

Sygn. akt X P 758/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2018 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa I. T.

przeciwko(...) z siedzibą w J.

o uchylenie kary porządkowej nagany

I. uchyla karę porządkową nagany nałożoną na powódkę I. T. w dniu 19 października 2017 r.;

II. nakazuje stronie pozwanej (...) z siedzibą w J. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Pozwem z 15 listopada 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) w J., powódka I. T. wniosła o uchylenie kary porządkowej – kary nagany, nałożonej na nią 19 października 2017 r.

Uzasadniając swoje żądania, powódka podniosła, że pismem z 19 października 2017 r. strona pozwana nałożyła na nią karę nagany w żaden sposób jej nie uzasadniając, a ponadto w czasie zbyt odległym od powzięcia wiedzy o niewłaściwym wyliczeniu składek ZUS w opracowywanych wnioskach o świadczenia rodzinne oraz braku wydruku PESEL i CBB, bez uwzględnienia częściowego zrealizowania przez nią polecenia przełożonego. Pomimo wniesienia przez nią sprzeciwu, kara nie została uchylona.

W ocenie powódki, wskazane przyczyny są nieprawdziwe, niekonkretne, zbyt oddalone w czasie oraz sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W dniu 18 sierpnia 2017 r. bezpośrednio po powrocie z urlopu, wezwano ją do złożenia wyjaśnień wskazując na trzy sprawy. Wyjaśnienia zostały złożone przez nią 25 sierpnia 2017 r. Niezwłocznie też, bo już 1 września 2017 r. przekazała komplety dokumentów do SKO we W.. Była przekonana, że wykonała w całości polecenie swojej przełożonej. W dniu 3 października 2017 r., przebywając w dziale świadczeń rodzinnych, ku swojemu zdziwieniu, została zapytana kiedy dostarczy pozostałe akta. Pracownik działu wyjaśniła jej jakie kryteria wyszukiwania w portalu empatia należy wskazać, by pozyskać prawidłowe wydruki.

Powódka wskazała, że przedłożyła wnioski dotyczące świadczeń przyznanych w oparciu o kryterium dochodowe, gdzie tylko w trzech przypadkach miało to wpływ na wysokość świadczenia, w tym w jednym przypadku na prawo do świadczeń rodzinnych, w pozostałych przypadkach nie stwierdzono wpływu na prawo do przyznanych świadczeń. Poinformowała stronę pozwaną, że wszystkie sprawy, w których świadczenia były przyznawane w oparciu

o ustawowe kryterium dochodowe zostały dostarczone. Pozostałe wnioski zostały zweryfikowane przez pracownice działu świadczeń rodzinnych w czasie jej urlopu, a poprawnie wygenerowane druki ZUS zostały dołączone do dokumentów.

W dniu 6 października 2017 r. została wezwana aby w terminie do 13 października 2017 r. dołączyć wszystkie wydruki PESEL i CBB. Wydruki PESEL mają na celu potwierdzenie pokrewieństwa wnioskodawców z pozostałymi członkami rodziny. Zauważyła jednak, że w innych sprawach, prowadzonych przez innych pracowników również wielokrotnie brakowało takich wydruków. Składanie wniosków przez kolejny przez świadczeniobiorcę powodowało, że uznała, że stopień pokrewieństwa został zweryfikowany już w poprzednich okresach zasiłkowych. Weryfikacja CBB jest wewnętrzną weryfikacją, która nie ma wpływu na prawo do świadczeń, w umożliwi jedynie zdiagnozowanie ewentualnych niespójności dla celów informacyjnych, statystycznych wynikających z różnic w danych w systemie, a danych wprowadzonych we wniosku. W dniu 13 października 2017 r. poprosiła o wydłużenie terminu na uzupełnienie wydruków. Wskazała, że zamierzała wykonać polecenie, gdyż dopiero 3 października 2017 r. miała wiedzę, że ma jej uzupełnić Z uwagi na bardzo duże natężenie prac spowodowane okresem, w którym na nowo składane są wszystkie wnioski w świadczeniach rodzinnych na kolejny okres zasiłkowy, chciała je uzupełnić przy okazji opracowywania wniosków na kolejny okres. Natomiast jej nieobecność spowodowana chorobą we wrześniu i październiku, spowodowała dodatkowe skumulowanie prac.

