

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 października 2016 r. we W. sprawy

z powództwa T. S.

przeciwko (...) we W.

o uchylenie kary porządkowej

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 marca 2016 r. powód, T. S., złożył odwołanie od oświadczenia pracodawcy – strony pozwanej (...) we W. – o wymierzeniu kary porządkowej nagany i wniósł o uchylenie kary nagany nałożonej w dniu 24 lutego 2016 r. z jednoczesnym jej wycofaniem z akt osobowych powoda oraz o zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu wg norm przepisanych (k. 2, 3).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej w dniu 16 lipca 2007 r., na stanowisku starszy informatyk. W dniu 24 lutego 2016 r. został ukarany karą nagany za naruszenie porządku i organizacji w pracy przez niewykonanie w dniu 15 lutego 2016 r. polecenia służbowego przełożonego, wydanego powodowi w dniu 8 lutego 2016 r. Polecenie dotyczyło zaprezentowania na cotygodniowym spotkaniu dyrektorów zagadnień związanych z wdrożeniem systemu informatycznego o nazwie LOG. Dalej powód wskazał, że w trakcie wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej, pracodawca zarzucił powodowi, że ten w dniu 25 stycznia 2016 r. po spotkaniu, na którym powód prezentował zagadnienia związane z wdrożeniem systemu LOG, otrzymał polecenie przygotowania i omówienia tych zagadnień pod innym kątem za tydzień, tj. 1 lutego 2016 r., i nie zrealizował tego polecenia.

Powód wyjaśnił, że wykonał polecenie – przygotował prezentację i był gotów do udziału w spotkaniu 1 lutego 2016 r., jednak pod nieobecność kierownika, który był w tym czasie chory, nie został na nie wezwany. W dniu 15 lutego 2016 r. powód także był gotów do przedstawienia prezentacji, jednak z powodu innych obowiązków zaproponował kierownikowi przełożenie prezentacji na dzień 22 lutego 2016 r. W efekcie powód zaprezentował zagadnienia w dniu 22 lutego 2016 r.

W dniu 11 marca 2016 r. powód otrzymał zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od wymierzonej kary porządkowej, mimo krytycznej opinii Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Gminy W. z dnia 7 marca 2016 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powód był zatrudniony w U. M. W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 16 lipca 2007 r. na stanowisku starszy informatyk. Po przejściu części zakładu pracy (Urzędu Miejskiego W.) na nowego pracodawcę ((...) we W.) w dniu 1 stycznia 2014 r. w trybie art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy, umowa ta jest kontynuowana.

W dniu 25 stycznia 2016 r. na odprawie dyrektorów powód przeprowadził prezentację funkcjonalności oprogramowania LOG, służącego do inwentaryzacji i zarządzania licencjami na oprogramowanie. Po przeprowadzonej prezentacji Dyrektor (...) poprosił powoda o opracowanie i szczegółowe zaprezentowanie dwóch zagadnień: określenia zakresu wprowadzonych danych na potrzeby zarządzania licencjami oraz omówienia zakresu audytu licencji w kontekście wyboru i liczby klientów/stacji roboczych objętych audytem. Ponadto Dyrektor (...) poprosił powoda o zaprezentowanie w/w zagadnień na kolejnej odprawie. Odprawy dyrektorów odbywają się co tydzień, co do zasady w poniedziałki. Prośbę o wprowadzenie tematów do agendy najbliższej odprawy dyrektorów wystosował do powoda także B. J. – kierownik Działu Administracji Systemami Informatycznymi i bezpośredni przełożony powoda.

Powód nie przeprowadził w/w prezentacji na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r. Powód zgłosił rzeczoną prezentację do agendy odprawy na dzień 1 lutego 2016 r., jednak strona pozwana nie wie, czy powód był w rzeczywistości gotowy do zaprezentowania zagadnień. Powód nie przeprowadził prezentacji również na odprawie w dniu 8 lutego 2016 r., ponadto nie zgłosił jej do agendy odprawy na dzień 8 lutego 2016 r. Strona pozwana nie wie, czy powód był gotowy do zaprezentowania zagadnień. W tym samym dniu bezpośredni przełożony powoda poprosił powoda o: wyjaśnienie, dlaczego polecenie z dnia 25 lutego 2016 r. wciąż nie zostało wykonane, zgłoszenie zagadnienia do agendy odprawy dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r. oraz realizację zleconej prezentacji na odprawie dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r.

Strona pozwana wyjaśniła, że zgłoszenie tematu do agendy odprawy dyrektorów następuje do piątku do godziny 12:00 (wyjątkowo do godziny 15:00), tak by agenda mogła zostać rozesłana do Dyrektora (...) i jego dwóch zastępców jeszcze w piątek.

