apelacji jest nietrafny a wydany przez Sąd I instancji wyrok odpowiada prawu. Apelacja w związku z powyższym podlega oddaleniu na podstawie art.385 k.p.c. jako bezzasadna.

Przewodnicząca: Sędziowie :