

Sygn. akt IV P 37/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 27 września 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa J. F.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...)

o uchylenie kary nagany

1. Oddała powództwo
2. Zasądza od powoda J. F. na rzecz pozwanego (...) Ośrodka (...) kwotę 120,00 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 37/16

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda J. F. wniósł przeciwko (...) Ośrodkowi (...) o uchylenie kary nagany z 23.02.2016 r. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, iż powód pismem z dnia 16.02.2016 r. złożył wyjaśnienia wskazując, iż powszechnie stosowaną, akceptowaną przez pozwanego poprzez fakty dokonane oraz informacje na odprawach był wręcz wskazywane, że w sytuacji, gdy zmiennik stawi się do pracy wcześniej i przejmie grupę wraz informacjami co do dalszego przebiegu służby osoba pełniąca dyżur ma możliwość opuszczenia miejsca pracy, zgłosił też wątpliwości co do prawidłowego odczytu godziny na rejestratorze. Mimo tych wyjaśnień pozwany wymierzył powodowi karę nagany. Pozwany nie udowodnił okoliczności w jakim konkretnie dniu dowiedział się o przedmiotowej okoliczności uzasadniającej, jego zdaniem, nałożenie na powoda kary nagany.

Pozwany ośrodek socjoterapii w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, iż zaprzecza, aby wcześniejsze opuszczanie miejsca pracy, w sytuacjach opisanych w pozwie, było nie tylko akceptowane przez pracodawcę, ale wręcz „wskazywane”. Przeczą temu choćby zebrań rad internatu pozwanej placówki, w których kładzie się akcent m.in. na dyscyplinę pracy, aby punktualnie rozpoczynać i kończyć zajęcia. Potwierdzają to także inne dokumenty pozwanej placówki – Wnioski do dalszej pracy: rok szkolny 2015/2016 I semestr, stanowiące załącznik do protokołu podsumowującego pracę pozwanej placówki w I semestrze roku szkolnego 2015/2016. Pracownicy nigdy nie byli informowani o możliwości wcześniejszego opuszczenia miejsca pracy w warunkach opisanych w uzasadnieniu pozwu. Nigdy też nie było przyzwolenia na takie zachowanie pracowników pozwanej placówki.

Sąd ustalił co następuje:

Powód J. F. jest zatrudniony w (...) Ośrodkowi (...) na stanowisku wychowawcy internatu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Z dniem 28.09.2009 r. pozwany ośrodek nawiązał z powodem stosunek pracy na podstawie mianowania. Powód posiada stopień awansu zawodowego nauczyciela dyplomowanego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B k. 71-72a i 55).

Powód w sobotę 6.02.2016 r. miał pełnić dyżur zgodnie z planem pracy wychowawcy od godziny 6⁰⁰ do godziny 10⁰⁰, osiemnaście minut przed godziną 10 opuścił stanowisko pracy w grupie piątej i wyszedł z budynku około 9⁴⁵. Kierownik internatu rozmawiając z powodem telefonicznie 6.02.2016 r. o godz. 9:45:18 po odgłosach stwierdził, że powoda nie ma w ośrodku i że jedzie samochodem. 9.02.2016 r. kierownik A. W. ze swoim zastępcą D. N. (1) sprawdzili zapis monitoringu, który potwierdził, iż gdy kierownik 6.02.2016 r. o godz. 9:45:18 rozmawiał z powodem to nie było go już w pracy i jechał samochodem. Powód opuścił pracę bez usprawiedliwienia, bez poinformowania dyrektora ośrodka czy kierownika internatu o konieczności wcześniejszego wyjścia z pracy. Kierownik internatu informował wychowawców o konieczności przestrzegania porządku i godzin pracy. Kierownik internatu wraz ze swoim zastępcą o powyższym zdarzeniu poinformowali dyrektora ośrodka 10.02.2016 r.

(dowód: zeznania świadków k.44-47 A. W. od 00:14:22 do 00:33:19 i D. N. (1) od 02:18:21 do 02:35:17, zapis monitoringu od godz. 9⁴⁴ do 9⁴⁶ k.41, biling rozmów telefonicznych k.59).