Powód nie zgłosił zagadnienia do agendy odprawy dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r. i nie dokonał prezentacji. W związku z tym bezpośredni przełożony powoda przypomniał, że w dniu 8 lutego 2016 r. poprosił powoda o wyjaśnienie przyczyn braku prezentacji w dniu 1 lutego 2016 r. i zgłoszenie tematu do agendy odprawy dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r., po raz kolejny wezwał powoda do wyjaśnienia dlaczego do dnia 15 lutego 2016 r. tematy nie zostały zaprezentowane na odprawie, poinformował powoda, że po raz kolejny nie wykonuje polecenia i że zwłoka z prezentacją powoduje opóźnienia w projekcie oraz zażądał od powoda zgłoszenia prezentacji do agendy na odprawie w dniu 22 lutego 2016 r. i przeprowadzenia tej prezentacji.

Strona pozwana zaprzeczyła, jakoby kierownik powoda otrzymał od powoda propozycję przeprowadzenia prezentacji przez powoda w dniu 22 lutego 2016 r., w szczególności zaś by zmiana taka była podyktowana innymi obowiązkami powoda.

W dniu 16 lutego 2016 r. o godzinie 13:30 bezpośredni przełożony powoda zwrócił się do niego za pośrednictwem poczty elektronicznej z wnioskiem o wyjaśnienie, dlaczego nie zostało wykonane polecenie dotyczące wyjaśnienia przyczyn nie przeprowadzenia prezentacji. Powód ustnie wyjaśnił, a następnie potwierdził to w wiadomości e – mail, że podjął decyzję o braku realizacji polecenia z powodu choroby B. J. w dniach 27 stycznia – 5 lutego 2016 r.

Zagadnienie Prezentacja funkcjonalności LogSystem w zakresie wprowadzania danych potrzebnych do zarządzania licencjami, omówienie możliwości systemu zostało przez powoda omówione dopiero na odprawie w dniu 29 lutego 2016 r.

W dniu 23 lutego 2016 r. pozwany wysłuchał powoda przed ukaraniem karą porządkową. Wyjaśnienia powoda nie przekonały pracodawcy, dlatego w dniu 24 lutego 2016 r. pozwany wymierzył powodowi karę porządkową nagany. Powodem wymierzenia kary było niewykonanie polecenia służbowego z dnia 8 lutego 2016 r., polegające na braku dokonania stosownej prezentacji na odprawie w dniu 15 lutego 2016 r. W dniu 11 marca 2016 r. pozwany odrzucił sprzeciw powoda od kary porządkowej.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, T. S., w dniu 16 lipca 2007 r. zawarł z U. M. W. umowę o pracę na okres próbny od dnia 16 lipca 2007 r. do dnia 15 października 2007 r. na stanowisku starszego referenta w Wydziale Informatyki Urzędu Miejskiego. W dniu 16 października 2007 r. powód zawarł z U. M. W. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 października 2007 r. do dnia 15 stycznia 2008 r., następnie w dniu 16 stycznia 2008 r. umowę o pracę na czas określony od dnia 16 stycznia 2008 r. do dnia 15 lipca 2008 r., a w dniu 7 lipca 2008 r. umowę o pracę od dnia 16 lipca 2008 r. na czas nieokreślony. Na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 25 marca 2011 r. powód zmienił stanowisko pracy na stanowisko informatyka, zaś na mocy porozumienia zmieniającego z dnia 29 lutego 2012 r. – na stanowisko starszego informatyka.

Z dniem 4 grudnia 2012 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Wyrokiem Sądu Okręgowego we Wrocławiu VII Wydziału Pracy z dnia 20 marca 2014 r. (sygn. akt VII Pa 17/14) powód został przywrócony do pracy w U. M. W. na poprzednich warunkach. W związku z realizacją § 3 ust. 2 Uchwały Nr XLIX/1221/13 Rady Miejskiej W. z dnia 17 października 2013 r. w sprawie nadania statutu (...) powód z dniem 1 stycznia 2014 r. na mocy art. 23⁽¹⁾ Kodeksu pracy stał się pracownikiem (...) we W. z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 16.07.2007 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dn. 16.10.2007 r.,
- umowa o pracę na czas określony z dn. 16.01.2008 r.,
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 07.07.2008 r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 25.03.2011 r.,
- porozumienie zmieniające z dn. 29.02.2012 r.,
- rozwiązanie umowy o pracę z dn. 04.12.2012 r.,
- wyrok Sądu Okręgowego we Wrocławiu (VII Pa 17/14) z dn. 20.03.2014 r.,
- pismo pracodawcy z dn. 27.03.2014 r.

