

Sygn. akt IV P 251/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2014r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku – Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Beata Sokalska

Ławnicy E. H., L. N.

Protokolant Paulina Szkutnik

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2014r. **w Kłodzku**

na rozprawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...) w K.

o odszkodowanie i uchylenie kary nagany

I. zasądza od strony pozwanej (...) w K. na rzecz powódki E. B. kwotę 6 368,79zł (sześć tysięcy trzysta sześćdziesiąt osiem złotych, 79/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. uchyla karę nagany nałożoną na powódkę E. B. przez stronę pozwaną (...) w K. w dniu 24 sierpnia 2012r.;

III. zasądza od strony pozwanej (...) w K. na rzecz powódki E. B. kwotę 720,00 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt **IVP 251/12**

UZASADNIENIE

Powódka E. B. domagała się w pozwie uchylenia kary nagany z dnia 24.08.2012r., przywrócenia do pracy, odszkodowania za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu podała, że w dniu 24.08.2012r. i 19.09.2012r. pracodawca poinformował ją kolejno o nałożonej karze nagany oraz rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. Decyzje pozwanej są bezzasadne. Odnośnie kary nagany, z treści pisma nie wynika jakie to konkretne zdarzenie stanowiło podstawę do zastosowania kary. Nieprawidłowo pozwana wskazała podstawę prawną, tj. art. 108 k.p., bowiem w zakresie obowiązków powódki nie było leżenie w łóżku w czasie choroby, kontrola nie była przeprowadzona w jej domu, miejscu zamieszkania, Odnośnie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. w pierwszym rzędzie powódka podniosła, że nastąpiło z naruszeniem terminu 1 miesiąca, bowiem zdarzenie, które stało się podstawą decyzji miało miejsce w dniu 31.08.2012r., zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotarło do powódki w dniu 3.10.2012r. Wskazała także, że przyczyny podane w powyższej decyzji nie polegają na prawdzie oraz nie przeprowadzono prawidłowej konsultacji ze związkami zawodowymi. Ponadto zarzut, że przyczyn wskazana w pkt. 2 zwolnienia tj. skargi ustnej z dnia 30.08.2012r., to nie został zainicjowany tryb określony w pkt. 5.2.2. lit. D „Procedury skarg i odwołań” z dnia

21 maja 2008r. obowiązuje u strony pozwanej, wobec tego uznać należy, iż sam pracodawca uznał, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro nie wdrożył w terminie 14 dni od daty zgłoszenia skargi stosownego postępowania wyjaśniającego.

Strona pozwana (...) w K. wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu podali, że kara nagany została nałożona na powódkę, bo przedłożyła 16.07.2012r. zwolnienie lekarskie od 13.07.2012r., ponieważ w tym dniu była w pracy, pozwany podjął czynności celem ustalenia prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Przeprowadzono dwie kontrole w miejscu zamieszkania powódki pod adresem wynikającym z akt osobowych, powódki nie zastano, nie odbierała też telefonów, a potem kiedy odebrała telefon słychać było głosy dzieci w słuchawce i zdaniem pozwanej oznaczało to, iż powódka niezgodnie z przeznaczeniem wykorzystuje zwolnienie. Dyrektor pozwanej poprosiła o przedstawienie przez powódkę dokumentacji lekarskiej, potwierdzającej skorzystanie przez nią z zabiegów rehabilitacyjnych, ponieważ powódka nie przedstawiła powyższych dowodów, pracodawca uznał, że zwolnienie lekarskie nie było wykorzystywane zgodnie z jego przeznaczeniem i po wysłuchaniu powódki nałożono na nią karę nagany.

