

Sygn. akt VI P 158/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 7 marca 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa G. K.

przeciwko (...)w W.

o uchylenie kary porządkowej

1. uchyla karę porządkową upomnienia;
2. nie obciąża stron kosztami procesu.

Sygn akt VI P 158/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 kwietnia 2015 roku (data prezentaty) powódka G. K. wniosła przeciwko (...) o uchylenie kary porządkowej udzielonej jej w dniu 9 marca 2015 roku.

W uzasadnieniu pozwu powódka podnosiła, że nałożona na nią kara za rzekome nieprzeprowadzenie zajęć z uczennicą A. P. i zakłócenie przebiegu zajęć wychowania fizycznego w klasie Ie i IIc nie noszą znamion naruszenia dyscypliny i porządku w procesie pracy. Ponadto powódka wskazywała, że jest członkiem Zarządu Oddziału Powiatowego Związku Nauczycielstwa Polskiego w O. (międzyzakładowej organizacji związkowej w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych, na mocy art. 18 ust 1 Statutu ZNP) i Prezeską Ogniska ZNP w Pozwanym (...) oraz, że mimo owej przynależności i sprawowanych funkcji, pracodawca nie zasięgnął opinii Związku Nauczycielstwa Polskiego przy okazji podejmowania decyzji o uwzględnieniu bądź odrzuceniu sprzeciwu powódki od nałożonej kary. Tym samym, zdaniem powódki, pracodawca naruszył art. 112 §1 Kodeksu pracy. Z ostrożności procesowej, powódka wskazała, że przypisane jej naruszenie obowiązków pracowniczych jest nieprawdą. Zaprzecza ła ona jakoby zakłócała w dniu 25 lutego 2015 roku zajęcia wychowania fizycznego klas I i II, prowadzone w formie zabawy na szkolnym placu zabaw, poprzez rozmowy z nauczycielami i utrudnianie obserwacji uczniów. Zdaniem powódki, nieprawdziwy jest również zarzut nieobecności na zajęciach nauczania indywidualnego zgodnie z planem, odbywające się z uczennicą A. P.. Zajęcia te odbywają się zgodnie z ustalonym planem, który jednak nie określa sztywnych zasad i terminów ich przeprowadzenia oraz trwają godzinę zegarową, liczoną od momentu rozpoczęcia zajęć, przy uwzględnieniu 10-20 minutowej tolerancji na ich rozpoczęcie.

W ocenie powódki zarzucane jej działania nie noszą znamion naruszenia organizacji i porządku w procesie pracy.

(pozew k. 1-5)

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 maja 2015 roku (data prezentaty) pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu podnosił iż nałożona na G. K. kara porządkowa za naruszenie obowiązków pracowniczych wynikała z nierespektowania zasad przeprowadzania zajęć lekcyjnych. Pozwany wskazywał, że powódka przeprowadzając rozmowy z nauczycielkami prowadzącymi zajęcia wychowania fizycznego na placu zabaw z klasami Ie i Iic doprowadziła do odwrócenia ich uwagi od obserwacji uczniów w wyniku, czego nie zauważyły one sytuacji, w której uczniom wypadła piłka na drugą stronę ulicy, poza teren szkoły a uczniowie wybiegli za nią. Jednocześnie pozwany zaznaczył, że powódka ustalała z rodzicami i dyrektorem godziny rozpoczynania zajęć indywidualnych, więc samowolne przekładanie zajęć i realizowanie ich w innym od uzgodnionego wcześniej terminu jest niedopuszczalne. Wszelkie zmiany i ustalenia z rodzicami wymagają poinformowania pracodawcy, o czym powódka wiedziała i czego we wcześniejszym okresie przestrzegała. Ponadto pozwany przyznał, że akceptowalny jest przypadek spóźnienia na zajęcia indywidualne realizowane w domu ucznia wynikający tylko z sytuacji losowych. Pozwany odniósł się również do podnoszonego przez powódkę członkostwa w Zarządzie Oddziału Powiatowego Związku Nauczycielstwa Polskiego w O. i sprawowaniu przez nią funkcji Prezesa Ogniska ZNP w placówce pozwanego tłumacząc brak zasięgnięcia opinii ZNP przy podejmowaniu decyzji o odrzuceniu sprzeciwu od kary porządkowej brakiem otrzymania od Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP informacji o działaniu związku i ilości pracowników w placówce pozwanego, a który to obowiązek przedłożenia takiej informacji nakłada art. 25 ustawy o związkach zawodowych.

