

Sygn. akt VP 13/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

4 października 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 4 października 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództw G. G.

przeciwko Urzędowi Miasta R.

o uchylenie kary porządkowej, przyznanie premii kwartalnej

odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

1. uchyła karę porządkową upomnienia z dnia 18 grudnia 2020 roku od daty jej nałożenia,
2. oddała powództwo w pozostałym zakresie,
3. zasądza od strony pozwanej Urzędu Miasta R. na rzecz powoda G. G. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobranie od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych;
5. zasądza od strony pozwanej Urzędu Miasta R. na rzecz powoda G. G. kwotę 12.299,01 zł (dwanaście tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 01/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
6. oddała powództwo w pozostałym zakresie,
7. wyrokowi w pkt 5 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.099,67 zł (cztery tysiące dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 67/100);
8. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
9. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

UZASADNIENIE

Powód G. G. wniósł przeciwko pozwanemu Urzędowi Miasta R. o uchylenie kary porządkowej upomnienia nałożonej przez pracodawcę w dniu 18 grudnia 2020 roku oraz o przywrócenie premii kwartalnej. W uzasadnieniu wskazał, że 21 grudnia 2020 roku pozwany wręczył powodowi zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej, a przyczyną wskazaną w ww. zawiadomieniu było niezakończenie sprawy w przewidzianym przepisami prawa – Prawo budowlane terminie, tj. do 12 października 2020 roku. Podniósł, że od nałożonej kary złożył sprzeciw i otrzymał zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę. Według powoda nałożenie kary zostało dokonane z naruszeniem przepisów z art. 109 k.p. i podlegało przekroczeniu terminu 2 tygodni od powzięcia przez Naczelnika Wydziału Architektury wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Według powoda, nie powinien ponieść odpowiedzialności, gdyż w okresie od 16 października 2020 roku do 22 listopada 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a jego wysłuchanie nastąpiło 14 grudnia 2020 roku. Ponadto podniósł, że został pozbawiony premii w IV kwartale 2020 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że kara porządkowa została nałożona z zachowaniem 2 tygodniowego terminu określonego w art. 109 §1 k.p., a wiadomość o naruszeniu przez powoda obowiązku pracowniczego powziął 7 grudnia 2020 roku. Zarzucił powodowi niewykonanie obowiązków pracowniczych w terminie, w tym niewydanie decyzji do 12 października 2020 roku. Według pozwanego zdarzenia, tj. nieobecność powoda z powodu choroby oraz wprowadzenie pracy dwuzmianowej, nastąpiły po upływie terminu do wniesienia sprzeciwu do zgłoszenia zatem nie są to okoliczności usprawiedliwiające. Zarzucił, że powód nie wskazał przyczyny niedoprowadzenia do zakończenia sprawy we wskazanym terminie. Według pozwanego powód od początku zakładał, że nie załatwi przedmiotowej sprawy w terminie. W ocenie pozwanego ilość przydzielonych spraw powodowi nie odbiega od ilości spraw przydzielonych innym pracownikom tej samej komórki organizacyjnej. Podniósł, że pozostali pracownicy terminowo wykonywali swoje obowiązki. Dodatkowo wskazał, że pozbawił powoda premii kwartalnej zgodnie z §11 ust. 1 pkt 5 obowiązującego Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym pozbawienie pracownika premii kwartalnej następuje w przypadku zastosowania wobec niego kary porządkowej.

W piśmie z 8 marca 2021 roku powód podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko oraz wniósł o przywrócenie premii kwartalnej za III kwartał 2020 roku.

