

Sygn. akt IV Pa 71/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa T. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 5 kwietnia 2017 r., sygn. akt IV P 178/16

I. oddała apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Kurowska

UZASADNIENIE

T. K. w pozwie z dnia 11.05.2016r. skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D. wniósł o uchylenie kary nagany nałożonej na niego przez pracodawcę w dniu 06 kwietnia 2016 roku. Powód w uzasadnieniu pozwu wskazał, że złożył sprzeciw od kary nagany. Stwierdził, że w dniu 31 marca 2016 roku odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych z uwagi na problemy zdrowotne. W jego ocenie, uprawnienie pracodawcy do żądania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie jest uprawnieniem bezwzględnym, a pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia, jeżeli jest sprzeczne z uzasadnionym interesem pracownika. Z uwagi na powyższe, problemy zdrowotne powoda, zgłaszane przełożonym, stanowiły okoliczność usprawiedliwiającą odmowę pracy w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji czyni niezasadnym ukaranie pracownika karą porządkową.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew zarzuciła, że w ocenie pracodawcy, powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy w godzinach nadliczbowych bez uzasadniania. Pracodawca wskazał, że wydanie polecenia służbowego wykonania

pracy w godzinach nadliczbowych nie naruszało podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 05 kwietnia 2017r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych powództwo oddalił (pkt I wyroku) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu , w tym kosztów zastępstwa procesowego (pkt II orzeczenia) .

Rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego poprzedzone zostało następującymi ustaleniami :

T. K. jest zatrudniony w Przedsiębiorstwie (...) Sp. z o.o. w D. i u jego poprzedników prawnych od dnia 13 września 1985 roku na stanowisku murarz i robotnik budowlany w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód od 2011 roku leczy się w związku ze schorzeniami kręgosłupa. W okresie 15.03, 18.03, 23.03.2016r. korzystał też z porad lekarskich dotyczących bólu w nadbrzuszu, zgagi związanej z nieżytem żołądka. Zgodnie z zaleceniami lekarza miał brać antybiotyki, ale zachowywał zdolność do pracy. Lekarz nie zakazał wykonywania pracy, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, w przypadku bólu zalecał zmniejszenie dawki antybiotyku. Powód w marcu 2016 roku posiadał aktualne orzeczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy - ważne do 31 marca 2017 roku.(

Sąd I instancji ustalił, iż z roku na rok zmniejszała się ilość pracowników w Przedsiębiorstwie (...), w szczególności po zmianie siedziby (...) z O. do D.. Następowaly też zmiany zakresu obowiązków pracowników pozwanego. Pozwana Spółka starała się wykonać jak największą część dotychczasowych zadań przy pomocy pozostałych pracowników, których kwalifikacje nie były zbieżne z pracami zlecanymi przez przełożonych, np.: powód był monterem instalacji sanitarnych, ale wykonywał prace zbrojeniowe.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego w 2016 roku w pozwanej spółce także sukcesywnie w poszczególnych miesiącach następowały likwidacje stanowisk pracy. Taka sytuacja dotyczyła też współpracowników powoda, choć niewielu. Z uwagi na kwalifikacje pracowników, bezpośredni przełożony powoda, T. G. nie naciskał na zwiększenie tempa prac.

W styczniu T. K. przepracował 19 dni, łącznie 120 godzin, w lutym – 21 dni i 168 godzin, w marcu 12 dni i 102 godziny. Z uwagi na terminy wykonania prac, pracodawca około początku marca 2016r. wydał polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych we wtorki, środy i czwartki.

Wiosną 2016r. T. K. wraz z innymi pracownikami wykonywał prace budowlane przy budowie (...)w G., dokąd pracownicy wyjeżdżali w każdy poniedziałek z samego rana. Prace budowlane odbywały się od poniedziałku do piątku. W każdy piątek pracownicy wracali na weekend do domu. W okresie od 16 do 18.03 i od 21.03 do 25.03.2016r. powód był na urlopie. Wielkanoc przypadała na dni 27 i 28.03.2016r.(poniedziałek)

T. K. bez zastrzeżeń wykonywał pracę w ponadnormatywnym wymiarze czasu pracy w 29.03.2016r. -wtorek (9godzin) i 30.03.2016r. -środa (10godzin). Wykonując pracę nie informował swojego przełożonego, że źle się czuje.