Odnośnie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwana podniosła, że w dniu 31.08.2012r. doszło do próby wyniesienia przez powódkę dokumentów służbowych. W tym dniu po zakończeniu pracy dyrektor widział jak powódka wnosi w reklamówkach dokumenty opatrzone pieczęcią stacji. W obecności A. C. i B. P. dokumenty te zostały odebrane powódce, a następnie przejrane i posegregowane, a następnie zamknięto te dokumenty w szafie w pokoju dyrektora. W poniedziałek 3.09.2012r. dokonano ponownego przejrzania dokumentacji i sporządzono notatkę na okoliczność potwierdzenia zdarzenia i zatrzymania dokumentów oraz spis dokumentów. Pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 19.09.2012r. i decyzja ta została wysłana na trzy adresy w S., w dniu 3.10.2012r. powódka odebrała pismo. Pozwany konsultował zamiar zwolnienia powódki z organizacjami związkowymi.

Nadto w dniu 30.08.2012r. została złożona ustna skarga na pracę powódki przez dyrektora (...) Centrum (...) w K., skarga dotyczyła nieprawidłowego przeprowadzenia przez powódkę czynności kontrolnych tj. niedotrzymania umówionych terminów podpisania protokołu z kontroli, nękanie dyrektora telefonami, próby umawiania się na podpisanie protokołu po godzinach pracy, ponieważ dyrektor Centrum dopiero w dniu 18.09.2012r. skierowała pisemną skargę na powódkę, ta przyczyna nie była wskazana w piśmie do związków zawodowych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. B. zatrudniona była u strony pozwanej od 15.09.2008r. do 19.09.2012r., ostatnio w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku młodszego asystenta.

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 3.10.2012r. powódka listem poleconym otrzymała decyzję pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 ust. 1 pkt. 1 k.p.

Jako przyczyny tej decyzji pozwana wskazała :

- świadome i umyślne naruszenie zasad poufności i zakazu wynoszenia z siedziby Stacji dokumentów służbowych tj. w dniu 31.08.2012r. bez zgody pracodawcy powierzyła Pani osobie trzeciej i przy jej pomocy usiłowała Pani wynieść dokumenty służbowe opatrzone pieczęciami i podpisami innych osób, zawierające dane kontrolowanych podmiotów, kopie takich dokumentów, formularze protokołów in blanco opatrzone pieczęcią Stacji
- niesumienne wykonywanie obowiązków związanych z przeprowadzeniem kontroli zakładu pracy w dniach 21-23.08.2012r., poprzez trzykrotne niedotrzymanie (...) terminu umówionego na podpisanie protokołu kontroli, próbie wymuszenia podpisania tego protokołu ponad godzinami pracy, nie wyłączając nawet przyjazdu do miejsca

zamieszkania przedstawiciela zakładu poza godzinami pracy, w związku z czym została złożona skarga w dniu 30.08.2012r. na działania powódki

(dowód: akta osobowe powódki);

W dniu 12.09.2012r. pozwana przeprowadziła konsultację związkową zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Organizacja zgłosiła zastrzeżenia co do podjętej decyzji.

(dowód: akta osobowe powódki k. 105);

W dniu 31.08.2012r. powódka była ostatni raz w pracy, przed rozpoczęciem urlopu (od 3 września) w związku z czym uporządkowała swoje miejsce pracy, spakowała brudnopisy i notatki do reklamówki z zamiarem zniszczenia ich i wyrzucenia na parterze. Zgodnie z obowiązującym regulaminem pracownikom nie wolno było pozostawać w biurach po godzinie 15:05.

(dowód: zeznania powódki k. 173);

W tym dniu powódka przed zakończeniem pracy była u dyrektora stacji oraz około godziny 14:55 złożyła sprzeciw od udzielonej jej wcześniej kary nagan, stres spowodował, iż powódka źle się poczuła, była bliska omdlenia, koleżanki udzieliły jej pomocy, w związku ze złym samopoczuciem powódki w dniu 31.08.2012r., przyjechał pod nią do pracy jej ojciec.