Praktyką u strony pozwanej jest organizowanie cotygodniowych odpraw dyrektorów (...), które co do zasady odbywają się w poniedziałki, i w których udział biorą Dyrektor (...), dwóch zastępców Dyrektora (...) oraz Główna Księgowa. W razie potrzeby w odprawach udział biorą także inni pracownicy strony pozwanej, np. jeśli zaistnieje potrzeba omówienia szczegółowej kwestii, leżącej w zakresie kompetencji danego pracownika. Tematy, które mają zostać omówione na odprawie, zgłaszane są celem wpisania ich do agendy odprawy. Termin na zgłoszenie przez pracowników tematów upływa w piątek poprzedzający odprawę o godzinie 12:00, w wyjątkowych przypadkach zaś o godzinie 15:00. Zgłoszenie tematu odbywa się w drodze wiadomości e – mail przesyłanej do pracownika sekretariatu strony pozwanej.

Praktyką jest także, że pracownicy, którzy mają przedstawiać prezentacje w danym dniu zasięgają u swoich przełożonych informacji, o której godzinie będą proszeni na odprawę.

Bezpośrednim przełożonym powoda jest B. J., kierownik D. Administracji Systemami Informatycznymi.

Dowód: Zeznania świadka B. J. (k. 71, 71v; płyta CD)

Zeznania świadka T. P. (k. 71v; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 71v, 72; płyta CD)

W dniu 25 stycznia 2016 r. w odprawie dyrektorów brał udział także powód, który przeprowadzał prezentację funkcjonalności oprogramowania LOG. W tym samym dniu powód otrzymał od B. J. za pomocą poczty elektronicznej polecenie zgłoszenia na następną odprawę tematów: 1. Prezentacja funkcjonalności Log w kontekście określenia zakresu wprowadzonych danych na potrzeby zarządzania licencjami, 2. Omówienie zakresu audytu licencji w kontekście wyboru klientów/liczby stacji roboczych objętych audytem, oraz przeprowadzenia na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r. prezentacji dotyczących zgłoszonych tematów.

W tym samym dniu (25 stycznia 2016 r.) powód dokonał zgłoszenia drogą elektroniczną w/w tematów do pracownika sekretariatu strony pozwanej, E. K..

Powód nie przedstawił na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r. prezentacji w zgłoszonych tematach. Powód nie był w ogóle obecny na odprawie w tym dniu.

Powód nie przedstawił prezentacji także na odprawie w dniu 8 lutego 2016 r. Nie zgłosił również tematów prezentacji do agendy na odprawę na dzień 8 lutego 2016 r.

W dniu 8 lutego 2016 r. B. J. polecił za pomocą poczty elektronicznej powodowi zgłoszenie tematów i przedstawienie ich na odprawie w dniu 15 lutego 2016 r. Poprosił także powoda o wyjaśnienie, dlaczego tematy nie zostały przedstawione w ubiegłym tygodniu, tj. na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r.

Powód nie zgłosił tematów do agendy ani nie przedstawił prezentacji na odprawie dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r.

W tym samym dniu B. J. ponownie zwrócił się do powoda o zgłoszenie tematów na kolejną odprawę. Poinformował powoda, że jego zwłoka powoduje opóźnienia w projekcie oraz przypomniał, że tydzień temu prosił o przesłanie informacji co było powodem braku prezentacji na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r., i pomimo polecenia takiej informacji powód nie przesłał, jak również nie zgłosił tematu. B. J. wezwał powoda do wyjaśnienia przyczyn braku realizacji poleceń do końca dnia 15 lutego 2016 r.

Z uwagi na brak złożenia przez powoda wyjaśnień we wskazanym terminie, w dniu 16 lutego 2016 r. B. J. w wiadomości e – mail zwrócił się do powoda o przesłanie informacji na temat braku realizacji poleceń dotyczących przedstawienia prezentacji na odprawach w dniu 1 lutego, 8 lutego oraz 15 lutego 2016 r. B. J. wskazał, że czeka na informacje do końca dnia 16 lutego 2016 r.

W dniu 19 lutego 2016 r. powód poinformował w wiadomości e – mail B. J., że z powodu jego nieobecności nie zgłaszał żadnych tematów do omówienia z dyrektorem.

W wiadomości e – mail z dnia 24 lutego 2016 r. B. J. zobowiązał powoda do przedstawienia na najbliższej odprawie zagadnień Migracja danych z HD do LOG w zakresie danych licencyjnych, dokumentów zakupów itp. z wykorzystaniem mechanizmów automatyzujących oraz Harmonogram migracji ręcznej danych z HD do systemu LOG – harmonogram (zakres czasowy realizacji ręcznej migracji) z określeniem czasochłonności przeniesienia całości danych dotyczących licencji. Jednocześnie powód ponownie otrzymał polecenie, wydane po raz pierwszy w dniu 25

stycznia 2016 r., przedstawienia tematu Prezentacja funkcjonalności LogSystem w zakresie wprowadzania danych potrzebnych do zarządzania licencjami.