(odpowiedź na pozew k. 35-37)

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka jest nauczycielem w (...)w W.. Pozwany zatrudnia 32 pracowników będących członkami ZNP.

Powódka realizując indywidualne zajęcia w domu ucznia wyznacza czas rozpoczynania tych zajęć w taki sposób, aby odbywały się one w porach ustalonych z dyrektorem i rodzicami uczniów. O wszelkich planowanych zmianach i ustaleniach z rodzicami powódka powinna poinformować pracodawcę uzgadniając dalsze działania. W dniu 25 lutego zamiast udać się bezpośrednio po odbytych zajęciach lekcyjnych na zajęcia nauczania indywidualnego o godzinie 10.45 powódka prowadziła rozmowę z nauczycielkami prowadzącymi zajęcia wychowania fizycznego z klasami pierwszymi, doprowadzając tym samym do odwrócenia ich uwagi od obserwacji uczniów. Przedmiotem rozmowy nauczycieli była kwestia pozyskiwania funduszy z Rady Rodziców. W tym czasie bawiącym się uczniom wypadła poza teren szkoły na drugą stronę ulicy piłka. Uczniowie wybiegli za piłką, lecz zostali na chodniku zatrzymani przez jednego z rodziców oczekujących na dziecko. Nauczyciele nie zauważyli tego, a o całym zdarzeniu dowiedzieli się od dyrektora szkoły.

Pismem z dnia 04 marca 2015 roku dyrektor pozwanej szkoły zwróciła się do powódki z prośbą o złożenie wyjaśnień w związku z sytuacją, jaka miała miejsce 25 lutego 2015 roku tj. nieprzeprowadzeniu zajęć z uczennicą A. P. i zakłóceniem przebiegu zajęć wychowania fizycznego w klasie Ie i Iic.

dowód: kopia pisma Pozwanego z 04.03.2015 r .k. 23, zeznania świadka L. S., zeznanie świadka E. U. rozprawa 30 sierpnia 2016 r , zeznania powódki rozprawa 7 marca 2017 r;

Powódka złożyła pisemne wyjaśnienia w związku z opisywanymi sytuacjami, w kolejnym dniu po otrzymaniu pisma pracodawcy.

bezsporne, a nadto: kopia pisma powódki z 04.03.2015 r.

Po złożeniu wyjaśnień pozwany udzielił powódce kary upomnienia. Jako przyczynę wskazując naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na zakłóceniu przebiegu zajęć wychowania fizycznego - odwróceniu uwagi nauczycieli od nadzoru nad uczniami przebywającymi podczas zajęć wychowania fizycznego na placu zabaw oraz nieobecności na zajęciach nauczania indywidualnego zgodnie z ustalonym planem.

bezsporne, a nadto: kopia kary upomnienia z 09.03.2015 r k. 25;

Powódka wniosła w przepisany terminie sprzeciw od udzielonej kary porządkowej, ponownie argumentując, że zarzucane jej czyny nie noszą znamion naruszenia dyscypliny i porządku w procesie pracy.

bezsporne, a nadto: kopia sprzeciwu z 15.03.2015 r .k.26-27

Pracodawca pismem z dnia 26 marca, otrzymanym 27 marca 2015 roku poinformował Powódkę, że nie uznaje sprzeciwu i utrzymuje karę porządkową w mocy.

bezsporne, a nadto: kopia pisma z 26.03.2015 r.k.28;

Powódka jest członkiem Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP w O. (międzyzakładowej organizacji związkowej) i Presem Ogniska ZNP w Pozwanym (...). Oddział Powiatowy ZNP w O. jako międzyzakładowa organizacja związkowa co kwartał przysyłał pracodawcom w tym pozwanemu informacje o liczbie członków ZNP zrzeszonych w tym Oddziale w O. według stanu na ostatni dzień kwartału w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale. Informacja obejmująca czwarty kwartał 2014 r która winna być przedstawiona do 10 stycznia 2015 r nie została dostarczona, z uwagi na dłuższą chorobę Sekretarza Oddziału Powiatowego ZNP w O.. Kolejna informacja została doręczona do dnia 10 kwietnia 2015 r. Nie mniej jednak pracodawca, co miesiąc potrącał z wynagrodzenia powódki składki na rzecz związku zawodowego. Pracodawca nie zasięgnął opinii Związku Nauczycielstwa Polskiego przy okazji podejmowania decyzji o uwzględnieniu bądź odrzuceniu sprzeciwu.