W sprawie o sygn. akt VP 52/21 powód G. G. wniósł przeciwko pozwanemu Urzędowi Miasta R. o zasądzenie kwoty 13.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodnie z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zwrot kosztów procesu. Nadto wniósł o połączenie sprawy o sygn. akt VP 52/21 ze sprawą o sygn. akt VP 13/21. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 5 lutego 2018 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku Inspektora w Referacie Budownictwa Wydziału Architektury. Podniósł, że wykonywał swoją pracę sumiennie i z tego tytułu otrzymywał pozytywne oceny. Wskazał, że w związku z pandemią COVID-19 pozwany zmienił organizację pracy i wprowadził pracę zmianową z 5 – godzinnym dniem pracy, bez możliwości pracy zdalnej i pracy w godzinach nadliczbowych. Według powoda, powyższe doprowadziło do gwałtownych zatorów w pracy w Referacie Budownictwa. Podniósł, że kierował prośbę do Prezydenta Miasta R. o zwiększenie zatrudnienia w ww. Referacie. Wskazał, że 12 października 2020 roku złożył Naczelnikowi Wydziału Architektury listę prowadzonych spraw wraz ze sprawami pilnymi. Dodatkowo wskazał, że w okresie od 16 października 2020 roku do 22 listopada 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a 23 listopada 2020 roku otrzymał nowy zakres czynności, który został rozszerzony o dodatkowe obowiązki. Dodał, że 7 grudnia 2020 roku otrzymał upoważnienia od Prezydenta Miasta R. do załatwienia w jego imieniu spraw z zakresu Budownictwa, powód odmówił przyjęcia powyższego upoważnienia i podał przyczyny odmowy. Podniósł, że 24 lutego 2021 roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z wypowiedzeniem. Zarzucił, że z pisma tego nie wynika wprost co było przyczyną wypowiedzenia. Dodał, że domyślił się, iż przyczyną była odmowa podpisania upoważnienia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była odmowa przyjęcia przez powoda upoważnienia do załatwienia w imieniu Prezydenta Miasta R. spraw z zakresu Referatu Budownictwa. Według pozwanego powód odmówił świadczenia pracy zgodnie z przedstawionym zakresem czynności oraz z przekazanym mu upoważnieniem, co stanowiło utratę zaufania do powoda jako pracownika. Według pozwanego treść wypowiedzenia została sformułowana w sposób jasny, zrozumiały i konkretny, a podana przyczyna jest rzeczywista i uzasadniona.

Zarządzeniem z 27 maja 2021 roku sprawa o sygn. akt VP 52/21 została dołączona do sprawy o sygn. akt VP 13/21 do wspólnego prowadzenia i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 5 lutego 2018 roku do 4 sierpnia 2018 roku powód G. G. był zatrudniony u pozwanego Urzędzie Miasta R. na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku Inspektora w Referacie Budownictwa Wydziału Architektury w pełnym wymiarze czasu pracy. Kolejno od 5 sierpnia 2018 roku został zatrudniony na zasadach jak wyżej ale na umowę na czas nieokreślony.

Do zakresu jego obowiązków należało m.in. uzgadnianie, konsultowanie projektów budowlanych w toku ich opracowania, sprawowanie nadzory i kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa budowlanego, z wyłączenie spraw należących do organu nadzoru budowlanego, przygotowywanie decyzji administracyjnych, rozpatrywanie zgłoszeń, nakładanie na uczestników procesu budowlanego i dostawców wyrobów budowlanych obowiązku dostarczenia ocen technicznych lub ekspertyz, współpraca z Powiatowym Inspektoratem Nadzoru Budowlanego dla Miasta R., uczestniczenie w czynnościach inspekcyjnych i kontrolnych na wezwanie organów nadzoru budowlanego, obsługa informacyjna stron dotyczących udziału stron w postępowaniu administracyjnym na etapie zatwierdzenie projektów budowlanych i wydania pozwoleń, uzgadnianie projektów budowlanych inwestorów z jednostkami opiniującymi, przygotowywanie zaświadczeń o możliwości wyodrębnienia samodzielnych lokali, współdziałanie i współpraca z wydziałami Urzędu Miasta, załatwianie innych czynności służbowych zleconych przez naczelnika Wydziału lub Zastępcy Naczelnika Wydziału z zakresu spraw załatwionych przez Referat Budownictwa, znajomość przepisów prawnych z powierzonych obowiązków, wykonywanie czynności administracyjno – technicznych z zakresu Referatu, wykonywanie innych poleceń przełożonego, pełnienie zastępstwa w czasie nieobecności lub chorobowych Inspektora T. W., obsługa systemu komputerowego ESOD w zakresie załatwienia spraw, udział w czynnościach kontrolnych z Wydziałem Podatków.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.099,67 zł brutto.