W ocenie powódki, za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego należy uznać podpisywanie przez stronę pozwaną wszystkich projektów decyzji redagowanych przez nią w okresie od maja-sierpnia 2017 r. mimo posiadania przez stronę pozwaną wiedzy o formie i treści dołączanych przez nią wydruków systemowych oraz ewentualnym ich braku.

Powódka wskazała również, że wielokrotnie zwracała się do pracodawcy o skierowanie na szkolenie, które pozwoliłoby jej zapoznać się z systemem warunkującym pracę w dziale świadczeń rodzinnych (k. 3-4).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódka zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że czynności związane z nałożeniem kary były zgodne z przepisami prawa, a wymierzona kara była adekwatne do naruszenia obowiązków pracowniczych. Kierownik ośrodka odpowiada za sposób załatwienia spraw służbowych w związku z tym, powódce były wydawane polecenia służbowe w zakresie sposobu załatwienia spraw, przy czym z uwagi na trudności powódki w ich wykonywaniu, polecono jednemu z pracowników aby przeszkolił ją w zakresie obsługi oprogramowania służbowego komputera. Powódka jednak odmówiła skorzystania z pomocy, twierdząc, że jej nie potrzebuje. Ponieważ nie chciała wykonywać poleceń służbowych, zaczęły być one wydawane dla niej na piśmie. Od 1 maja 2017 r. powódka wykonywała swoje obowiązki służbowe w dziale świadczeń rodzinnych. W trakcie zatwierdzania decyzji jej projekty były wrywkowo zweryfikowane przez pracodawcę i w razie stwierdzenia nieprawidłowości i braków zwracane na bieżąco do poprawy, ale powódka często reagowała na to nerwowo dokonując w końcu poprawek, nie jednak wyciągając żadnych wniosków na przyszłość. W związku z pojawiającymi się niedociągnięciami, zostały zweryfikowane wszystkie sprawy prowadzone przez powódkę. Kontrola potwierdziła obawy pracodawcy co do nieprawidłowości. W dniu 18 sierpnia 2017 r. powódka została wezwana do złożenia wyjaśnień, w których utrzymywała, że dochody rodzin są wyliczone prawidłowo i że różnica w dochodzie wynika z procentowego wyliczenia wielkości składki zdrowotnej odliczanej następnie od dochodu. Podczas gdy błąd w wyliczeniu składki zdrowotnej wynikał z okresu za jaki ją wyliczyła. Na skutek błędu, zaszła konieczność skierowania akt trzech spraw do SKO we W., celem uznania ich za niezgodne z prawem. Strona pozwana wskazała, że powódka sama w swoim piśmie z 25 sierpnia 2017 r. wskazała, że słabo zna system, a pomimo tego nie chciała przyjąć pomocy innego pracownika. Nie korzystała też z samouczka, który był w oprogramowaniu, o czym była parokrotnie informowana. Po złożonych przez nią wyjaśnieniach, pismem z 30 sierpnia 2017 r. została zobowiązana do usunięcia braków formalnych w załatwianych przez nią sprawach i w czterech punktach wyjaśniono jej, na czym ma polegać program naprawczy, wyznaczając jej jednocześnie 14 dniowy termin do załatwienia sprawy. Jednak reakcja powódki ograniczyła się jedynie do wysłania akt trzech rodzin do SKO. Po wyznaczonym terminie była jeszcze ustnie wzywana do poprawienia akt i ich przedłożenia. Przedłożyła jednak tylko 10 akt spraw z 80, które

załatwiała w weryfikowanym okresie. Potwierdza to system identyfikacji osoby zamieszczony na wydrukach. Po 22 września 2017r. powódka nie przedłożyła już żadnych akt. W tej sytuacji, pismem z 6 października 2017 r. została wezwana do przedłożenia pozostałych akt. W wyznaczonym do tego terminie, powódka zwróciła się o jego przedłużenie tłumacząc się nadmiarem obowiązków. W dniu 19 października 2017 r. została wezwana na rozmowę, z nadzieją, że zobowiąże się do uzupełnienia wniosków na bieżąco. Jednak powódka oświadczyła, że podtrzymuje swoje wcześniejsze stanowisko wyrażone na piśmie (k. 21-24).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka I. T., została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) w J. od 7 lipca 2008 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na zastępstwo, następnie na czas określony, a od 1 marca 2009 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, początkowo na stanowisku referenta, a następnie samodzielnego referenta ds. świadczeń rodzinnych.

Pismem z 19 października 2017 r. wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana zawiadomiła ją o nałożeniu na nią kary nagany za niestaranne i nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych oraz niewykonywanie poleceń pracodawcy.