(dowód: zeznania św. U. S. – W. k. 93, B. B. k. 94v, F. I. k. 95v-96, powódki k. 173);

Kiedy powódka wychodziła z ojcem ze swojego pokoju (który znajduje się na II kondygnacji), korytarzem szli dyrektor stacji, A. C. i B. P.. Dyrektor zabrała powódce reklamówki, w których były brudnopisy i notatki, powódka wyjęła z toreb swoje osobiste rzeczy i na polecenie dyrektor opuściła z ojcem pokój.

(dowód: zeznania powódki k. 173 i 173v, F. I. k. 95v-96);

Po tym zajściu powódka poczuła się bardzo źle i udała się po pomoc do szpitala, gdzie została jej udzielona pomoc lekarska, zaś w nocy po zajściu straciła przytomność.

(dowód: zeznania powódki k. 173, wyciąg z książki ambulatoryjnej przyjęć k. 104-105);

Po 31.08.2012r. pozwany pracodawca nie kontaktował się z powódką w celu wyjaśnienia i ewentualnej inwentaryzacji zawartości zabranych jej toreb.

(dowód: zeznania pozwanej k. 177, powódki k. 173, św. A. C. k. 112);

Odebrane powódce reklamówki zostały zaniezione do gabinetu dyrektor i dokonano segregacji ich zawartości według kryterium „czy z nich można zrobić jakiś użytek czy też nie”.

(dowód: zeznania św. A. C. k. 112);

Z uwagi na brak czasu na sporządzanie protokołu, wszystko zostało złożone w szafie w gabinecie dyrektor. W dniu 3.09.2012r. komisja w składzie dyrektor, A. C., B. P. dokonała spisu pism odebranych powódce.

(dowód: zeznania św. A. C. k. 112-113v, B. P. k. 113v-114, akta osobowe k. 91-91a);

Powódki nie wzywano do uczestnictwa w spisie dokumentów.

(dowód: zeznania św. A. C. k. 112, powódki k. 173-174);

W reklamówkach odebranych powódce znaleziono nie wypełnione różne formularze, opracowania, sprawozdania z badań (grupa pierwsza) opieczętowane pieczęcią (...), nie wypełnione formularze protokołów z kontroli, zawiadomienia stron o kontroli, upoważnienia do kontroli, czyste kartki opieczętowane w/w pieczęcią (grupa druga) oraz opieczętowane i wypełnione protokoły kontroli oraz dokumenty stron kontrolowanych, a także inne dokumenty, pisma i tzw. „koszulki”.

(dowód: notatka służbowa z 3.09.2012r. w aktach osobowych k.91);

Do notatki znajdującej się w aktach osobowych powódki dołączono na k. 91a spis niektórych dokumentów zatrzymanych w dniu 31.08.2012r.

(dowód: akta osobowe powódki k. 91a);

Do odpowiedzi na pozew pozwana załączyła żółtą teczkę zawierającą kserokopię różnych dokumentów, bez spisu zawartości, zaś na żądanie Sądu dołączono oryginały w/w dokumentów (biała teczka) również bez spisu notatek i numerów stron, zawartość obu teczek jest różna ilościowo.

(dowód: żółta i biała teczka w aktach sprawy);

W dniu 31.08.2012r. o godzinie 15:07 po zakończeniu dnia pracy dokumentacja dotycząca pracy wydziału, w którym pracowała powódka była w teczkach, które były zamknięte w szafach i nie było żadnej dokumentacji na biurkach.

(dowód: zeznania św. U. S. – W. k. 93, B. B. k. 94);

Dyrektor pozwanej poleciła przekazanie jej całości dokumentacji prowadzonej przez powódkę, z kontrolowanych przez nią jednostek (około 14 teczek). Teczki te zawierały pełną dokumentację, nie brakowało żadnego dokumentu, protokoły były opatrzone pieczęcią inspekcji, podpisem powódki i imienną jej pieczęcią oraz podpisem osoby upoważnionej z kontrolowanej jednostki.

(dowód: zeznania św. U. S. – W. k. 93, B. B. k. 94v-95);

Pracownicy udający się na kontrolę, zabierali ze sobą czyste kartki i druki protokołu kontroli zaopatrzone w pieczęć nagłówkową stacji.