Zarządzeniem Nr (...) z 24 marca 2020 roku oraz zarządzeniem nr (...) z 21 kwietnia 2020 roku Prezydent Miasta R. zarządził dwuzmianowy rozkład czasu pracy w ilości 5 godzin. I zmiana od 6:30 do 11:30 oraz 3 godziny podnoszenia kwalifikacji zawodowych, II zmiana od 13:00 do 18:00, a także zarządzono brak możliwości zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych i zdalnie.

Zarządzeniem Nr (...) z 19 października 2020 roku Prezydent Miasta R. zarządził dwuzmianowy rozkład czasu pracy w ilości 6 godzin. I zmiana od 7:00 do 13:00 oraz 2 godziny podnoszenia kwalifikacji zawodowych, II zmiana od 14:00 do 20:00, a także brak możliwości zlecenie pracy w godzinach nadliczbowych.

W 2020 roku Referacie Budownictwa pracowało 9 pracowników. Powód był jednym z pracowników, który miał najwięcej spraw rocznie (tj. 475). W Wydziale Architektury, Referacie Budownictwa była potrzeba zwiększenia zatrudnienia, o co pismem z 4 czerwca 2020 roku powód zwrócił się do Prezydenta Miasta R.. Powód nie otrzymał na nie odpowiedzi. Pracownicy byli przemęczeni ilością pracy i mieli problemy z zachowaniem terminów. Zdarzało się, że pracowali w godzinach nadliczbowych. U pozwanego obowiązywała taka praktyka, że jeśli pracownik był na dłuższym zwolnieniu lekarskim lub był z innych powodów nieobecny, pozostali pracownicy wraz z kierownikiem przeglądali

szafę, w której znajdowały się sprawy i rozdzielane były pilne sprawy do wykonania. W innych okolicznych Urzędach Miast w podobnych Wydziałach roczna ilość spraw przypadająca na jednego pracownika to 200-300.

Powód otrzymywał okresowe oceny pozytywne, a także nagrody i premie. Wykonywał polecenia zlecane mu przez Naczelnika. Zwykle nie sporządzał projektów na ostatnią chwilę mimo, że terminy były napięte. Powód przy wykonywaniu swoich obowiązków nie odstawał od reszty pracowników. Ponadto prowadził własną działalność gospodarczą, która przynosiła mu większe dochody niż dochody ze świadczenia pracy u pozwanego.

Powód od 10 do 21 sierpnia 2020 roku przebywał na urlopie. Po powrocie do pracy została mu przydzielona duża ilość spraw z terminem zakończenia na październik 2020 roku. Powód w okresie od 6 do 15 października 2020 roku miał do sprawdzenia 31 spraw oraz do przygotowania 34 pism (w tym 19 decyzji), w wielu sprawach zagrożonych karą 500zł za dzień opóźnienia. 12 października 2020 roku powód przedstawił Naczelnikowi listę aktualnych spraw, w tym sprawę Państwa K. oraz złożył w systemie ESOD decyzję o sprzeciwie do zgłoszenia Państwa K.. Powód w pierwszej kolejności załatwił sprawy, które były zagrożone karą finansową oraz postępowania w tzw. w trybie milczącym załatwienia spraw. Sprawa Państwa K. została do załatwienia jako jedna z ostatnich ze względu na fakt, że inwestor nie uzupełnił w terminie braków formalnych. Decyzja dla Państwa K. miała przez powoda zostać przekazana do podpisu Naczelnikowi 16 października 2020 roku. Powód zachorował na COVID – 19 i w okresie od 16 października 2020 roku do 22 listopada 2020 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. W okresie nieobecności powoda została przeglądnięta szafa ze sprawami powoda w celu poszukiwania spraw pilnych. Naczelnik wydał następnie decyzje w „sprawach powoda” w dwóch z 3 oczekujących na zakończenie spraw. Decyzja Państwa K. nie została przygotowana przez żadnego zastępującego powoda pracownika.

