

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 4 stycznia 2023r. P. W. (1) domagał się uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej na niego przez działającego za pracodawcę Szkołę Podstawową w K. Wójta Gminy W. wskazując, iż:

- zachowanie, w związku z którym doszło do ukarania, nie mieści się w pojęciu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- karę nałożono po upływie terminu przewidzianego przepisami,
- ukaranie było niezasadne.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując na prawidłowość i zasadność ukarania.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

Powód, zatrudniony na podstawie mianowania nauczyciel dyplomowany, pełni od 22 listopada 2018r. obowiązki dyrektora Szkoły Podstawowej w K..

Niesporne, nadto zarządzenia Wójta Gminy W. - k. 370, 388 cz. B akt osobowych powoda,

Decyzją z dnia 15 listopada 2022r. Wójt Gminy W. omówił Szkole Podstawowej w K. przyznania dodatku dla podmiotów wrażliwych na podstawie przepisów ustawy z dnia 15 września 2022r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie niektórych źródeł ciepła w związku z sytuacją na rynku paliw (Dz. U z 2022r. poz. 1967), jako że deklaracja dotycząca źródeł ciepła i źródeł spalania paliw nie została złożona przed dniem wejścia w życie wskazanego aktu tj. nie przed 20 września 2022r.

Niesporne, decyzja Wójta Gminy W. – k. 24,

W istocie powód złożył za pozwaną szkołę deklarację, o jakiej mowa, w dniu 23 września 2023r.

Niesporne, nadto deklaracja – k. 28 - 29

Pisemnym oświadczeniem z dnia 29 listopada 2022r. pracodawca, w którego imieniu działał Wójt Gminy W. P. W. (2), wymierzył powodowi karę porządkową upomnienia z powodu niedopełnienia obowiązków pracowniczych w związku z pełnioną funkcją kierownika jednostki organizacyjnej „polegających na nieprzedłożeniu w terminie przewidzianym w art. 26 ust. 13 ustawy z dnia 15 września 2022r. o szczególnych rozwiązaniach w zakresie niektórych źródeł ciepła w związku z sytuacją na rynku paliw tj. do dnia 20 września 2022r. jako zarządca budynku Szkoły Podstawowej w K. deklaracji do centralnej ewidencji emisyjności budynków w celu spełnienia koniecznego warunku do uzyskania na podstawie złożonego wniosku dodatku dla podmiotów wrażliwych, co spowodowało wydanie w dniu 15 listopada 2022r. przez Wójta Gminy W. decyzji o odmowie przyznania dodatku dla podmiotów wrażliwych, a tym samym pozbawiło Szkołę Podstawową w K. możliwości pozyskania dodatku dla podmiotów wrażliwych w wysokości 14 636, 42 zł.”

Nałożenie kary poprzedziło wysłuchanie pracownika.

Niesporne, nadto oświadczenie o ukaraniu – k. 11, wezwanie do wyjaśnień – k. 25, wyjaśnienia powoda – k. 35 – 36,

Oświadczenie to dotarło do powoda w dniu 29 listopada 2022r.

Niesporne, nadto oświadczenie o ukaraniu – k. 11

W dniu 6 grudnia 2022r. powód wniósł sprzeciw od nałożonej kary.

Niesporne, nadto sprzeciw – k. 12 - 19

Pismem z dnia 20 grudnia 2022r., doręczonym powodowi w dniu 21 grudnia 2022r. pracodawca poinformował o odrzuceniu sprzeciwu od nałożonej kary.

Odrzucenie sprzeciwu poprzedzone zostało uzyskaniem dotyczącego ukarania stanowiska reprezentującej powoda organizacji związkowej.

Niesporne, nadto pismo o odrzuceniu sprzeciwu – k. 21, koperta – k. 22, informacja ze strony doręczyciela – k. 23, stanowisko organizacji związkowej – k. 20

Samorządowe Kolegium Odwoławcze w S. utrzymało w mocy decyzję Wójta Gminy W. z dnia 15 listopada 2022r. w przedmiocie odmowy przyznania pozwanej dodatku dla podmiotów wrażliwych. Jednak decyzja Kolegium, podobnie jak decyzja Wójta zostały uchylone wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w S. z dnia 24 sierpnia 2023r.

Niesporne, nadto wyrok WSA w S. z uzasadnieniem – k. 91 – 101

Sąd zważył co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony w oparciu o dokumenty przedłożone przez strony, których autentyczność i rzetelność nie nasuwały wątpliwości, leżał w całości poza sporem.

Nałożenie kary porządkowej upomnienia, podobnie jak kary nagany, nie może mieć miejsca po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia przez zatrudnionego, a poprzedzać je powinno wysłuchanie pracownika (art. 109 § 1 i 2 k.p.). Przy stosowaniu kary ocenie podlega rodzaj naruszenia obowiązków pracownika, stopień jego winy i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie wskazując rodzaj i datę naruszenia obowiązków oraz informując o sprzeciwie (art. 110 k.p.), który ukarany może wnieść w ciągu 7 dni (art. 112 § 1 k.p.). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w terminie 14 dni od jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może terminie 14 od dnia zawiadomienia o jego odrzuceniu wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. (art. 112 § 2 k.p.).

Bezspornym w sprawie było, iż zarówno pracodawca, jak i pracownik podejmowali już po nałożeniu kary kolejne czynności wskazane w wyżej przytoczonych przepisach w odpowiednich terminach, co prowadzić musiało do oceny prawidłowości samego ukarania.