Pismem z 26 października 2017 r. powódka wniosła sprzeciw.

Pismem z 30 października 2017 r. strona pozwana odrzuciła sprzeciw.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

Od maja 2017 r. do obowiązków powódki w dziale świadczeń rodzinnych należało:

- Zasiłki rodzinne od M od nazwiska M. do Ż od nazwiska Ż.,
- Dłużnicy alimentacyjni od Ł od nazwiska Ł. do Ż do nazwiska Ż.,
- Fundusz alimentacyjny od K od nazwiska K. B. do Ż do nazwiska Ż.,
- Zasiłki pielęgnacyjne od M od nazwiska M. do Ż,
- Świadczenia pielęgnacyjne od M od nazwiska M. do Ł do nazwiska Ł.,
- (...) + świadczenie opiekuńcze od P od nazwiska P. do M do nazwiska Maj.

Dowód:

- Podział obowiązków powódki w dziale świadczeń rodzinnych od 01.05.2017 r. – B.55 akta osobowe dołączone do sprawy X P 759/17.

Bezpośrednią przełożoną powódki była kierownik ośrodka I. E.. Do lipca 2016 r. powódka przebywał na urlopie wychowawczym. Zaraz po powrocie do pracy została przeniesiona na trzy miesiące do działu pomocy środowiskowej. Na skutek dowożenia do sądu pracy, w maju 2017 r. została przywrócona do pracy w dziale świadczeń rodzinnych. Dział, składa się z 5 osób, z czego 4 osoby uczestniczą w procesie decyzyjnym. Pracownicy działu informują klientów jakie świadczenia im się należą, sporządzają projekty decyzji odmawiających lub przyznających świadczenia, przygotowują listę wypłat dla działu księgowego, sporządzają kwartalne sprawozdania z realizacji zadań. Po powrocie do pracy, zakres obowiązków powódki nie uległ zmianie.

W czasie nieobecności powódki trwającej około 4 lata, nastąpiły duże zmiany w przepisach, powierzono Ośrodkowi dodatkowe zadania nie wykonywane wcześniej, wprowadzono liczne zmiany w systemie informatycznym. Przychodząc w maju 2017 r. powódka nie była dostatecznie przygotowana do pracy w tym dziale i wymagała

przeszkolenia. Program komputerowy zmienił się mocno dwa lata temu, kiedy zostało wprowadzone nowe świadczenie 500+. Po wprowadzeniu zmian pracownicy poza J. K., która w maju 2016 r. uczestniczyła w Ministerstwie szkoleniu z obsługi programu (...), nie przechodzili żadnych szkoleń z Ministerstwa, ani z firmy tworzącej program z obsługi całego oprogramowania. Sami przyuczali się, drukując sobie z systemu samouczek. Kiedy powódka zaczęła pracować w dziale świadczeń rodzinnych, firma (...) poinformowała stronę pozwaną, że pracownicy mogą zapisać się na szkolenie z programu komputerowego. I. E. przekazała te informacje pracownikom. Powódka wyraziła chęć uczestnictwa w szkoleniu i wypełniła formularz. Szkolenie zostało jednak odwołane z uwagi na małe zainteresowanie.

Przed powrotem powódki do pracy I. E. poprosiła pracowników o udzielenie pomocy powódce, gdyż wraca ona do pracy po długiej nieobecności i w tym czasie zaszły duże zmiany. Kiedy w maju 2017 r. powódka przysłała do działu świadczeń rodzinnych, A. J. zebrała wnioski, które wcześniej przyjęła i chciała je przekazać powódce zgodnie z podziałem alfabetycznym, aby mogła na nich pracować. Wśród tych wniosków było tzw. (...), tj. świadczenie opiekuńcze dla osób, które rezygnują z pracy w ramach zajmowania się osobami starszymi. Poinformowała powódkę, że w ramach tego wniosku należy zlecić przeprowadzenie wywiadu środowiskowego, bo jest to nowy wymóg ustawy. Powódka oburzyła się na to i powiedziała, że sprawdzi to w zakresie obowiązków, nie potrzebuje jej pomocy i nie będzie się dzielić pieniędzmi. Pozostali pracownicy nie chcąc się narażać na nieprzyjemności ze strony powódki, zamknęli się w sobie.