23 listopada 2020 roku zakres czynności został powodowi rozszerzony. Do jego obowiązków od tej chwili miało należeć m.in. wykonywanie obowiązków wynikających z kompetencji organu administracji architektoniczno – budowlanej, określonych przepisami prawa w ustawie Prawo budowlane, w tym prowadzenie postępowań administracyjnych z zakresu spraw załatwianych przez Referat Budownictwa łącznie z wydaniem tych postępowań rozstrzygnięć zgodnie z posiadanym upoważnieniem, przestrzeganie określonych w przepisach prawa warunków koniecznych za zachowaniem ważności i skuteczności czynności prawnych podejmowanych na granicach udzielonych upoważnień, obsługa klientów Referatu Budownictwa, pobieranie opłaty skarbowej w ramach załatwionych spraw, przygotowywanie dokumentów i informacji stanowiących informację publiczną, przestrzeganie zasad ochrony przeciwpożarowej, danych osobowych, informacji niejawnych, procedur zamówień publicznych, współdziałanie z innymi jednostkami i wydziałami w zakresie realizowanych zadań, niezwłoczne przygotowanie informacji dla Prezydenta Miasta o rozstrzygnięciach organów odwoławczych dotyczących zaskarżonych spraw toczących się w Referacie Budownictwa, sporządzanie sprawozdań, analiz, ocen informacji dotyczących Referatu Budownictwa, przygotowywanie informacji o Biuletynu Informacji Publicznej oraz aktualizacja informacji w nim zawartych, prawidłowe i terminowe wykonywanie zadań, prowadzenie rejestrów wniosków i wydanych decyzji pozwoleń na budowę i innych rejestrów oraz innych ewidencji wymaganych przez przepisy prawa, przełożonego lub jednostki kontrolujące, archiwizacja dokumentacji, wykonywanie innych prac wynikających z zakresu spraw załatwionych przez Referat Budownictwa oraz zleconych przez przełożonych, w tym Naczelnika Wydziału oraz jego zastępcę nie objętych niniejszym zakresem czynności, współpraca z Powiatowym Inspektorem Nadzoru Budowlanego dla Miasta R., uczestniczenie w czynnościach inspekcyjnych i kontrolnych na wezwanie organów nadzoru budowlanego, znajomość przepisów prawnych z powierzonych obowiązków, wykonywanie czynności administracyjno – technicznych z zakresu działania Referatu Budownictwa, prowadzenie sprawozdawczości do GUS, pełnienie zastępstwa w czasie nieobecności lub chorobowych Inspektora T. W., obsługa systemu komputerowego ESOD w zakresie załatwienia spraw, upoważnienie do wydania decyzji, postanowień, zaświadczeń, a także poświadczeń za zgodność odpisów dokumentów przedstawionych przez stronę na potrzeby prowadzonych postępowań z oryginałem oraz wykonywanie innych czynności urzędowych wynikających z przepisów k.p.a.

W piśmie z 26 listopada 2020 roku pracownicy pozwanej (w tym powód) oświadczyli, że nie zaakceptują nowego zakresu czynności z 23 listopada 2020 roku z uwagi na prowadzone działalności gospodarcze.

Powód przygotował projekt decyzji w sprawie Państwa K. 7 grudnia 2020 roku.

9 grudnia 2020 roku pracodawca zwrócił się do Prezydenta Miasta R. o zastosowanie wobec powoda kary upomnienia w związku z niezalutaniem sprawy dotyczącej zgłoszenia z 27 kwietnia 2020 roku (wpływ 4 maja 2020 roku) Państwa K. w terminie przewidzianym przepisami prawa ustawy z 7 lipca 1994 roku Prawo budowlane.