W pozwanym ośrodku zdarzały się sytuacje, gdy następnemu wychowawcy przekazano opiekę nad grupą wychowanków przed końcem dyżuru, wychowawca przechodził do dyżurki, gdzie zapoznawał się z planem pracy wychowawców na następny okres, komunikatami lub wypełniał dokumentację albo szedł do kierownika internatu i zdarzały się przypadki, że wychowawca opuszczał ośrodek 2,3 minuty wcześniej. Godziny na monitorach wyświetlających obraz monitoringu różniły się od 3 do 5 minut. Można było wcześniej wyjść ale za zgodą kierownika internatu. Wśród wychowawców mówiło się, iż mogą opuścić stanowisko pracy po przekazaniu grupy następcy. Dyrektor ośrodka ani kierownik internatu nie informował pracowników o zgodzie na wcześniejsze opuszczanie stanowiska pracy.

(dowód: zeznania świadków k.44-48 A. W. od 00:33:19 do 00:40:10, D. B. od 00:52:04 do 00:58:22, M. C. (1) od 01:58:22 do 01:16:52, M. C. (2) od 01:16:52 do 01:26:20, Ł. H. od 01:28:03 do 01:37:06, M. J. od 01:38:44 do 01:50:17, A. Ł. od 01:50:50 do 01:56:13, B. M. (1) od 01:57:53 do 02:15:49, D. N. (1) od 02:18:21 do 02:35:17, Ł. R. od 02:36:01 do 02:50:39, J. W. od 02:52:26 do 03:08:28 i K. Z. od 03:09:47 do 03:18:30).

We wnioskach do dalszej pracy: rok szkolny 2015/2016 I semestr, stanowiących załącznik do protokołu podsumowującego pracę pozwanej placówki w I semestrze roku szkolnego 2015/2016 jest zapis o punktualnym rozpoczynaniu i kończeniu zajęć.

(dowód: wnioski do dalszej pracy rok szkolny 2015/2016 I semestr k.19).

Pracodawca 12.02.2016 r. polecił powodowi złożenie wyjaśnienia wcześniejszego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 6.02.2016 r. Powód 16.02.2016 r. złożył pracodawcy pisemne wyjaśnienia.

(dowód: pismo powoda z 16.02.2016 r. k.5).

Pozwany pracodawca 23.02.2016 r. udzielił powodowi kary nagany na podstawie art.109 § 2 k.p. w trybie art. 108 § 1 k.p. za opuszczenie stanowiska pracy bez wiedzy i zgody przełożonych w dniu 6.02.2016 o godz.

(dowód: oświadczenie o nałożeniu kary porządkowej k.8).

Powód 29.02.2016 r. złożył sprzeciw od udzielonej kary nagany.

(dowód: sprzeciw k.7).

Pracodawca pismem z 8.03.2016 r. odrzucił sprzeciw powoda od nałożonej kary nagany.

(dowód: odpowiedź pracodawcy na sprzeciw od kary porządkowej k.9).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było, iż powód jest zatrudniony w pozwanym (...) Ośrodku (...) na stanowisku wychowawcy internatu i posiada stopień awansu nauczyciela dyplomowanego.

Do stosunku pracy powoda stosownie do przepisu art. 5 k.p. i art. 91c KN przepisy kodeksu pracy stosuje się tylko w zakresie nie uregulowanym przepisami szczególnymi, jakimi są przepisy ustawy z 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t.).

Zgodnie z art. 75 ust. 1 i 2 KN nauczyciele podlegają odpowiedzialności dyscyplinarnej za uchybienia godności zawodu nauczyciela lub obowiązkom, o których mowa w art. 6, a za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z kodeksem pracy. Karta Nauczyciela w przepisie art. 75 kształtuje dualizm odpowiedzialności dyscyplinarnej nauczycieli, za uchybienia godności nauczyciela i obowiązkom określonym w art. 6 KN nauczyciele ponoszą wyłącznie odpowiedzialność dyscyplinarną, o której orzekają komisje dyscyplinarne (art. 77 KN), a ponadto za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 k.p. ponoszą powszechną odpowiedzialność porządkową przewidzianą w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych na podstawie Kodeksu pracy.

W sprawach dyscyplinarnych nauczycieli orzekają w pierwszej instancji komisje dyscyplinarne przy wojewodach dla nauczycieli wszystkich szkół na terenie województwa (art. 77 KN).

Podstawowe obowiązki nauczyciela zostały wskazane w art. 6 KN. Jest to między innymi rzetelne realizowanie zadań związanych z powierzonym nauczycielowi stanowiskiem oraz z podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą oraz opiekuńczą, w tym zadań związanych z zapewnieniem bezpieczeństwa uczniom w czasie zajęć organizowanych przez szkołę.