Sąd I instancji ustalił następnie, że w dniu 31 marca 2016 roku (czwartek) trzech pracowników należących do związków zawodowych, w tym powód, odmówiło pracy w godzinach nadliczbowych. Powód poinformował swojego przełożonego, że nie będzie pracował cały tydzień w godzinach nadliczbowych, że może to robić 2 dni w tygodniu. Powód wyrażał zgodę na pracę w dwa dni w tygodniu, ale odmawiał pracy w godzinach nadliczbowych przez 3 dni w tygodniu. T. G. jako bezpośredni przełożony powoda, pouczył go o obowiązku stosownego usprawiedliwienia.

Wówczas powód próbował tłumaczyć się, że źle się czuje. T. G. poinformował go o tym, że powinien przedstawić stosowne zaświadczenie o niemożności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, bądź zgłosić się do lekarza medycyny pracy. Powód nie udał się do lekarza, ani na pogotowie.

Odmowa wykonania pracy przez 3 pracowników wpływała na zwiększenie opóźnienia w wykonaniu zadania w G.. Doszło do zdezorganizowania zaplanowanych czynności. T. G. sporządził notatkę służbową. Zawniósował o

wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec pracowników odmawiających pracy w godzinach nadliczbowych. Notatkę przesłał swoim przełożonym. W dniu 05.04.2016r. J. S. i M. G. wysłuchali T. K..

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 06 kwietnia 2016 roku pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku pracy, tj. niewypełnienia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na odmowie wykonania w dniu 31 marca 2016 roku polecenia służbowego dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych, wynikającej ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Pismem z dnia 06 kwietnia 2016 roku pracodawca zwrócił się do Przewodniczącego (...) z prośbą o reakcję na zachowania pracowników odmawiających wykonywania poleceń służbowych- pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, iż postawa ta dotyczyła członków (...), co ma także negatywny wpływ na pozostałych pracowników. W dniu 11 kwietnia 2016 roku T. K. złożył sprzeciw, w którym wskazał, iż w jego ocenie, wydawanie pracownikowi zgłaszającemu problemy ze zdrowiem polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Zdaniem powoda, okolicznościami uzasadniającymi odmowę wykonania pracy ponad normy czasu pracy są problemy zdrowotne, sytuacja rodzinna pracownika, bądź jego obowiązki pozazawodowe.

W dniu 18 kwietnia 2016 roku pracodawca zwrócił się do reprezentującej powoda organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiocie nałożonej kary porządkowej. Organizacja wyraziła sprzeciw wobec ukarania pracownika argumentując swoje stanowisko przede wszystkim faktem, iż pracownicy nie nadużywali prawa do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych, a okoliczności związane ze zdrowiem pracownika są przeszkodą do wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, organizacja związkowa kwestionowała istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy uzasadniających wydanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem zakładanie z góry takiej pracy podczas realizacji kontraktu jest działaniem bezprawnym. Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku pracodawca podtrzymał decyzję o nałożeniu na T. K. kary nagany.

Mając na uwadze poczynione ustalenia w ocenie Sądu Rejonowego powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ten dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości. Z dokumentów dołączonych do akt wynikało, że powód cierpiał na schorzenia kręgosłupa, z tytułu których leczy się od 2011 roku, a dodatkowo skarżył się na bóle w nadbrzuszu.

Sąd uznał też w znacznej części za wiarygodne relacje powoda, gdyż jasno odpowiadał na pytania. Nie podzielił jego twierdzeń w zakresie, w jakim wykazywał, iż jedyną przyczyną odmowy wykonania pracy w godzinach nadliczbowych było jego złe samopoczucie, uznając je za nielogiczne. Powód nie był w stanie podać kiedy poinformował swego przełożonego o tym, że się źle czuje. Powód mimo twierdzenia obecnie, że źle się czuł, podczas odmowy wykonania polecenia, nie udał się do lekarza ani na pogotowie w dniu, gdy odmówił pracy w godzinach nadliczbowych, ani po tym dniu. Nie zostały poparte żadnymi dokumentami zalecenia lekarskie inne niż na k. 54-63. Brak jest dowodów na to, że w dniu 31.03.2016r. odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe, które mu uniemożliwiały pracę w godzinach nadliczbowych. Nie potwierdził tego świadek T. G.. Jak wynika z materiału dowodowego odmowa była związana z niezadowoleniem pracowników co do pracy przez cały tydzień w godzinach nadliczbowych, związanym z ciągłym zmniejszaniem liczby pracujących u pozwanego.

Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne zeznania świadka T. G., który podał, że powód odmówił pracy w godzinach nadliczbowych dlatego, że nie chciał pracować 3 dni, ale 2 dni w zwiększonym wymiarze czasu pracy. Dopiero później podnosił argument dotyczący złego samopoczucia. W ciągu dnia pracy 31 marca 2016 roku nie narzekał na swój stan zdrowia.