(dowód: zeznania św. U. S. – W. k. 93, B. B. k. 94v, powódki k. 173v);

Zgodnie z poleceniem dyrekcji pozwanej pracownicy mieli obowiązek maksymalnej oszczędności papieru, wobec czego pracownicy wykorzystywali m.in. kopie protokołów na brudnopisy, notatki.

(dowód: zeznania św. B. B. k. 95, powódki k. 173v);

Pracownicy mają obowiązek protokoły z błędami, brudnopisy niszczyć w niszczarce w Stacji, w dziale w którym pracowała powódka nie było niszczarki. Niszczarki znajdowały się w innych działach, z uwagi na to, że większość pracowników inspekcji pracuje w terenie, to z uwagi na ich nieobecność i brak dostępu do niszczarek pracownicy działu higieny pracy (w którym pracowała powódka) ręcznie niszczyli protokoły i wrzucali do koszy.

(dowód: zeznania św. U. S. – W. k. 93v, B. B. k. 94v-95, powódki k. 173);

W dniu 30.08.2012r. dyrektor pozwanej przyjął zgłoszenie skargi na czynności pracownika stacji – kontrolującego (...) dotyczące niedotrzymania terminów podpisania protokołu z kontroli i próby pracownika spotkania się po godzinach pracy w mieszkaniu dyrektora celem podpisania protokołu. W zgłoszeniu nie było wymienione nazwisko powódki.

(dowód: protokół ustnego zgłoszenia skargi k. 30);

W dniu 30.09.2012r. dyrektor (...) K. złożyła pisemną skargę na czynności pracownika stacji wskazując imiennie powódkę.

(dowód: akta osobowe powódki k. 107-107a);

W dniu 30.08.2012r. podczas pobytu dyrektor (...) u strony pozwanej, został podpisany protokół z kontroli.

(dowód: zeznania pozwanej k. 175v);

W dniu 24.08.2012r. powódka otrzymała karę nagany. W uzasadnieniu pozwany podał, że przyczyną była nieprawidłowość wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, bowiem w trakcie dwukrotnej kontroli nie zastano powódkę w miejscu zamieszkania, podanym w aktach osobowych. Absencja chorobowa i wielokrotny brak kontaktu telefonicznego, wpłynęły na sprawy służbowe, gdyż były nieścisłości w sprawozdaniach, których nie udało się z powódką wyjaśnić. Cała sytuacja spowodowała utratę zaufania pracodawcy do powódki jako odpowiedzialnego i zdyscyplinowanego pracownika.

(dowód: akta osobowe powódki k. 82);

W dniu 13.07.2012r. po zakończonej pracy powódka w związku z dolegliwościami kręgosłupa udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie lekarskie do 27.07.2012r. Z uwagi na bardzo złe samopoczucie w tym dniu nie zwróciła uwagi, iż zwolnienie zostało wystawione do dnia 13.07.2012r., zwolnienie to do pracy dostarczył brat powódki.

(dowód: zeznania św. A. C. k. 111v, powódki k.);

Powódka w czasie zwolnienia lekarskiego przebywała w S., korzystała z zabiegów rehabilitacyjnych, zgodnie ze zwolnieniem powódka nie miała obowiązku leżeć, mogła chodzić.

(niesporne);

Pozwany dwukrotnie przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnienia przez powódkę - 24.07.2012r. i 25.07.2012r. w godzinach przedpołudniowych.

(dowód: notatki k. 79, 79 i 79a akt osobowych, zeznania św. E. S., k.131-133);

Powódki nie zastano pod adresem wskazanym w aktach osobowych, wielokrotnie pozwany dzwonił do powódki i raz doszło do rozmowy.

(dowód: zeznania św. A. C. k. 111v-112);

Z przeprowadzonej kontroli wykorzystania przez powódkę zwolnienia lekarskiego pozwany pracodawca nie sporządził protokołu zgodnie z przepisami Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 27.07.1999r. (Dz.U. nr 65/99, poz. 743).