Idąc na urlop wypoczynkowy w sierpniu 2017 r., powódka poprosiła A. J., aby z uwagi na upływający termin, dokończyła jedną sprawę, w której przeprowadzona była już weryfikacja i pozostało wydać tylko decyzję. Przeglądając sprawę w czasie urlopu powódki, A. J. zorientowała się, że jest błędnie drukowany ZUS. Poinformowała o tym I. E. jeszcze w sierpniu 2017 r. Kierowniczką ośrodka zleciła jej aby dokonała wydruku systemowego wszystkich akt, które powódka do tej pory opracowała oraz poleciła jej oraz M. J. sprawdzenie wszystkich akt. Weryfikacja wykazała, że powódka popełnia błędy przede wszystkim przy weryfikacji ZUS-u. Z uwagi na to, że prawie każde świadczenie zależne jest od dochodu, w systemie komputerowym (...) są udostępnione odpowiednie zakładki. Pracownik musi w systemie zbadać jaki dochód za rok bazowy uzyskała dana osoba. Następnie pomniejszyć go o składkę z ZUS, składkę zdrowotną oraz podatek. Składka z ZUS wychodzi zaraz przy dochodzie. Natomiast składka zdrowotna należy zweryfikować odrębnie. Pierwszą weryfikację robi się od 1-31 stycznia roku bazowego, bo jest to faktycznie odprowadzona składka, za ten rok bazowy, z którego pomniejsza się dochód. Drugą weryfikację robi się natomiast od stycznia następnego roku do dnia weryfikacji. Wówczas po NIP-e zakładu pracy wychodzi, czy ktoś ma ciągłość pracy czy zmienił zatrudnienie, gdyż wówczas inaczej przelicza się dochód. Natomiast powódka weryfikowała składkę zdrowotną od stycznia danego roku bazowego (2016) do dnia weryfikacji (np. do ostatniego sierpnia 2017 r.). Było to błędem, gdyż więcej się odejmowało, niż za rok bazowy faktycznie było odprowadzane.

Ponadto, początkowo powódka nie załączała do akt wydruku CBB, czyli weryfikacji w innych jednostkach, czy ktoś nie pobiera takiego świadczenia.

Po powrocie powódki w dniu 17 sierpnia 2017 r. z urlopu wypoczynkowego, pismem z 18 sierpnia 2017 r. została wezwana do złożenia wyjaśnień w związku z ujawnionymi w czasie jej urlopu nieprawidłowościami.

Pismem z 25 sierpnia 2017 r. powódka ustosunkowała się do zarzucanych jej uchybień, wskazując między innymi, że jej wyliczenia zostały przeprowadzone prawidłowo. Jednocześnie wyraziła chęć skorzystania ze szkoleń zawodowych.

Pismem z 30 sierpnia 2017 r. powódka została zobowiązana w terminie 14 dni do uzupełnienia braków formalnych w załatwianych sprawach i poprawieniu dokumentów.

W wyznaczonym terminie powódka nie przedłożyła ani jednych akt. W między czasie była dwukrotnie ustnie proszona przez kierowniczkę ośrodka, kiedy to zrobi. We wrześniu 2017 r. J. K. wytłumaczyła powódce na czym polegał jej błąd. Wtedy zaczęła poprawiać sprawy i 22 września 2017 r. przyniosła do weryfikacji 11 spraw. Po ich sprawdzeniu I. E. czekała na dalsze dokumenty. Powódka nie dostarczyła jednak nic więcej. Dlatego pismem z 6 października 2017

r. została ponownie wezwana do uzupełnienia akt z okresu od maja-sierpnia 2017 r. kiedy to załatwiła 80 spraw, w terminie do 13 października 2017 r.

Do wyznaczonego terminu powódka nie przedstawiła żadnych akt i pismem z 13 października 2017 r. zwróciła się o przedłużenie terminu z uwagi na ogromną liczbę obowiązków.

Wówczas I. E., sprawdziła w systemie ilości załatwianych spraw przez powódkę i stwierdziła, że w sierpniu załatwiła ona 1 sprawę dziennie, we wrześniu 3 sprawy, a do 15 października 3,5 sprawy.

W dniu 19 października 2017 r. powódka została poproszona do biura kierownika ośrodka i w obecności J. K. została zapytana, czy podtrzymuje swoje wcześniejsze wyjaśnienia. Powódka pottrzymała je. Następnie zostało wręczone jej zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej. Nałożenie kary powódka wiązała z sytuacją nieprawidłowej weryfikacji w systemie (...).