Sąd I instancji zauważył, iż z zasady wykonanie pracy w godzinach nadliczbowych jest obowiązkiem pracownika jeżeli polecenie takiej pracy zostało wydane. Przy czym „pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normę (wymiar) dobową lub praca przekraczająca w okresie rozliczeniowym wymiar średniotygodniowy. W warunkach określonych komentowanym przepisem praca w godzinach nadliczbowych lub ponadwymiarowych (przekraczająca przedłużony dobowy wymiar) stanowi obowiązek pracownika. Polecenie pracy jest co do zasady wiążące. Odmowa jego

wykonania może nawet skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. komentarz do art.52)” (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). Powód zaś miał pracować ponad 8 godzin w czwartek, gdy dotychczasowa norma czasu pracy w tym tygodniu wynosiła z uwagi na święta Wielkanocne przypadające w poniedziałek 32 godziny (4 dni x 8 godzin), a przepracowanych zostało 27 godzin(9+10+8 godzin) włącznie z czwartkiem i 35 godzin (9+10+8+8 godzin) włącznie z piątkiem.

Sąd Rejonowy przypomniał, że „Pracownik nie ma prawa oceniać zasadności polecenia pracodawcy o zarządzeniu pracy w godzinach nadliczbowych. Żaden organ nie dokonuje kontroli zasadności wydanego polecenia. Obowiązkiem pracownika jest wykonanie wydanego polecenia. Odmowa podporządkowania się poleceniu pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych uzasadnia nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika. (...) W judykaturze nie wymieniono sytuacji, które usprawiedliwiałyby odmowę wykonania przez pracownika polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, nie usprawiedliwia takiej odmowy zmęczenie pracownika. Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. (...) (J. I., Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy za okres 1 lipca 1990 r. – 30 czerwca 1991 r., PS 1992, Nr 2, s. 67 i n.). (...)pracę w godzinach nadliczbowych można zarządzić w sytuacjach odbiegających od normy. Szczegółowość sytuacji uzasadnia więc podporządkowanie się pracownika poleceniu pracodawcy wykonywania pracy innego rodzaju. Komentowany przepis wprowadza wyjątek od obowiązku pracownika wykonania polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie ma prawa wydać takiego polecenia (jedynie -przypisek B.K.)pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. (...) zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, można zatrudniać w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 4 godzin na dobę i 150 godzin rocznie wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.” (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016). Zdaniem Sądu rejonowego „mimo, że praca w budownictwie nie należy do łatwych, bezsporne było, że powód nie był zatrudniony na stanowisku pracy, na którym występowały przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na treść art.100 § 1 kp , zgodnie z którym pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie natomiast z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1987 roku (I PRN 68/87, OSNCP 1989 nr 10, poz. 164), „praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika, co nie uzasadnia to jednak odmowy pracownika wykonania polecenia pozostania poza godzinami pracy w celu zakończenia, np.: usuwania awarii. Powód wskazywał na swoje zmęczenie i uciążliwości związane z pochylaniem się przy nadkwasocie. Sąd I instancji nie podzielił jego argumentów, że zmęczenie pracą usprawiedliwiało odmowę wykonania prac w czwartek 31.03.2016r. W świetle zapotrzebowania pracodawcy na wykonanie możliwie dużej ilości zadań w miesiącu marcu, w którym z uwagi na święta była mniejsza liczba dni pracujących, działania pozwanego ustalające pracę w godzinach nadliczbowych były zgodne z prawem. T. G. uwzględnił zmęczenie powoda i innych pracowników, ograniczając dni pracy w godzinach nadliczbowych do wtorków, śród i czwartków. Polecenie wydane powodowi miało na celu zakończenie etapu prac przewidzianych na czwartek 31.03.2016r., przy założeniu, że w piątek 01.04.2016r. dniówka nie może przekraczać 8 godzin, z uwagi na konieczność powrotu do O..

W każdym przypadku, gdy zachowanie pracownika odmawiającego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jest bezprawne(w tym sensie, że jest sprzeczne z przepisami prawa i prawnie skutecznymi poleceniami przełożonych), dochodzi do naruszenia ustalonego porządku pracy w rozumieniu art. 108 § 1 kp.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż skoro zatem pracodawca ocenia, że zachodzi konieczność wykonania pracy w godzinach nadliczbowych w danym momencie, to pracownik nie wykonując jej naraża się na odpowiedzialność porządkową określoną w rozdziale VI kodeksu pracy.