Zgłaszając tematy do agendy na odprawę w dniu 29 lutego 2016 r. powód nie przesłał wiadomości e – mail adresowanej do E. K. do wiadomości B. J., ponadto zgłoszenia dokonał o godzinie 14:21.

B. J. przebywał na zwolnieniu chorobowym w okresie od dnia 27 stycznia 2016 r. do dnia 5 lutego 2016 r.

Dowód: Wiadomość e – mail od B. J. do powoda z dn. 25.01.2016 r. (k. 27v)

Wiadomość e – mail od powoda do E. K. z dn. 25.01.2016 r. (k. 27)

Zeznania świadka B. J. (k. 71, 71v; płyta CD)

Wiadomość e – mail od E. K. do dyrektorów z dn. 05.02.2016 r. (k. 28)

Wiadomość e – mail od B. J. do powoda z dn. 08.02.2016 r. (k. 27)

Agenda odprawy dyrektorów z dn. 08.02.2016 r. (k. 29)

Protokół z odprawy dyrektorów z dn. 08.02.2016 r. (k. 30)

Agenda odprawy dyrektorów z dn. 15.02.106 r. (k. 33)

Protokół z odprawy dyrektorów z dn. 15.02.2016 r. (k. 34)

Wiadomość e – mail B. J. do powoda z dn. 15.02.2016 r. (k. 36)

Wiadomość e – mail B. J. do powoda z dn. 16.02.2016 r. (k. 37)

Wiadomość e – mail powoda do B. J. z dn. 19.02.2016 r. (k. 38)

Wiadomość e – mail B. J. do powoda z dn. 24.02.2016 r. (k. 39)

Wiadomość e – mail powoda do E. K. z dn. 26.02.2016 r. (k. 41)

We wcześniejszym okresie zatrudnienia (w miesiącu grudniu 2015 r.) powód także nie zrealizował polecenia przestawienia prezentacji na odprawie dyrektorów.

Dowód: Korespondencja e – mail (k. 36 – 46)

Zmiana agendy na daną odprawę następuje w sytuacjach wyjątkowych i związana jest najczęściej z pojawieniem się jakiejś sprawy niecierpiącej zwłoki. W przypadku nieporuszenia na odprawie przez danego pracownika określonego tematu temat ten jest przenoszony na kolejną najbliższą odprawę dyrektorów.

Dowód: Zeznania świadka B. J. (k. 71, 71v; płyta CD)

Zeznania świadka T. P. (k. 71v, 72; płyta CD)

Przesłuchanie strony pozwanej (k. 71v, 72; płyta CD)

W dniu 23 lutego 2016 r. doszło do wysłuchania powoda przed ukaraniem karą porządkową.

Pismem z dnia 24 lutego 2016 r. pracodawca zawiadomił powoda o wymierzeniu mu kary porządkowej (kary nagany) za naruszenie przez powoda porządku i organizacji w procesie pracy poprzez niewykonanie przez powoda w dniu 15 lutego 2016 r. polecenia służbowego przełożonego B. J., wydanego powodowi w dniu 8 lutego 2016 r., tj.:

1) braku zaprezentowania przez powoda w dniu 15 lutego 2016 r. na cotygodniowej odprawie dyrektorów (...) funkcjonalności LOG w kontekście określenia zakresu wprowadzanych danych na potrzeby zarządzania licencjami, oraz

2) nie omówienia przez powoda na w/w spotkaniu audytu licencji w kontekście wyboru i ilości klientów/stacji roboczych objętych audytem.