14 grudnia 2020 roku powód złożył wyjaśnienia dotyczące niezalutania sprawy Państwa K.. Powód wskazał m.in. dużą ilość przydzielonych mu spraw, małą ilość pracowników w Referacie (oraz zgłoszenia wcześniej Prezydentowi tego faktu), przygotowanie projektu decyzji oraz przekazanie Naczelnikowi listę aktualnych spraw, nieobecność w pracy z powodu choroby COVID-19, nowy zakres obowiązków powiększony o dodatkowe uprawnienia.

18 grudnia 2020 roku pracodawca na podstawie art. 108 §1 k.p. udzielił powodowi kary upomnienia.

23 grudnia 2020 roku powód złożył sprzeciw od udzielonej kary upomnienia.

30 grudnia 2020 roku odrzucono sprzeciw powoda od nałożenia kary upomnienia i podtrzymano decyzję w całości oraz poinformowano o możliwości toczenia sprawy przed Sądem.

Równoległe pismem z 7 grudnia 2020 roku Prezydent Miasta R. upoważnił powoda do zalutania w imieniu Prezydenta spraw z zakresu działania Referatu Budownictwa, w tym co do wydania decyzji, postanowień, zaświadczeń, a także poświadczeń za zgodność odpisów dokumentów przedstawionych przez stronę na potrzeby prowadzonych postępowań z oryginałem oraz wykonywania innych czynności urzędowych wynikających z k.p.a.

Pismem z 14 grudnia 2020 roku, powód nie wyraził zgody na podpisanie upoważnienia ze względu na prowadzoną działalność gospodarczą i podjęte zobowiązania.

Powód nie otrzymał premii za III i IV kwartał 2020 roku z powodu braku przejawienia inicjatywy podnoszącej wydajność pracy, niewykonywania w terminie powierzonych zadań, braku wykazania zaangażowania i dyspozycyjności, wykonywana przez powoda praca była niskiej jakości.

22 lutego 2021 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2021 roku. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę była (opisując w skrócie) odmowa przyjęcia przez powoda upoważnienia do zalutania w imieniu Prezydenta Miasta R. spraw z zakresu Referatu Budownictwa.

Dowód:

- akta osobowe powoda: umowa o pracę na czas określony z 01.02.2018 r., umowa o pracę na czas nieokreślony z 02.08.2018 r., zakres czynności z 10.06.2020 r., zakres czynności z 23.11.2020 r., pismo z 09.12.2020 r., protokół przyjęcia wyjaśnień z 14.12.2020 r., pismo z 18.12.2020 r., sprzeciw z 23.12.2020 r., odrzucenie sprzeciwu z 30.12.2020 r.

- dowód z akt o sygn. VP 52/21: zarządzenie z 19.10.2020 r. k. 14-16v, rozwiązanie umowy o pracę z 22.02.2021 r. k. 17-19v, k. 34-36v, formularz interpelacji k. 20, pismo z 05.05.2021 r. k. 33, pismo z 14.12.2020 r. k. 37-37v, pismo z 26.11.2020 r. k. 38