dowód: lista płac za marzec 2015 r 71-72, informacja ZNP k. 76, pismo pozwanego z dnia 05.09.2016 r k. 95, pismo Oddziału ZNP w O. z 07.10.2014 r. wraz z kopią dowodu

nadania listem poleconym k. 29-30

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił, jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one, zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków E. U. i L. S. oraz zeznaniom powódki, co do faktów przebiegu wydarzeń będących podstawą nałożenia na powódkę kary porządkowej, aczkolwiek powódka dokonała innej oceny tych zdarzeń.

Powódka zarzucała pracodawcy, że działał z rażącym naruszeniem prawa nagrywając wizerunek i zachowania nauczycieli i uczniów szkoły bez ich zgody. W ocenie powódki narusza to nie tylko przepisy ustawy o ochronie danych osobowych jak również te, dotyczące dóbr osobistych. Powódka nie wyrażała zgody na utrwalanie swojego wizerunku przez pracodawcę i w związku z tym wносиła o oddalenie wniosku o dopuszczenie dowodu z płyty CD.

Przedmiotem dowodu – jak wynika wprost z art. 227 k.p.c. – są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W myśl art. 308 § 1 k.p.c. sąd może dopuścić dowód z filmu, telewizji, fotokopii, fotografii, planów, rysunków oraz płyt lub taśm dźwiękowych i innych przyrządów utrwalających albo przenoszących obrazy lub dźwięki. Z treści tego przepisu wynika bezspornie, iż nagranie może być przedmiotem dowodu w sprawie cywilnej

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p. pracodawca 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, może stosować kary porządkowe: karę upomnienia lub karę nagany. 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).

Zgodnie z art. 112 § 2 zdanie pierwsze Kodeksu pracy o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Według art. 23² kp jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Pracodawca miał obowiązek konsultacji działań prawnych, w odniesieniu, do których przepisy kodeksu pracy wymagają współdziałania ze związkami zawodowymi.

O zastosowanej karze pracodawca powinien zawiadomić pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.). Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. 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 (art.112 § 1 i 2 k.p.).

Przepis art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych sanowi, że organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia, co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1 .

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy pozwany wymierzył powódce karę upomnienia w sposób zgodny z przepisami prawa, jak również czy istniały uzasadnione podstawy do wymierzenia przedmiotowej kary porządkowej.

Bezsporne jest, że powódka pozostaje w zatrudnieniu w (...)w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku nauczyciela.

Poza sporem pozostawał również fakt, iż powódka otrzymała od pracodawcy karę porządkową- karę upomnienia. Jako przyczynę udzielonej kary pracodawca wskazał naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na zakłóceniu przebiegu zajęć wychowania fizycznego - odwróceniu uwagi nauczycieli od nadzoru nad uczniami przebywającymi podczas zajęć wychowania fizycznego na placu zabaw oraz nieobecności na zajęciach nauczania indywidualnego zgodnie z ustalonym planem.

Spornym był przebieg wydarzeń towarzyszących rozmowie nauczycieli podczas zajęć z wychowania fizycznego w klasie pierwszej. Wybiegnięcie dziecka poza teren boiska potwierdza nagranie z płyty CD. Zeznania świadków słuchanych w sprawie potwierdza fakt rozmowy powódki z nauczycielami podczas zajęć wychowania fizycznego. Świadek E. U. zeznała, że prowadzona rozmowa mogła ich rozpraszać. I tak faktycznie było skoro żaden z nauczycieli nie widział dziecka wybiegającego za piłką poza teren boiska. Bez znaczenia jest okoliczność, że powódka w tym czasie rozmawiała z nauczycielami o sprawach szkolnych związanych z pozyskiwaniem funduszy z Rady Rodziców. Powódka bez przeszkód mogła te sprawy omówić na przerwie. W czasie lekcji wychowania fizycznego uczniowie przebywali pod opieką nauczycieli, którzy powinni obserwować zachowania uczniów grających w piłkę.