W uzasadnieniu zawiadomienia pracodawca wskazał, iż w dniu 25 stycznia 2016 r. kierownik działu B. J. zlecił powodowi do zrealizowania na cotygodniowej odprawie dyrektorów (...) w dniu 1 lutego 2016 r. dwóch zadań: prezentacji funkcjonalności LOG w kontekście określenia zakresu wprowadzanych danych na potrzeby zarządzania licencjami oraz omówienia zakresu audytu licencji w kontekście wyboru i liczby klientów/stacji roboczych objętych audytem. Ponadto B. J. zobowiązał powoda do wprowadzenia w/w tematów do agendy spotkania dyrektorów w dniu 1 lutego 2016 r. W tym samym dniu powód zgłosił tematy do zaprezentowania na spotkaniu dyrektorów. Pomimo zgłoszenia prezentacji powód w dniu 1 lutego 2016 r. nie pojawił się na spotkaniu dyrektorów (...). Powód bez wyjaśnienia nie zrealizował w/w zadań również w następnym tygodniu, tj. w dniu 8 lutego 2016 r., na kolejnym spotkaniu dyrektorów. W związku z powyższymi zdarzeniami B. J. w dniu 8 lutego 2016 r. ponownie poprosił o realizację dwóch w/w zadań na spotkaniu dyrektorów w dniu 15 lutego 2016 r., zgłoszenie tematów do agendy rzeczonego spotkania oraz o wyjaśnienia, dlaczego do tej pory tematy nie zostały zgłoszone ani omówione. Kierownik w dniu 15 lutego 2016 r. napisał e – maila do powoda z prośbą o wyjaśnienia braku realizacji poleceń służbowych, a wobec braku informacji zwrotnej od powoda ponowił wiadomość w dniu 16 lutego 2016 r. Powód ustnie wyjaśnił, że podjął sam decyzję o braku realizacji polecenia służbowego z powodu choroby kierownika w dniach od 27 stycznia do 5 lutego 2016 r. W ocenie kierownika była to samodzielnie i bezpodstawnie podjęta decyzja, nieskonsultowana z osobą zastępującą kierownika lub dyrektorem. W dniu 19 lutego 2016 r. powód potwierdził swoje wyjaśnienia w wiadomości e – mail. Pracodawca wskazał również, że powód wykonał zadanie dopiero o ok. miesięcznym okresie czasu.

Zawiadomienie zawierało pouczenie o prawie powoda wniesienia do pracodawcy sprzeciwu od nałożonej kary w ciągu 7 dni od doręczenia pisma. Powód odebrał zawiadomienie w dniu 24 lutego 2016 r.

W dniu 2 marca 2016 r. powód wniósł do pracodawcy sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej. Powód wyjaśnił, iż nie przedstawił zgłoszonych tematów na zebraniu w dniu 1 lutego 2016 r., gdyż dyrektorzy nie zaprosili go na odprawę, podczas gdy przyjętą praktyką jest wzywianie pracownika, kiedy dyrektorzy postanowią omówić dany temat. Powód wskazał także, że nie otrzymał informacji o przesunięciu jego tematów na kolejne spotkania.

Pismem z dnia 4 marca 2016 r. pracodawca zwrócił się do Komisji Międzyzakładowej (...) Gminy W., z której ochrony korzysta powód, o zajęcie stanowiska na podstawie art. 112 § 1 k.p. W odpowiedzi Komisja Międzyzakładowa wyraziła negatywną opinię w kwestii zastosowania kary wobec pracownika wskazując, że zdaniem Komisji istnieje konflikt pomiędzy pracownikiem a kierownikiem, i w pierwszej kolejności należało ów konflikt rozwiązać.

Po zapoznaniu się ze sprzeciwem powoda oraz stanowiskiem organizacji związkowej pracodawca odrzucił sprzeciw w dniu 11 marca 2016 r.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy):

- notatka służbowa – wysłuchanie pracownika przed ukaraniem karą porządkową,
- zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej z dn. 24.02.2016 r. ,
- sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej z dn. 02.03.2016 r.,
- pismo do Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Gminy W.,
- odpowiedź Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Gminy W. z dn. 07.03.2016 r.,

- odrzucenie sprzeciwu z dn. 11.03.2016 r.

Zeznania świadka J. K. (k. 71v; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 5 432,12 zł.

Dowód: Zaświadczenie z dn. 12.07.2016 r. (k. 47)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu jako nieuzasadnione.

Powództwo T. S. w niniejszej sprawie obejmowało roszczenie o uchylenie kary porządkowej, nałożonej w dniu 24 lutego 2016 r., natomiast argumentacja powoda sprowadzała się do wskazania, iż powód wykonał polecenie przełożonego, albowiem przygotował prezentację i był gotowy do jej przedstawienia, jednak pod nieobecność kierownika nie został wezwany na odprawę dyrektorów w dniu 1 lutego 2016 r. W dniu 15 lutego 2016 r. również był gotowy do przedstawienia prezentacji, jednakże z uwagi na inne obowiązki zaproponował kierownikowi przełożenie prezentacji na dzień 22 lutego 2016 r., na co kierownik wyraził zgodę. Wnosząc o oddalenie powództwa strona pozwana wskazała, że powód nie wykonywał polecenia służbowego z dnia 25 stycznia 2016 r. przez blisko miesiąc, realizując je ostatecznie dopiero w dniu 29 lutego 2016 r. Nałożona w dniu 24 lutego 2016 r. kara nagany stanowiła sankcję za niewykonanie w dniu 15 lutego 2016 r. polecenia z dnia 8 lutego 2016 r. poprzez niezaprezentowanie na odprawie dyrektorów w tym dniu stosownych tematów.

Istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina. Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar. Do zakresu kognicji sądu pracy nie należy w

zasadzie ocena materialnoprawnych aspektów odpowiedzialności porządkowej obejmujących badanie słuszności nałożenia kary w ogóle (zamiast zastosowania innego środka), rodzaju nałożonej kary czy jej proporcjonalności do rodzaju naruszenia obowiązków.

Odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej należy wskazać, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że w istocie powód dopuścił się bezprawnego i zawinionego naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy poprzez niewykonanie w dniu 15 lutego 2016 r. polecenia służbowego, wydanego przez bezpośredniego przełożonego – B. J. – w dniu 8 lutego 2016 r. Niewykonanie polecenia służbowego polegało na braku zaprezentowania przez powoda w dniu 15 lutego 2016 r. na cotygodniowej odprawie dyrektorów (...) stosownych tematów. Nie budzi wątpliwości Sądu fakt, iż polecenie służbowe zostało pierwotnie wydane powodowi w dniu 25 stycznia 2016 r. i dotyczyło przedstawienia prezentacji na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r. Wobec niewykonania polecenia w pierwotnym terminie polecenie to aktualizowało się co tydzień. Z praktyki przyjętej u strony pozwanej wynika bowiem, iż w razie nieomówienia danego zagadnienia, którego poruszenie zaplanowane było na odprawę w konkretnym dniu, temat ten został przenoszony do planu najbliższej odprawy. Tym samym pracownik, który zobowiązany był do przedstawienia danego zagadnienia w konkretnym dniu, zobowiązany był do zaprezentowania go w dalszym ciągu na kolejnej odprawie.

Już z samej praktyki strony pozwanej, o której mowa wyżej wynika, że powód w istocie zobowiązany był do przedstawienia prezentacji m.in. na odprawie nie tylko w dniu 1 lutego 2016 r., 8 lutego 2016 r. ale również w dniu 15 lutego 2016 r. Ponadto nawet gdyby przyjąć, że powód nie miał świadomości istnienia po stronie pozwanej określonej praktyki, to istnienie obowiązku zaprezentowania przez powoda stosownych zagadnień w dniu 15 lutego 2016 r. nie może budzić wątpliwości z uwagi na fakt wielokrotnego przypominania powodowi o pierwotnym poleceniu służbowym przez B. J.. Wobec niewykonania polecenia na odprawie w dniu 1 lutego 2016 r. powód otrzymał analogiczne polecenie, w drodze wiadomości e – mail, w dniach: 2 lutego 2016 r., 8 lutego 2016 r., 15 lutego 2016 r. oraz 24 lutego 2016 r.

Sąd nie dał wiary powodowi, że w dniu 15 lutego 2016 r. rano w rozmowie z przełożonym B. J. powód wskazał, że jeszcze w tym samym dniu gotowy jest zgłosić prezentację na spotkaniu dyrektorów, lecz B. J. uznał, że z uwagi na fakt, że chciałby tą prezentację zobaczyć przed jej prezentacją, zezwała powodowi na jej przełożenie na następny tydzień. Zeznania powoda w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadka B. J., a także z treścią jego maila z tego samego dnia. Ale nawet gdyby przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda w tym zakresie, należy uznać, że powód był zobowiązany do zgłoszenia tego tematu na odprawę dyrektorów najpóźniej do piątku w tygodniu poprzedzającym dzień 15 lutego 2016 r. a nie w tym dniu rano. Powód wyraźnie uchybił temu obowiązkowi, a na rozprawie w czasie zeznań w żaden sposób nie potrafił usprawiedliwić tego uchybienia. Zatem należy uznać, że zasadnie strona pozwana wskazała, że zachowanie powoda było naruszeniem obowiązków pracowniczych w sposób zawiniony, gdyż powód zaniechał wykonania polecenia pracodawcy bez żadnej uzasadnionej przyczyny, z własnej woli.

Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 stycznia 1998 r. (sygn. akt I PKN 500/97, LEX nr 34477) wina pracownika z reguły będzie występowała w formie winy umyślnej, choć nie można wykluczyć także winy nieumyślnej. Bezprawność natomiast należy oceniać nie tylko poprzez obowiązujące przepisy, ale także poprzez prawnie skuteczne polecenia przełożonych. Jednakże tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. (...).