Pracownik - nauczyciel ponosi również odpowiedzialność porządkową za naruszenie określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenie wszystkich obowiązków pracowniczych. Treść art. 108 § 1 k.p., wyraźnie określa czyny pociągające za sobą odpowiedzialność porządkową pracownika. (...) odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające organizację i porządek w procesie pracy, przepisy bhp i p.poż. oraz przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (por.: Kodeks Pracy, Komentarz M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński, pod red. prof. Zbigniewa Salwy, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexsis, W-wa 2004, wydanie 6, str.458).

Prawo pracodawcy do wytykania nagannego postępowania pracownika wynika z jego podporządkowania w toku procesu pracy ustalonemu w zakładzie porządkowi i dyscyplinie. Natomiast wymierzenie kar porządkowych w ramach tego uprawnienia jest środkiem oddziaływania pracodawcy na stan porządku i dyscypliny pracy w zakładzie i służy celom wychowawczym oraz prewencyjnym.

Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrznych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar ani co do zakresu ich stosowania. Zaś przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest wina pracownika i bezprawność jego zachowania.

Zgodnie z treścią art. 109 § 1 k.p. kara nie może być stosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od popuszczenia się tego naruszenia. Powyższe terminy nie podlegają przywróceniu a po ich upływie nie można wymierzyć kary porządkowej. Z upływem terminów określonych w art. 109 § 1 k.p. następuje definitywna utrata możliwości legalnego uczynienia użytku z kompetencji do zastosowania kary porządkowej. Kara wymierzona przez pracodawcę z naruszeniem któregokolwiek z tych terminów jest sankcją bezprawną w rozumieniu art. 112 § 1 k.p. (por.: Kodeks Pracy, Komentarz pod red. prof. Tadeusza Zielińskiego, DomWydawniczy ABC 2003 wydanie 3, str.642).

Bieg terminu dwutygodniowego rozpoczyna się w momencie powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych.

Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Przepis art. 109 § 2 k.p. nie reguluje trybu postępowania, w trakcie którego pracownik powinien zostać wysłuchany przez pracodawcę przed wymierzeniem mu kary porządkowej. O doborze formy, w jakiej przeprowadzone zostanie "wysłuchanie" pracownika, decyduje pracodawca. Jeżeli pracodawca zobowiąże pracownika do złożenia wyjaśnień w formie pisemnej, pracownik, który nie zastosuje się do powyższego polecenia, nie może skutecznie powoływać się w postępowaniu przed sądem pracy o uchylenie kary porządkowej, iż uniemożliwiono mu przedstawienie własnej wersji zdarzenia, za które nałożona została kara porządkowa (tak: prof. dr hab. Andrzej Marian Świątkowski Kodeks pracy. Komentarz 2016, wyd. 5, i red. prof. dr hab. Wojciech Muszalski Kodeks pracy. Komentarz 2015, wyd. 10/Nałęcz, Legalis).

Pracodawca 12.02.2016 r. polecił powodowi złożenie wyjaśnienia wcześniejszego opuszczenia stanowiska pracy w dniu 6.02.2016 r. Powód 16.02.2016 r. złożył pracodawcy pisemne wyjaśnienia.

W niniejszej sprawie 23.02.2016 r. pracodawca wobec powoda zastosował karę nagany na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 k.p. po pisemnych wyjaśnieniach powoda za opuszczenie pracy bez wiedzy i zgody przełożonych w dniu 6.02.2016. Jak wynika z jasnych, logicznych zeznań świadków A. W. i D. N. (1) informację o wcześniejszym opuszczeniu przez powoda stanowiska pracy przekazali dyrektorowi ośrodka 10.02.2016 r.

W ocenie sądu mając na uwadze wiarygodne zeznania świadków A. W. i D. N. (1) i wyjaśnienia powoda z 16.02.2016 r., pracodawca nie naruszył ani terminu do zastosowania kary porządkowej określonego w treści przepisu art. 109 § 1 k.p. ani obowiązku wysłuchania pracownika przed udzieleniem kary (art. 109 § 2 k.p.).

Zdaniem sądu przepisów prawa pracy nie narusza okoliczność, iż powód złożył wyjaśnienia na piśmie.