(bezsporne);

Pozwana zażądała od powódki przedstawienia dokumentacji lekarskiej potwierdzającej, iż korzystała z rehabilitacji w trakcie zwolnienia lekarskiego.

(dowód: zeznania powódki k. 172v, pozwanej k. 50, świadka B. B. k. 95);

U pozwanej obowiązuje Regulamin Pracy.

(dowód: Regulamin w aktach sprawy);

Sąd zważył:

Niesporne w sprawie jest, że powódka zatrudniona była u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na czas określony jako młodszy asystent.

Bezsporne jest, że pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p.

Poza sporem jest, że w dniu 24.08.2012r. pozwany nałożył na powódkę karę nagany za nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego.

Sporna pozostaje okoliczność czy decyzja pozwanej o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki była uzasadniona.

Wbrew twierdzeniom pozwanej zebrany w sprawie materiał dowodowy jasno i niezbiacie wskazuje, że pozwany pracodawca niezasadnie i z naruszeniem przepisów rozwiązał z powódką umowę o pracę a trybie art. 52 k.p.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. § 2 tegoż przepisu stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od momentu, w którym pracodawca dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (vide wyrok SN z dnia 18.04.2001 I PKN 363/00 OSNP 2003 nr 3 poz. 63).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 17.12.1997r. (I PKN 432/97 OSNPAiUS 21/98 poz. 625) uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje w momencie, w którym o zachowaniu dowiadyuje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy lub inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ k.p.).

Na podstawie art. 300 k.p. w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Co do oświadczeń woli (zarówno pracodawcy jak i pracownika) zastosowanie ma art. 61 k.c., na podstawie którego oświadczenie woli – w przedmiotowej sprawie – o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Tak więc takie oświadczenie woli pracodawcy, jest złożone w momencie, kiedy dojdzie do pracownika w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią, nie zaś z datą jego wystawienia.

Na marginesie wskazać należy, iż wysłanie przez pracodawcę pisma rozwiązującego umowę o pracę na adres stałego zamieszkania pracownika, nie czyni zadość wymaganiom określonym w art. 61 k.c., o ile pracodawcy znany jest fakt czasowego zamieszkania pracownika pod innym adresem (vide wyrok SN z 19.10.1976 I PR 125/76).

Zatem datą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest data doręczenia przez pocztę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracownikowi na adres domowy.

Tymczasem, jak wynika z akt osobowych powódki oświadczenie woli o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało jej doręczone w dniu 3 października 2012r, podana przyczyna uzasadniająca (w ocenie pracodawcy) taki tryb rozwiązania umowy o pracę, była znana bezspornie pracodawcy już w dniu 31 sierpnia 2012r.

Zatem już z tych przyczyn decyzja pozwanej o dyscyplinarnym zwolnieniu powódki jest niezgodna z prawem.

Również – zdaniem Sądu – decyzja powyższa jest nieuzasadniona.

Zarzucono powódce rażąco naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez usiłowanie wyniesienia przez powódkę oryginalnych dokumentów służbowych opatrzonych pieczęciami i podpisami.

Zarzut ten nie znajduje potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Jak wynika z zeznań powódki w dniu 31.08.2012r. kończyła pracę przez zaplanowanym od 3.09.2012r. urlopem i chciała pozostawić uporządkowane swoje miejsce pracy, wobec czego zebrała w reklamówkach z pokoju brudnopisy, notatki, kopie protokołów z błędami, by je zniszczyć i wyrzucić do znajdującego się na parterze kosza (w tym czasie w pokoju nie było niszczarki). Kiedy powódka wyszła z pokoju towarzyszył jej ojciec, z uwagi na bardzo złe samopoczucie powódki w tym dniu, została zatrzymana przez dyrektora pozwanej. Dyrektor w towarzystwie A. C. i B. P. zabrała powódce zawartość reklamówek.