Ujawnione błędy miały wpływ na niektóre sprawy, w których powinna zostać wydana decyzja odmawiająca świadczenia, a to świadczenie zostało przyznane. Z tego względu strona pozwana wszczęła z urzędu postępowanie i skierowała do SKO we W. wniosek o stwierdzenie nieważności wydanych decyzji. Po rozpoznaniu sprawy SOK stwierdziło nieważność tych decyzji.

W tym czasie ze względu na przeprowadzkę z jednego lokalu do drugiego wszyscy pracownicy działu mieli problemy z komputerami. W nowym miejscu komputer powódki został podłączony jako pierwszy. Pracownicy mieli problemy z połączeniem internetowym, które często było przerywane, a system się zawieszał. Było to uciążliwe, gdyż wszystkie informacje trzeba było wprowadzić do systemu.

Miesiące sierpień, wrzesień z uwagi na kumulację wniosków są okresem wzmożonej pracy.

Dowód:

- Zeznania świadka A. J. złożone na rozprawie 28.03.2018 r.
- Wyjaśnienia powódki I. T. złożone na rozprawie 13.06.2018 r.,
- Wyjaśnienia przesłuchiwanej w char. strony pozwanej I. E. złożone na rozprawie 13.06.2018 r.,
- Kserokopie pism stron – karta 8-12,
- Kserokopia notatki służbowej z 11.05.2017 r. – karta 27-32,
- Kserokopia zakresu czynności powódki – karta 42,
- Kserokopie kart świadczeń, decyzji SKO – karta 47-58,
- Zestawienie wydanych decyzji – karta 59-60, 62-63, 64, 66-67, 69-72,
- Kserokopie list obecności – karta 61, 62, 68, 73-75.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z 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 albo karę nagany. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed

upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§ 1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. w przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinnośc podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

Przenosząc powyższe na stan faktyczny niniejszej sprawy należy stwierdzić, że strona pozwana uchybiła wymaganiom art. 110 k.p. Kara porządkowa może być nałożona za konkretne naruszenia obowiązków pracowniczych, które powinno zostać jednoznacznie wskazane w piśmie zawiadamiającym o jej nałożeniu. Natomiast z treści pisma strony pozwanej, nie wynika jakiego konkretnie naruszenia obowiązków pracowniczych dopuściła się powódka oraz kiedy miało to miejsce. Powołanie się na niestaranne i nierzetelne wykonywanie obowiązków służbowych oraz niewykonywanie poleceń pracodawcy jest niewystarczające z punktu widzenia formalnego nałożenia na pracownika odpowiedniej kary. Okoliczności tych nie może zmienić nawet ewentualna wiedza pracownika, co było powodem nałożonej kary. Wykładnia językowa treści przepisu art. 110 k.p. jednoznacznie wskazuje, jakie minimalne wymagania winno spełniać pismo zawiadamiające pracownika o nałożeniu kary porządkowej.

Ponadto w ocenie Sądu, w przypadku wskazanego ogólnikowo niestaranego i nierzetelnego wykonywanie obowiązków służbowych, tego typu zarzuty w ogóle nie mogą stanowić podstawy do nałożenia na pracownika kary porządkowej. Nie odnoszą się one bowiem ani do ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, ani do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, ani tym bardziej do przepisów przeciwpożarowych, czy przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, lecz do jakości wykonywanej pracy. Natomiast wykładnia językowa treści art. 108 § 1 k.p. wskazuje jednoznacznie, że kara może być nałożona za naruszenie przez pracownika obowiązków w zakresie organizacji i porządku w procesie pracy. Zatem przez a contrario nie może ona zostać nałożona w przypadku naruszenia przez pracownika innych obowiązków niż dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy, w szczególności pozostałych zdefiniowanych w art. 100 Kodeksu pracy (m.in. sumiennego i starannego wykonywania pracy), czy nieosiągania przez zatrudnionego założonych celów (por. wyrok SN z 27 lipca 1990, I PRN 26/90).

Na marginesie można tylko wskazać, że jak wykazało postępowanie dowodowe, o nierzetelnym i niewłaściwym wykonywaniu obowiązków służbowych w zakresie rozpatrywanych wniosków o świadczenia rodzinne, kierownik ośrodka I. E. dowiedziała się w sierpniu 2018 r. Natomiast zgodnie z art. 109 § 1 k.p. kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków pracowniczych. Tym czasem w przypadku

powódki kara została jej udzielona 19 października 2017 r., a więc po ponad 2 miesiącach od uzyskania przez pracodawcę wiedzy o nieprawidłowościach w przygotowywanych decyzjach.