- dowód: notatka, lista spraw na 12.10.2020 r. k. 5-8, k. 59, pismo z 18.12.2020 r. k. 9-10, k. 84-85, sprzeciw z 23.12.2020 r. k. 11-12, odrzucenie sprzeciwu z 30.12.2020 r. k. 13-14, pismo z 04.06.2020 r. k. 15, k. 72, pismo z 09.02.2021 r. k. 25-25v, decyzja z 07.12.2020 r. k. 26-27, regulamin wynagradzania k. 28-41, zarządzenie z 19.10.2020 r. k. 42-50, projekty decyzji k. 60-61, sprzeciwy od zgłoszeń k. 62-64v, pismo z 30.10.2020 r. k. 65-65v, zarządzenie z 24.03.2020 r. k. 66-68, zarządzenie z 21.04.2020 r. k. 69-71v, spis wejść i wyjść powoda k. 73-77, pismo z 15.11.2018 r. k. 78-78v, formularz interpelacji k. 79, pismo z 16.02.2021 r. k. 80-81, pismo z 12.01.2021 r. k. 82-83, paski k. 86, pismo z 26.11.2020 r. k. 87, upoważnienie z 07.12.2020 r. k. 88, pismo z 14.12.2020 r. k. 89-89v, pismo z 17.12.2020 r. k. 90, zawiadomienie z 04.03.2021 r. k. 91, wydruki rejestru spraw k. 94-105, premie k. 106v-107, k. 109v-110, pismo

z 12.12.2020 r. k. 108, k. 111, pismo z 25.03.2021 r. k. 132, decyzje projekty, zawiadomienia, interpelacje, arkusze samooceny k. 134-163v, k. 211, k. 233, pisma w prawie premii k. 175-198, ilości spraw w innych urzędach k. 212-221, ogłoszenie k. 238-240

zeznania świadków R. G. k. 247v-248, S. W. k. 249, k. 255v-256v, T. W. k. 256v-257v, B. H. k. 261v-262, A. G. k. 262-262v, J. O. k. 267v-268, T. C. k. 268-268v, przesłuchanie powoda k. 268v-270

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Odnośnie zeznań świadków S. W. i T. C. Sąd dał wiarę zeznaniom w zakresie w jakim nie były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 112 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) 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.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 pkt 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.

W myśl art. 109 § 1 k.p. 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 naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2).

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. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika (art. 110 k.p.).

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż pozwany źle organizował prace Referatu Budownictwa. Braki kadrowe, przy zwiększonej ilości pracy i ograniczeniach pandemicznych, prowadziły do powstania opóźnień w pracy i stałego stresu pracowników Referatu. Braki kadrowe i zbyt duże obciążenie pracą były stale zgłaszane kierownictwu pozwanego przez powoda i innych pracowników Referatu. W ocenie Sądu sytuacja ta pogorszyła się jeszcze bardziej w momencie zatrudnienia na stanowisko Naczelnika Wydziału S. W., który w opinii podległych mu pracowników nie był osobą kompetentną, bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia. W konsekwencji nie potrafił zarządzać pracą i podległym personelem. Z przedłożonej dokumentacji dodatkowo wynika, że do kumulacji nagromadzenia spraw i pojawienia się nowych problemów doszło w okresie pandemii wskutek czego została zmieniona organizacja pracy polegająca na skróceniu czasu pracy wszystkich pracowników, wprowadzeniu pracy zmianowej oraz licznych, nieprzewidzianych nieobecnościach pracowników w pracy. W tym też okresie powód został ukarany karą upomnienia za nieterminowe załatwienie przedmiotowej sprawy. W ocenie Sądu powód w sposób szczegółowy w protokole przesłuchania wyjaśnił okoliczności, w jakich nie z jego winy doszło do tej sytuacji. Nadmiar pracy, skrócony czas pracy, długie nieobecności współpracowników oraz jego choroba trwająca ponad 5 tygodni, doprowadziły do sytuacji, w której pracownicy (w tym powód), starali się głównie załatwić sprawy najważniejsze, tj. zagrożone karą finansową. W konsekwencji, doszło do niezałatwienia w terminie sprawy Państwa K., o której Naczelnik Wydziału miał wiedzę już w dniu 12 października 2020 roku, gdyż powód przedłożył aktualną listę spraw niezałatwionych. Ponadto jak wynika z przedłożonego do akt wydruku elektronicznego obiegu dokumentów, Naczelnik ponownie zapoznawał się z zestawieniem spraw powoda, w którym znajdowała się problematyczna sprawa