Zabrane powódce dokumenty zostały wstępnie posegregowane przez dyrektor pozwanej, A. C., B. P. według kryterium „czy można z nich zrobić jakiś użytek, czy też nie”, przy czym nie został na tę okoliczność sporządzony żaden spis, a dokumenty złożono w szafie w gabinecie dyrektor T. J. (vide zeznania świadka A. C. k. 112, B. P. k. 113v). W poniedziałek 3.09.2012r. sporządzona „spis niektórych dokumentów zatrzymanych podczas próby wyniesienia w dniu 31.08.2012r.” oraz sporządzono notatkę służbową (vide akta osobowe powódki k. 91-91a).

Bezsporne w sprawie jest, że inwentaryzacji dokumentów dokonano bez udziału powódki, nie wzywano jej do obecności przy tej czynności.

Zdaniem Sądu – pozwana mogła umożliwić, by powódka uczestniczyła w spisie dokumentów – bowiem skoro już w dniu 31.08.2012r. pozwana twierdziła, że powódka wynosi ze stacji dokumenty opatrzone pieczęcią inspekcji, to nie było przeszkód, by polecić powódce by uczestniczyła w spisie dokumentów w tym dniu, tym bardziej, że po odebraniu powódce dokumentów dokonano ich wstępnej segregacji. Pozbawiono więc powódkę możliwości uczestnictwa w spisie dokumentów, zgłaszania ewentualnych uwag i zastrzeżeń.

W tym miejscu godzi się podnieść, że pozwana złożyła do akt sprawy dwie teczki dokumentów (kserokopie w żółtej teczce, a oryginały w białej teczce), które według twierdzeń pozwanej zatrzymano u powódki w dniu 31.08.2012r. Zawartość obu teczek różni się, nie są do nich dołączone żadne spisy zawartości poszczególnych teczek.

W tej sytuacji Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, iż 31.08.2012r. nie wynosiła żadnych dokumentów ze Stacji, a jedynie brudnopisy i swoje notatki, które zamierzała zniszczyć i wyrzucić na parterze stacji. Zeznania powódki znajdują uzupełnienie w pozostałym zebranych materiale dowodowym, w szczególności w zeznaniach świadków B. B. i U. W., które zeznały, iż w dniu 31.08.2012r. cała dokumentacja działu była w teczkach, które zamknięte były w szafie i żadna dokumentacja nie znajdowała się na biurkach (vide k. 93 i k. 94). Nadto na polecenie dyrektora B. B. i U. W. przekazały całą dokumentację prowadzoną przez powódkę dyrektorowi, przy czym uprzednio sprawdziły dokumentację i stwierdziły, że każda z teczek zawierała pełną dokumentację i nie brakowało w nich żadnych dokumentów (vide k. 93 i k. 95).

Zatem skoro w dokumentacji prowadzonej przez powódkę nie brakowało żadnego rodzaju dokumentu to uznać należy, iż jej twierdzenie, że 31.08.2012r. nie wynosiła żadnej dokumentacji, lecz jedynie brudnopisy, notatki i błędnie wypełnione protokoły, które chciała zniszczyć i wyrzucić na parterze przed wyjściem – polega na prawdzie. Świadkowie potwierdzili również, iż w tym czasie dział higieny nie dysponował niszczarką (k. 93v i 94v).

Odnosnie zarzutu świadomego i nieumyślnego naruszenia obowiązków pracowniczych związanych z niesumiennym wykonaniem kontroli (...) Centrum (...), (...) i (...) w K. poprzez trzykrotne nie dotrzymanie umówionego terminu podpisania protokołu w dogodnym dla siebie terminie, nie wyłączając nawet przyjazdu do miejsca zamieszkania przedstawiciela zakładu poza godzinami pracy, skutkującego złożeniem na powódkę w dniu 30 sierpnia 2012r. w formie ustnej oficjalnej skargi, potwierdzonej pismem z dnia 18.09.2012r.;

W ocenie Sądu zarzut nie zasługuje na uwzględnienie. W pierwszym rzędzie podkreślić należy, iż pozwana podaje różne terminy złożenia na powódkę przedmiotowej skargi.

W decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwana podała, że skarga w formie ustnej została złożona w dniu 30 sierpnia 2012r., gdy tymczasem z załączonej do odpowiedzi na pozew kserokopii protokołu ustnego zgłoszenia skargi na powódkę wynika, że A. M. skargę złożyła w dniu 30 września 2012r. (vide k. 30), podkreślić należy, iż w aktach osobowych brak jest oryginału tego protokołu, natomiast znajduje się odrębna notatka służbowa z dnia 30.08.2012r. (vide k. 88 akt osobowych powódki) sporządzona przez dyrektora T. J. (2) na okoliczność złożenia skargi na powódkę, która to skarga nie została dołączona do odpowiedzi na pozew, a wręcz przeciwnie jako dowód zarzutu postawionego powódce w decyzji o zwolnieniu podano protokół przyjęcia skargi (vide k. 16 – dowód 28) z dnia 30.09.2012r. (k.30).

Pozwana w piśmie skierowanym do organizacji związkowej jako jedyną przyczynę zamiaru zwolnienia powódki bez wypowiedzenia podała próbę wyniesienia przez powódkę z budynku stacji dokumentów służbowych, w tym zaopatrzonych oryginalnymi pieczęciami, nie było zarzutu skargi złożonej na powódkę przez dyrektora (...) w K., choć taka przyczyna została ostatecznie podana powódce w decyzji o zwolnieniu.

Skoro zatem pozwana w sposób jednoznaczny, nie budzący wątpliwości nie wykazała daty złożenia na powódkę skargi, to zarzut ten nie podlega uwzględnieniu.

Dyscyplinarne zwolnienie pracownika jest szczególnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, niosącym daleko idące konsekwencje dla pracownika, dlatego winien być stosowany ze szczególną rozważą. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 23.09.1997r. I PKN 274/97 przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie zastosowano wobec powódki art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. bez należytego wyjaśnienia podstaw usprawiedliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki i mimo braku ustalenia szczególnych zdarzeń przemawiających za natychmiastowym usunięciem jej z pracy.

Pozwany zarzucił powódce próbę wnoszenia dokumentacji służbowej, tymczasem z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iż powódka miała zamiar wyniesienia dokumentów służbowych, a jedynie brudnopisy i notatki albowiem cała dokumentacja prowadzona przez powódkę była kompletna, a spis zatrzymanych dokumentów został sporządzony pod nieobecność powódki mimo, iż pozwana miała możliwość dokonania tego spisu w obecności powódki w dniu 31.08.2012r. Podkreślenia wymaga też wadliwość przeprowadzonych konsultacji związkowych.

W piśmie z dnia 12.09.2012r. pozwana zwróciła się do związku zawodowego celem konsultacji zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. wskazując jako jedyną przyczynę próbę wyniesienia przez powódkę dokumentów służbowych. Zaś w decyzji o dyscyplinarnym zwolnieniu, pozwana rozszerzyła zarzuty i podała, iż powódka dopuściła się rażącego i umyślnego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w ten sposób, że powierzyła osobie trzeciej i przy jej pomocy usiłowała wynieść z budynku stacji oryginalne dokumenty służbowe, oraz że powódka świadomie i umyślnie naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze związane z przeprowadzeniem kontroli zakładu pracy (...) Centrum (...), (...) i (...) w K. poprzez trzykrotne nie dotrzymanie terminu podpisania protokołu kontroli. Wobec tego stwierdzić należy, iż tylko pierwsza przyczyna zwolnienia powódki była przedmiotem konsultacji ze związkiem zawodowym, druga przyczyna nie była poddana konsultacji związkowej mimo iż z twierdzeń samej pozwanej wynika, iż była jej znana już 30.08.2012r.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż dyscyplinarne zwolnienie powódki było nieuzasadnione, nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a także wadliwość konsultacji związkowej.