Zastosowanie kary porządkowej upomnienia warunkowane było niezłożeniem przez powoda jako dyrektora pozwanej w określonym terminie deklaracji do centralnej ewidencji emisyjności budynków, co skutkowało odmową przyznania placówce dodatku dla podmiotów wrażliwych. Rozważania co do prawidłowości zachowania powoda na tle obowiązujących przepisów, winy pracownika, skutków złożenia deklaracji w określonym terminie (w tym zwłaszcza w aspekcie uchylenia przez Wojewódzki Sąd Administracyjny w S. decyzji Wójta Gminy W. w przedmiocie dodatku) pozostają zbyteczne, jako że zachowanie P. W. (1) wskazane w upomnieniu nie mogło skutkować zastosowaniem kary porządkowej.

Kary porządkowe przewidziane w rozdziale VI działu IV Kodeksu pracy nie mogą być bowiem zastosowane w każdym przypadku, gdy zachowanie pracownika odbiega od prawidłowego, oczekiwanego przez pracodawcę czy godzi w interes zakładu pracy. Ustawodawca ściśle określił rodzaj uchybień pracowniczych, za które kary mogą być nałożone. I tak: kary upomnienia i nagany mogą być zastosowane 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 (art. 108 § 1 k.p.). Katalog naruszeń jest katalogiem zamkniętym, co oznacza, iż w przypadku innych, niepożądanych zachowań pracownika (zarówno w postaci działania jak i zaniechania) zastosowanie wskazanych kar nie może mieć miejsca.

Odpowiedzialność przewidziana w regulacji dotyczy wyłącznie naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy, porządku w procesie pracy i organizacji pracy. Katalog zawarty w art. 108 § 1 k.p. nie pokrywa się z zakresem obowiązków pracownika ujętym w art. 100 k.p. W § 2 tego artykułu wśród szczególnych obowiązków pracownika odrębnie wymieniono przestrzeganie czasu pracy, regulaminu pracy i ustalonego porządku oraz przepisów BHP i przeciwpożarowych (art. 100 § 2 pkt 1-3 k.p.), a odrębnie dbanie o dobro zakładu pracy, jego mienie, tajemnicę służbową i przestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 4 – 6 k.p.). Jeżeli zatem dochodzi do naruszenia przez pracownika innych obowiązków niż określone w art. 100 § 2 pkt 1 - 3 k.p. pracodawca - w zależności od rodzaju uchybienia - może albo podjąć działania zmierzające do zwrócenia pracownikowi uwagi na nieprawidłowości i zapobieżenie im w przyszłości np. przeprowadzić rozmowę, wydać polecenia służbowe, nie przyznać premii uznaniowej (gdy są podstawy to i regulaminowej) albo, gdy naruszenie jest poważne, zdecydować nawet o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wskazanego w zawiadomieniu o ukaraniu zachowania powoda nie sposób zakwalifikować jako nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy (co oczywiście także jako nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych czy przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności.). Pozwana, na której w tej sprawie spoczywał ciężar dowodowy, nie wykazała, by wydała powodowi określone polecenie służbowe związane ze złożeniem deklaracji, którego ten w terminie nie wykonał (wniosek o słuchanie strony pozwanej cofnięto), A, jak się wydaje, tylko w takiej sytuacji mogłyby ewentualnie podlegać rozważaniu, czy nie doszło do naruszenia dyscypliny lub porządku pracy. Argumentacja pozwanej, iż na organizację i porządek pracy, o jakim mowa w art. 108 § 1 k.p., składa się szereg obowiązków przypisanych do stanowiska, w tym wypadku także znajomość prawa i podejmowanie przewidzianym nim działań, by nie uszczuplać majątku jednostki, jest w ocenie sądu chybiona. Prowadzi do niedopuszczalnego rozszerzenia katalogu zachowań wskazanych w art. 108 § 1 k.p. o wszystkie nieprawidłowe zawodowe działania pracownika. Gdyby intencją ustawodawcy było umożliwienie pracodawcy stosowania kar porządkowych za nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków przypisanych do stanowiska, to nie wymieniałby w art. 108 § 1 k.p. zachowań mogących skutkować ukaraniem, a ogólnie wskazałby, że pracownik za nieprawidłowe wykonywanie obowiązków zawodowych podlega odpowiedzialności porządkowej. Podkreślenia wymaga, iż kary porządkowe uważa się za niebyłe po roku od ukarania, a wcześniej gdy pracodawca tak zdecyduje, a także gdy uwzględni sprzeciw albo sąd pracy uchyli karę (art. 113 § 1 i 2 k.p.). Ta regulacja wskazuje, iż odpowiedzialność porządkowa dotyczy uchybień, których badanie i ocena nie wymagają - co do zasady - obszernych i drobiazgowych postępowań dość częstych w przypadku zarzutu nienależytej realizacji obowiązków pracowniczych, co pokazują postępowania dotyczące zasadności wypowiedzeń.

Mając na uwadze wszystko powyższe należało uchylić karę jako nałożoną za zachowanie nie podlegające odpowiedzialności porządkowej.

Zbytecznym w tej sytuacji było przesłuchanie powoda, o które on sam wnioskował oraz rozważania co do zachowania terminu przy nakładaniu kary.

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Zasadzona na rzecz powoda kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego

pełnomocnika ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz.U. 2018.265 ze zm.)

ZARZĄDZENIE

(...)

(...),

(...)