W ocenie sądu pracodawca przeprowadzonymi dowodami w szczególności jasnymi, logicznymi i korelującymi ze sobą zeznaniami świadków A. W. i D. N. (1), które znajdują potwierdzenie w zapisie monitoringu i bilingu rozmów kierownika internatu z 6.02.2016 r. wykazał, że powód naruszył organizację i porządek w procesie pracy (art. 108 k.p.).

Pozwany ośrodek socjoterapii, powyższymi zeznaniami świadków i zapisem monitoringu i bilingiem rozmów kierownika internatu z 6.02.2016 r. wykazał, iż powód w dniu 6.02.2016 r. opuścił stanowisko pracy i zakład pracy przed co najmniej 15 minut przed końcem jego pracy, nie informując o tym przełożonych i bez uzyskania ich zgody.

Powód miał obowiązek wykonywać pracę w godzinach ustalonych w grafiku dla wychowawców, w tym przypadku w sobotę 6.02.2016 od godziny 6⁰⁰ do godziny 10⁰⁰.

Powód w sobotę 6.02.2016 r. świadomie opuścił co najmniej 15 minut wcześniej zakład pracy i stanowisko pracy. Zachowanie powoda należało ocenić jako naganne z uwagi na brak poinformowania i uzyskania zgody przełożonych na wcześniejsze opuszczenie zakładu pracy. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika jest też bezprawnym zachowaniem, gdyż do podstawowych obowiązków pracownika należy przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy (art. 100 § 2 pkt. 1 k.p.).

Pracownik ma obowiązek powiadomienia pracodawcy o opuszczeniu stanowiska pracy i jego przyczynie lub nieobecności w pracy.

W ocenie sądu powód nie wykazał, iż tego dnia poinformował dyrekcję lub kierownika internatu w jakikolwiek sposób czy to osobiście, telefonicznie, sms-em, czy przez inną osobę o wcześniejszym opuszczeniu stanowiska pracy i wyjściu z zakładu pracy przed końcem dyżuru oraz uzyskaniu na to zgody przełożonych.

Pracodawca ma prawo nałożyć karę porządkową na pracownika, który nie przestrzega czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Oceny zachowania powoda nie zmienia okoliczność przypadków czy pewnej praktyki, wynikającej z zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę powodową, iż po wcześniejszym przekazaniu obowiązków następnemu wychowawcy pracownik opuszczał grupę i szedł do dyżurki, gdzie zapoznawał się z planem pracy wychowawców na następny okres, komunikatami lub wypełniał dokumentację albo szedł do kierownika internatu i że zdarzały się przypadki, że inni wychowawcy opuszczali ośrodek 2,3 minuty wcześniej. Tym bardziej, iż z zeznań świadków zawnioskowanych przez pełnomocnika powoda nie wynika, by dyrektor ośrodka lub kierownik internatu zezwolili wychowawcom na opuszczenie stanowiska pracy po przekazaniu grupy kolejnemu wychowawcy bez względu na ustalone w grafiku godziny dyżuru.

Wręcz przeciwnie z wniosków do dalszej pracy na rok szkolny 2015/2016 I semestr wynika wskazanie punktualnego rozpoczynania i kończenia zajęć. Z rozumienia słowa zajęcia wynika, że w przypadku pozwanego ośrodka socjoterapii dotyczy ono nie tylko lekcji, ćwiczeń praktycznych, fizycznych, zaplanowanych zajęć z wychowankami pomiędzy godz. 15 a 18 ale też szeroko rozumianych zajęć wychowawczo-opiekuńczych.

Analizując zebrany materiał dowodowy sąd uznał, iż nie wynika z niego by pozwany ośrodek socjoterapii wymierzając powodowi karę porządkową nagany naruszył dyspozycję przepisu art. 108 k.p., art. 109 k.p., art. 110 k.p. czy art. 111 k.p.

Mając powyższe na względzie, sąd na podstawie przepisu art. 112 § 2 k.p. a contrario oddalił powództwo o uchylenie kary nagany z 23.02.2016 r.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej ustalono na podstawie § 15 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015 r. poz. 1805). - pkt 2 wyroku.

Sąd na zasadzie przepisu art. 217 § 3 k.p.c. pominął wniosek dowodowy pełnomocnika strony powodowej o dopuszczenie dowodu z konfrontacji świadków D. N. i B. M. z uwagi na dostateczne wyjaśnienie okoliczności spornych.