Wobec czego Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 6.368,79 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Oдноśnie kary nagany Sąd zważył:

W dniu 24.08.2012r. powódka otrzymała karę nagany.

Z treści pisma o zastosowaniu kary wynika, że przyczyną tej kary była :

- nieobecność powódki w miejscu zamieszkania, podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim od 13.07.2012r. do 27.07.2012r.
- absencja chorobowa i wielokrotny brak kontaktu telefonicznego, które wpłynęły na sprawy służbowe, dotyczące nieścisłości w sprawozdaniach
- utrata zaufania do powódki jako odpowiedzialnego, zdyscyplinowanego pracownika spowodowane wyżej opisaną sytuacją skutkującą trudnościami w realizacji obowiązków w dziale Higieny Pracy (vide k. 82 akt osobowych powódki).

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 k.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować: karę upomnienia lub karę nagany.

Przepis powyższy mówi o karze upomnienia i nagany, ale sankcje te można zastosować wyłącznie w sytuacjach wyraźnie określonych w cytowanym przepisie. Z literalnego brzmienia tego przepisu wynika, że kary te nie są właściwe w przypadku naruszenia innych obowiązków pracownika, a w szczególności pozostałych zdefiniowanych w art. 100 k.p. (vide: wyrok SN z dn. 27.07.1990 I PRN 26/90).

W przedmiotowej sprawie powódka nie naruszyła żadnych wymienionych w cytowanym przepisie norm, zatem kara nagany podlegała uchyleniu.

Na marginesie wskazać należy, iż kontroli prawidłowości wykorzystania przez powódkę zwolnienia lekarskiego pozwany dokonał niezgodnie z procedurą określoną w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27.07.1999r. w sprawie szczególnych zasad, trybu i kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy (Dz.U.65/99 poz.743). Okoliczność, iż powódki nie zastano pod adresem wskazanym w aktach osobowych nie oznacza, iż niezgodnie z przeznaczeniem korzystała ze zwolnienia lekarskiego, zwłaszcza w sytuacji gdy zgodnie z zaleceniem lekarskim zamieszczonym w zwolnieniu, powódka mogła chodzić. Postawiono powódce w nałożonej karze zarzut, że nie odbierała telefonów od pozwanej w trakcie zwolnienia, powódka nie była wyposażona w telefon służbowy, a żadne procedury wewnętrzne nie nakładały na nią obowiązku odbierania telefonów od pracodawcy w okresie zwolnienia lekarskiego.

Na marginesie zważyć należy, iż zdaniem Sądu nie zaistniała u pracodawcy żadna okoliczność uzasadniająca wielokrotne telefony do powódki w sytuacji, gdy korzystała ona ze zwolnienia lekarskiego w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną swoją chorobą, a sprawa związana ze sporządzeniem sprawozdania została wyjaśniona i zostało ono sporządzone w przepisany terminie (vide: zeznania świadka B. B. , k-94), zatem zarzut „absencja chorobowa i wielokrotny brak kontaktu telefonicznego wpłynęły na sprawy służbowe, gdyż były nieścisłości w sprawozdaniach powódki” nie zasługuje na uwzględnienie.

Zatem, zdaniem Sądu, nie zaszyły żadne okoliczności uzasadniające zastosowanie wobec powódki kary nagany. W tym miejscu podnieść należy, iż zupełnie niedopuszczalnym było żądanie przez dyrektora pozwanej od powódki dokumentacji lekarskiej poświadczającej korzystanie przez nią z zabiegów rehabilitacyjnych, jest to naruszenie

podstawowych obowiązków pracodawcy wyrażonych w art. 100 k.p., albowiem stan zdrowia stanowi dobro osobiste i pracownik ma prawo zachować w tajemnicy informację dotyczącą zabiegów leczniczych.

Mając powyższe na uwadze Sąd uchylił karę nagany nałożoną na powódkę przez pozwaną w dniu 24.08.2012r.

Wobec powyższego Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.