W ocenie sądu nałożenie na powódkę kary porządkowej upomnienia było właściwe. Powódka rozmawiając z nauczycielami prowadzącymi zajęcia wychowania fizycznego naruszyła organizację i porządek w procesie pracy. Bez znaczenia jest okoliczność podnoszona przez powódkę, że były to rozmowy związane z pracą. W ocenie sądu nie było przeszkód by powódka bieżące sprawy związane z działalnością szkoły omówiła z nauczycielami w czasie wolnym od zajęć.

Wybiegnięcie dziecka za piłką na ulicę stanowiło zagrożenie jego zdrowia i życia. Z zeznań świadków, powódki oraz nagrań z monitoringu wynika, że nie zauważyli oni tego zdarzenia. Prowadzona przez nauczycieli rozmowa wykluczyła

ważną obserwację uczniów pozostających na placu przed szkołą Powódka w związku z tym rozpoczęła z opóźnieniem indywidualną lekcję z uczniem mimo, że wcześniej przestrzegała tych zasad. Tym samym powódka nie zachowała staranności w wykonywaniu obowiązków służbowych. Zgodzić się należy z pracodawcą, że nauczyciel, który spóźnia się z przyczyn nagłych i nieprzewidzianych nie powinien zwiększać swojego opóźnienia dodatkowo niefrasobliwym zachowaniem. A jeśli to robi, świadczy to negatywnie jego stosunku do pracy. W ocenie sądu wymierzona kara jest współmierna do stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę.

Bezspornym pozostawał przy tym fakt, iż powódka w dniu 15 marca 2015 r. wniosła sprzeciw od otrzymanej kary nagany, w którym domagała się jej uchylenia.

Bezsporne jest również, że pozwany pomimo to, że powódka jest członkiem Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP w O. pracodawca nie zasięgnął opinii Związku Nauczycielstwa Polskiego przy okazji podejmowania decyzji o uwzględnieniu bądź odrzuceniu sprzeciwu.

Powódka jest członkiem Zarządu Oddziału Powiatowego ZNP w O. i Prezesem Ogniska ZNP w Pozwanym (...).

Naruszenie ze strony pracodawcy przepisów prawa miało miejsce na etapie wniesienia przez powódkę sprzeciwu od udzielonej jej kary upomnienia. Pozwany stosownie do art. 112 § 1 k.p. w pierwszej kolejności powinien był zawiadomić o fakcie wniesienia sprzeciwu związku zawodowe, a dopiero następnie tj. „po” zajęciu przez organizacje zawodowe stanowiska podjąć decyzję w przedmiocie odrzucenia sprzeciwu. Ustawodawca wymaga, bowiem, aby pracodawca podejmował decyzje o odrzuceniu bądź uwzględnieniu sprzeciwu po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Stanowisko związków zawodowych powinno być wyrażone „uprzednio”, a więc jeszcze przed podjęciem decyzji w kwestii ewentualnego odrzucenia sprzeciwu.

W niniejszej sprawie pracodawca przed rozpoznaniem sprzeciwu powódki winien zasięgnąć opinii reprezentującej powódkę organizacji związkowej. Pozwany miał wiedzę, że Oddział Powiatowy ZNP w O. posiada uprawnienia zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu art. 25⁽¹⁾ ustawy o związkach zawodowych, bowiem pozwany zatrudnia 32 pracowników będących członkami ZNP.

Wprawdzie informacja dotycząca liczby członków ZNP za czwarty kwartał 2014 r nie została dostarczona pracodawcy z uwagi na dłuższą chorobę sekretarza Zarządu oddziału Powiatowego ZNP w O., nie mniej jednak pracodawca wiedział, że powódka należy do związków zawodowych, bowiem co miesiąc od wynagrodzenia powódki potrącał składki na rzecz związku zawodowego ZNP.

Reasumując, pracodawca dokonał przedwczesnego odrzucenia sprzeciwu pracownika, bez rozpatrzenia stanowiska reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej.

W konsekwencji wobec naruszenia przepisów proceduralnych Sąd uchylił karę nagany nałożoną na powódkę przez pozwanego pracodawcę.

Sąd nie obciążył pozwanego kosztami zastępstwa procesowego, ponieważ powódka nie złożyła takiego wniosku.

ZARZĄDZENIE

(...)