Tym samym zachowanie powoda spełnia przesłankę bezprawności (naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy poprzez niewykonanie prawnie skutecznego polecenia służbowego, dotyczącego pracy) oraz winy w postaci umyślnej, gdyż powód zaniechał wykonaniu polecenia bez żadnej uzasadnionej przyczyny, jedynie z powodu tego, że zlekceważył to polecenie przełożonego. Co więcej, należy podkreślić, że przesłuchiwany w charakterze stron powód w żaden sposób nie potrafił uzasadnić nie tylko tego, dlaczego nie zgłosił na odprawę dyrektorów tematu prezentacji w dniu 15 lutego 2016 r. lecz również na wyraźne pytanie Sądu, dlaczego nie wyjaśnił przyczyn zlekceważenia polecenia przełożonego, nie potrafił w sposób racjonalny wyjaśnić, dlaczego nie odpowiedział na maila przełożonego, a także nie zgłosił swojej prezentacji w dniu 22 lutego 2016 r.

Lekceważącą wobec poleceń przełożonego postawę powoda należy oceniać nie tylko w kontekście samego literalnego brzmienia zarzutu, ale również w kontekście uzasadnienia wymierzenia kary porządkowej nagany, gdyż kontekst niewykonania tego polecenia był szerszy i obejmował okres od 25 stycznia 2016 r. Niewykonanie polecenia przełożonego w dniu 15 lutego 2016 r. było konsekwencją niewykonania polecenia do stycznia 2016 r.

Skoro Sąd dokonując oceny wymierzenia kary porządkowej pracownikowi ma również obowiązek oceniać (obok rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, stopnia winy pracownika) również „jego dotychczasowy stosunek do pracy” (art. 111 kp), należy mieć na uwadze, że powód również w grudniu 2015 r. nie wykonywał poleceń przełożonego, a niewykonanie polecenia w dniu 15 lutego 2016 r. było konsekwencją niewykonania tego polecenia od stycznia 2016 r.

Kwestię terminów do zastosowania kar reguluje przepis art. 109 § 1 k.p., który stanowi, iż 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 obowiązku. Pracodawca wymierzył karę porządkową w dniu 24 lutego 2016 r. Naruszenie przez powoda obowiązku pracowniczego, za które kara została wymierzona, miało miejsce w dniu 15 lutego 2016 r. W tym samym dniu pracodawca powziął wiadomość o rzeczonym naruszeniu. Tym samym, od dnia 15 lutego 2016 r. rozpoczął bieg 2 tygodniowy termin, o którym mowa w art. 109 § 1 k.p. Termin ten upłynął w dniu 29 lutego 2016 r. Oczywistym jest także, że nie doszło do przekroczenia trzymiesięcznego terminu, określonego w cytowanym przepisie. Wymierzenie kary porządkowej w dniu 24 lutego 2016 r. nastąpiło zatem z zachowaniem terminów do stosowania kar.

Odnosząc się do kwestii wymogów proceduralnych wskazać należy, że procedura stosowania odpowiedzialności porządkowej obejmuje tryb nakładania kar porządkowych oraz tryb ich weryfikacji. Procedura nakładania kar porządkowych obejmuje, poza określeniem biegu nieprzywracalnych terminów zastosowania kary, także obowiązek uprzedniego wysłuchania pracownika oraz określenie rygorów zawiadomienia pracownika o ukaraniu. W skład procedury weryfikacyjnej wchodzi zaś prawo wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary oraz obowiązek rozpatrzenia sprzeciwu.

W myśl art. 109 § 2 k.p., obowiązek uprzedniego wysłuchania pracownika jest obligatoryjnym składnikiem prawidłowości nałożonej kary porządkowej. Obowiązek wysłuchania pracownika oznacza powinność podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnień. W razie sporu to pracodawca jest obowiązany udowodnić, że wysłuchał pracownika. Może to czynić za pomocą wszelkich środków dowodowych, w szczególności za pośrednictwem sporządzonej notatki, potwierdzonej najlepiej podpisem pracownika. W niniejszej sprawie do wysłuchania pracownika doszło w dniu 23 lutego 2016 r., a więc przed nałożeniem kary porządkowej, czego dowodzi notatka służbowa, podpisana przez pracodawcę i przez powoda. Pracodawca uczynił zadość obowiązkowi wynikającemu z art. 109 § 2 k.p., zarówno co do przeprowadzenia wysłuchania jako takiego, jak i co do kolejności czynności, o której mowa w cytowanym przepisie (wysłuchanie poprzedza nałożenie kary).

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 (art. 110 k.p.). Pismem z dnia 24 lutego 2016 r., odebrany przez powoda w tym samym dniu, pracodawca zawiadomił powoda, iż udzielona została mu kara nagany za naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy poprzez niewykonanie w dniu 15 lutego 2016 r., polecenia służbowego z dnia 8 lutego 2016 r. Zawiadomienie zawierało pouczenie o prawie zgłoszenia sprzeciwu oraz terminie jego wniesienia.

Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (art. 112 § 1 zd. 1 k.p.). Powód otrzymał zawiadomienie o ukaraniu w dniu 24 lutego 2016 r., zaś sprzeciw został przez powoda wniesiony w dniu 2 marca 2016 r., zatem z zachowaniem 7 dniowego terminu określonego w cytowanym przepisie. Sprzeciw od nałożonej kary porządkowej rozpatruje pracodawca, po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.). Pismem otrzymanym przez Komisję Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o przedstawienie stanowiska. Pismem z dnia 7 marca 2016 r. organizacja związkowa

przedstawiła stanowisko. Zważyć należy, że udział organizacji związkowej w procedurze rozpatrywania sprzeciwu ma charakter jedynie konsultacyjny: pracodawca jest zobowiązany zwrócić się o wyrażenie stanowiska przez związek, musi je rozważyć i przeanalizować, ale nie jest nim związany. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 zd. 3 k.p.). Sprzeciw wniesiony przez powoda w dniu 2 marca 2016 r. pracodawca odrzucił w dniu 11 marca 2016 r., po zapoznaniu się ze stanowiskiem organizacji związkowej, a więc z dochowaniem wymogów przewidzianych w art. 112 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 112 § 2 k.p. 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. Pozew powoda z dnia 25 marca 2016 r. wniesiony został zatem z zachowaniem 14 dniowego terminu, o którym mowa wyżej.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu przede wszystkim o dowody z dokumentów w postaci wydruków korespondencji e – mail pomiędzy powodem a jego bezpośrednim przełożonym. Z korespondencji tej wynika niebudzący wątpliwości fakt wydania powodowi polecenia służbowego w dniu 8 lutego 2016 r., a także okoliczność nierealizowania przez powoda tego polecenia m.in. w dniu 15 lutego 2016 r. Ponadto Sąd skorzystał także z pozostałych dowodów z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu.

Odnosząc się do dowodów osobowych Sąd wskazuje, że uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadków B. J., T. P. oraz J. K.. Sąd wziął pod uwagę, iż świadkowie ci są pracownikami strony pozwanej, jednakże okoliczność ta, charakterystyczna dla spraw z zakresu prawa pracy, nie może skutkować automatycznie dyskwalifikacją zeznań świadków. Sąd ocenił w/w zeznania jako spójne i logiczne, a nadto korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, w tym przede wszystkim z dowodem z wydruku korespondencji e – mail, stanowiącej niejako fundament dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd dał również wiarę stronie pozwanej, w szczególności, że zeznania strony pozwanej w pełni korespondowały z zeznaniami świadków oraz przedstawionymi dokumentami. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jedynie w takim zakresie, w jakim korespondowały one z zeznaniami dokumentów, w szczególności dokumentacji mail i zeznaniami świadków. W szczególności Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, że otrzymał zezwolenie świadka B. J. na to, aby przedstawić prezentację na kolejnej odprawie dyrektorów, nie w dniu 15 lutego 2016 r. Ale nawet gdyby taką zgodę powód otrzymał w dniu 15 lutego 2016 r. rano, to i tak z przyczyny omówionych wcześniej, należy uznać za zasadny zarzut niewykonania polecenia, gdyż na odprawę dyrektorów powód tą prezentację winien był zgłosić w dniu 12 lutego 2016 r. najpóźniej do godziny 12.00, czego nie zrobił. Powód nie wykonał tego polecenia również w dniu 22 lutego 2016 r., co jednoznacznie wynika z zebranego materiału dowodowego w szczególności z korespondencji mail. Zatem twierdzenia powoda z pozwu, że wykonał polecenie w dniu 22 lutego 2016 r. jest całkowicie nieprawdziwe. Nieprawdziwe są również zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdził on, że nie przedstawił swojej prezentacji w dniu 1 lutego 2016 r. z uwagi na to, że nie został wezwany na jej przedstawienie, chociaż był na to gotowy. Przede wszystkim w żaden sposób powód nie potrafił Sądowi wyjaśnić dlaczego sam nie wykazał żadnej inicjatywy, aby tej prezentacji dokonać w tym dniu. Nadto, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powód w żaden sposób nie przedstawił stronie pozwanej swojej gotowości do przedstawienia prezentacji, wręcz przeciwnie – dalsza postawa powoda wskazuje na to, że faktycznie całkowicie zlekceważył polecenie przełożonego.

Podsumowując, Sąd zważył, iż nałożenie przez pracodawcę na powoda kary porządkowej było prawidłowe pod względem formalnym oraz uprawnione. Bez wątplenia powód dopuścił niewykonania polecenia służbowego dotyczącego pracy, a zachowanie to kwalifikowało się jako naruszenie ustalonego porządku, o którym mówi art. 108 k.p. Tym samym powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów stronie pozwanej przez powoda Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.