w dniach 22 i 24 października 2020 roku. Nadto Naczelnik i na jego polecenie inni pracownicy przeglądali szafę powoda (w czasie jego absencji chorobowej) i nie uznali sprawy Państwa K. jako pilnej i mającej przekroczoney termin. W związku z powyższym nie może podlegać prawdzie twierdzenie Naczelnika Wydziału, że o niezłaatwieniu tejże sprawy powziął informację dopiero 7 grudnia 2020 roku. Termin 2 tygodniowy upłynął więc 26 października 2020 roku, zatem po tym okresie zastosowanie wobec powoda kary porządkowej było niezgodnie z przepisami. Nadmienić należy, iż w tym czasie były także niezłaatwione w terminie sprawy również innych pracowników, których nie ukarano karą porządkową.

Zgodnie z §10 pkt 5 Regulaminu Wynagradzania premia kwartalna przyznawana jest pracownikom spełniającym, co najmniej jedno z następujących kryteriów: przejawianie własnej inicjatywy podnoszącej wydajność pracy, terminowe wykonywanie powierzonych zadań, wykazywanie w pracy zaangażowania i dyspozycyjności, wysoka jakość wykonywanej pracy.

Zgodnie z §10 pkt 5 Regulaminu Wynagradzania premia kwartalna nie przysługuje pracownikowi Urzędu, który w pełnym okresie, za który przysługuje premia kwartalna, nie świadczył pracy w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. W przypadku IV kwartału premia nie przysługuje, jeżeli usprawiedliwiona nieobecność w pracy trwała w okresie od 1 października do 30 listopada danego roku.

Zgodnie z §11 pkt 5 Regulaminu Wynagradzania pozbawienie pracownika premii kwartalnej następuje w razie wystąpienia w przypadku zastosowania wobec pracownika jednej z kar porządkowych, przewidzianych w Kodeksie pracy.

Przeprowadzone postępowanie jednoznacznie wskazało, że powód był niezdolny do pracy w okresie od 16 października 2020 roku do 22 listopada 2020 roku, jego nieobecność była usprawiedliwiona chorobą, a premia zgodnie z regulaminem obowiązującym u pozwanego za IV kwartał nie przysługiwała jeżeli pracownik był niezdolny do pracy w okresie od 1 października do 30 listopada danego roku. Zatem bezspornie nie można uznać w tym zakresie roszczenia powoda. Zaś odnośnie premii za III kwartał, powód nie wykazał, że spełnił przesłanki do jej otrzymania i w jakiej wysokości takiej świadczenie miałyby mu się należeć. Na marginesie wskazać należy, iż z przedłożonej dokumentacji wynika, że pozwany skrupulatnie oceniał pracę pracowników i wbrew twierdzeniu powoda nie wszyscy otrzymali premię kwartalną. Skoro powód akurat w tym okresie z różnych przyczyn (nie koniecznie zawinionych) nie spełnił regulaminowych kryteriów mógł to być powód nie przyznania mu premii. Powód nie wykazał, by przejawiał własną inicjatywę podnoszącej wydajność pracy i że był dyspozycyjny. Faktem jest, że powód wskazał, że miał w swoim referacie do rozpoznania ok. 500 spraw, ale na kumulację nadmiaru obowiązków wskazał miesiąc październik, a nie poprzednie miesiące, za które miał otrzymać tą premię. Dlatego też Sąd w tym zakresie nie uznał roszczenia powoda, ponieważ nie wykazał on jego zasadności ani nie wskazał wysokości.

Zgodnie z treścią art. 32 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 108 ze zm.) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem.

W myśl art. 30 § 1 pkt 2 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem).

Jak stanowi przepis art. 36 § 1 pkt 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być rzeczywista (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela także stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14).

W rozpatrywanej sprawie warunki formalne wypowiedzenia zostały spełnione: zachowano formę pisemną, podano przyczynę i okres wypowiedzenia, poinformowano o przysługujących środkach odwoławczych. Wobec tego, zasadne okazało się zbadanie wypowiedzenia pod kątem jego zasadności.