Naruszenie ustalonej organizacji i porządku pracy w procesie pracy może dotyczyć ewentualnie niewykonywanie poleceń służbowych. Jednak w nałożonej na powódkę karze nagany, strona pozwana poza lakonicznym stwierdzeniem, że została ona nałożona za niewykonywanie poleceń służbowych pracodawcy, nie wskazała o jakie konkretnie polecenie chodziło i kiedy to miało miejsce. Okoliczności dotyczące niewykonania poleceń służbowych były powoływane dopiero w toku postępowania. W świetle wymogów art. 110 k.p. było to jednak spóźnione, w związku z czym nie miały one już większego znaczenia. Nie mniej jednak warto wskazać, że jak wykazało postępowanie dowodowe, po ujawnieniu w sierpniu 2017 r. nieprawidłowości w procedowaniu wniosków o świadczenia rodzinne, powódka w dniu 18 sierpnia 2017 r. została zobowiązana przez kierownika ośrodka do złożenia wyjaśnień w sprawie, co też uczyniła w dniu 25 sierpnia 2017 r.

Ponadto, w dniu 30 sierpnia 2017 r. została zobowiązana w terminie 14 dni do usunięcia braków w załatwianych wnioskach. Jednak w wyznaczonym terminie nie wykonała tego polecenia. Dopiero po ustnych uwagach kierownika ośrodka I. E. przedłożyła tylko część zweryfikowanej dokumentacji. Dlatego w dniu 6 października 2017 r. została ponownie zobowiązana w terminie do 13 października 2017 r. do weryfikacji wszystkich załatwianych spraw w okresie maj-sierpień 2017 r. Polecenie nie zostało jednak przez nią wykonane i w dniu 13 października 2017 r. zwróciła się o przedłużenie terminu na przedłożenie akt wskazując na ogromną liczbę obowiązków. Uchybiła więc swoim obowiązkom służbowym w zakresie ustalonej organizacji i porządku pracy, przy czym w ocenie Sądu, do uchybienia tego doszło z winy samej powódki. Należy wskazać, że powódka miała ostatecznie prawie półtora miesiąca na zweryfikowanie wszystkich wcześniejszych spraw, których było około 80. Jednak pomimo tak długiego czasu nie zdołała tego zrobić. Wprawdzie jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego miesiące sierpień, wrzesień są okresem wzmożonej pracy z uwagi na kumulację wniosków, jednak jak wynika z wyjaśnień I. E., kiedy 13 października 2017 r. powódka nie przedłożyła pozostałych spraw, które miała zweryfikować i zwróciła się o przedłużenie terminu wskazując na ogromną liczbę obowiązków, dokonała sprawdzenia w systemie liczby załatwianych przez nią spraw. Wówczas stwierdziła, że w sierpniu załatwiała ona 1 sprawę dziennie, we wrześniu 3 sprawy, a do 15 października 3,5 sprawy, co było znacznie poniżej możliwości. Racjonalnie rozumując trudno więc uznać, aby powódka była faktycznie tak obciążona bieżącą pracą, że nie byłaby w stanie zweryfikować wcześniejszych wniosków o co była proszona kilkakrotnie przez kierownika ośrodka, skoro średnio np. w sierpniu załatwiała 1 wniosek dziennie, a we wrześniu tylko 3 wnioski dziennie.

Stan faktyczny w sprawie w dużej mierze był bezsporny, dlatego Sąd przy jego ustalaniu, posiłkował się tylko zaoferowanymi przez strony dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki (dołączonych do sprawy X P 759/17), które zostały sporządzone w przewidzianej formie.

Natomiast kwestie sporne zostały ustalone głównie w oparciu o zeznania świadka oraz wyjaśnienia stron. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, zeznania świadka spójnie harmonizowały ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie, uzupełniając w ten sposób, wiarygodne dowodowy z dokumentów. Również zeznania stron korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. W pewnym zakresie różniły się oczywiście od siebie, jednak kwestie te nie miały większego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Natomiast różnice te wynikały z subiektywnego postrzegania okoliczności towarzyszących sprawie.

W konsekwencji powyższego, z przyczyn formalnych, **Sąd w punkcie I sentencji wyroku** uwzględnił powództwo i uchylił nałożoną na powódkę karę porządkową.

O kosztach postępowania rozstrzygnięto **w punkcie II sentencji wyroku** zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c.