W ocenie Sądu dołożenie do zakresu obowiązków powoda obowiązek podpisywania decyzji w imieniu Prezydenta Miasta R. stanowiło zmianę zakresu jego obowiązków (de facto było to przydzielenie mu obowiązków które dotychczas wykonywał Naczelnik tego Wydziału), tj. wymagała wypowiedzenia mu warunków pracy lub co najmniej zawarcia porozumienia z pracownikiem, czego pozwany nie uczynił. Nadto taką zmianę obowiązków nie poprzedzoną żadnymi wyjaśnieniami. Pracownicy nie wiedzieli jak będzie wyglądać od teraz ich praca. Nie trafna jest argumentacji pozwanej, że udzielenie pracownikom upoważnienia do podpisywania decyzji nic nie zmieniało bo i tak pracownicy przygotowywali projekty rozstrzygnięć. Bez wątplenia czym innym jest bowiem przygotowywanie projektu

W związku ze zmianą obowiązków nie podwyższono im wynagrodzeń. Pracownicy tego Wydziału jednoznacznie odebrali takie posunięcie pozwanego jako bezpodstawne zwolnienie Naczelnika Wydziału z jego głównych obowiązków i przerzucenie ich na pracowników, którzy od dłuższego czasu mieli już nadmiar własnych. W ocenie powoda była to próba zmuszenia ich do rezygnacji z zatrudnienia, w szczególności że prowadzona przez niego działalność gospodarcza w takiej sytuacji rodzić mogła często konflikt. Rzadko spotykanym jest taki model organizacji pracy w organach architektoniczno – budowlanych, gdy prawie wszyscy pracownicy mają upoważnienia do wydania (podpisywania) decyzji. Jak wskazali świadkowie model ten jest niezrozumiały, gdyż gmina powinna przyjąć jednolitą politykę w zakresie wydawania decyzji administracyjnych. Wbrew uzasadnieniu oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, główną przyczyną wypowiedzenia był konflikt i pozbycie się niewygodnych dla Naczelnika Wydziału osób. Zeznania S. W. jednoznacznie wskazują, że przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była zupełnie inna niż ta podana w piśmie z 22 lutego 2021 roku. A zatem przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę nie była prawdziwa i nie była konkretna. Na marginesie warto zauważyć, że takie postępowanie pozwanej potwierdza wskazywaną przez powoda przyczynę rozwiązania z nim umowy, albowiem pomimo, że w tym czasie braku było odpowiedniej ilości pracowników i był nadmiar spraw, powód został w okresie wypowiedzenia zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Braki w zatrudnieniu, nie do końca przemyślane ograniczenia spowodowane pandemią prowadzące do trudności z terminowością w realizacji zadań, nierozwiązany konflikt na linii pracownicy – przełożony, niezrozumiała polityka w załatwieniu pewnych spraw i wiele innych aspektów doprowadziło do sytuacji krańcowych, w których jako winnego

pracodawca bezzasadnie wskazał powoda (karząc go najpierw dyscyplinarnie a potem wypowiadając mu umowę o pracę).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie przywołanych przepisów uchylił karę porządkową upomnienia z 18 grudnia 2020 roku nałożoną na powoda od daty jej nałożenia (pkt 1).

Sąd oddalił roszczenie powoda w zakresie premii kwartalnej (pkt 2).

Na podstawie art. 98 kpc oraz § 9 ust.1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Na podstawie art. 113 ust. 1 uksc oraz art. 12 uksc Sąd w pkt 3 wyroku nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 30 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (pkt 4).

Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.299,01 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy (pkt 5).

Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, gdyż powód wniósł o zasądzenie kwoty 13.800 zł, a należne mu łączne odszkodowanie wyniosło 12.299,01 zł (pkt 6).

Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 5 co do kwoty 4.099,67 zł rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 7).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 8).

Na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. i art. 98 §1 k.p.c. Sąd nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 750 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata od pozwu) (pkt 9).

Sędzia Wiesław Jakubiec