W orzecznictwie utrwalony jest pogląd, że pracownik jest zobowiązany do pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli praca ta została zarządzona przez upoważnionych przełożonych, a T. G. był upoważniony do wydawania poleceń powodowi. Skoro źródłem wskazanego obowiązku jest ogólny obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych, opisany w art. 100 § 1 kp i obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy opisany w art. 100 § 2 pkt 4 kp, to T. K. był zobowiązany nie tylko do wykonywania poleceń ogólnych T. G., ale i jego polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jako dotyczących pracy, a zatem jego działanie było sprzeczne z prawem i nie zasługuje na ochronę. (zob. np. M.T. Romer, Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2007, s. 682 oraz Z. Salwa, Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2006, s. 216).

Sąd I instancji podkreślił, iż granicą żądania przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych jest sytuacja, w której pracownik wykazałby, że jest to sprzeczne z jego uzasadnionymi interesami, np.: z prawem do zdrowia, prawem do niezakłóconego życia rodzinnego itd. Pracownik ma prawo także de lege lata odmówić wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracodawca stale nie rekompensuje pracy w godzinach nadliczbowych ani dodatkowym wynagrodzeniem, ani czasem wolnym od pracy. Wskazane postępowanie pracodawcy, wypełniające niewątpliwie znamiona wykroczenia, w świetle art. 8 KP nie zasługuje na ochronę z powodu nadużycia prawa” (Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. K. W., tok 2017). Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie wystąpiła. Bezsporne było między stronami, że powód otrzymał odpowiednie wynagrodzenie za pracę.

Sąd Rejonowy podzielił zatem stanowisko strony pozwanej, że podporządkowanie się poleceniom pracodawcy dotyczących pracy ponadnormatywnej było obowiązkiem powoda jako pracownika, mimo, że praca w godzinach nadliczbowych była wykonywana w warunkach określonego zmęczenia związanego z pochyleniem się, dojazdem do pracy poza O., pracą w dniu 29.03 i 30.03.2016r. T. K. nie wykazał, że wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych w czwartek w dniu 31 marca 2016 roku było niewłaściwe z uwagi na jego stan zdrowia. Nie przedstawił dokumentu, z którego wynikałoby, że zalecenia lekarskie w jego przypadku wymagały oszczędzania się, bezwzględnie zakazującego pracy w godzinach ponadwymiarowych. Z jego wypowiedzi w świetle przedstawionej przez niego dokumentacji medycznej, nie było nawet względnego zakazu wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych.

Sąd Rejonowy powołał się na wypowiedzi świadka T. G., iż powód ustalił przełożonemu granice, że będzie pracował w godzinach nadliczbowych przez 2 dni w tygodniu, a nie przez 3 dni w tygodniu. Powód chciał odmówić wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Relacje te wskazują na winę umyślną powoda jako pracownika angażującego się w spór z pracodawcą jako członek związku zawodowego. Nawet jeżeli korzystał z porady lekarskiej w dniach 15.03, 18.03, 23.03.2016r., powód nie wykazał, by w dniu 31.03.2016r. odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych była podyktowana szczególną, istniejącą w chwili dokonania odmowy sytuacją zdrowotną.

Dodatkowo Sąd I instancji zaznaczył, iż ustawodawca przyznał pracodawcy możliwość nakładania na pracowników kar porządkowych, które mają spełnić między innymi funkcję prewencyjną i wychowawczą, ale przy ich nakładaniu musi być spełniona procedura określona przez przepisy kodeksu pracy. Zatem, aby pracodawca mógł nałożyć karę porządkową na pracownika, musi zostać wykazane, że działał on bezprawnie oraz ponosi za to winę (umyślną, bądź nieumyślną). Przesłankami odpowiedzialności porządkowej określonej w art. 108 kp są bowiem: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 kp) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2, w tym między innymi nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, LexPolonica nr 317760 (OSP 1991, nr 4, poz. 90) tylko niewykonanie przez pracownika polecenia służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie ustalonego porządku i regulaminu pracy, o którym mowa w art. 108 § 1 kp i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej(...). Dodatkowo, jednym z przepisów proceduralnych, związanym z nakładaniem kar porządkowych jest art. 109 § 2 kp stanowiący, iż kara może być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Zgodnie z wyrokiem z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99 pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia. Sąd Rejonowy zauważył, iż powód został wysłuchany.

Zgodnie z art. 111 kp przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego istna była okoliczność ,iż w okresie dwutygodniowym poprzedzający zdarzenie, pracownicy przez trzy dni w tygodniu wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych, ale powód przebywał w tym czasie na urlopie.

Pracodawca nie wykazywał, żeby powód miał niewłaściwy stosunek do pracy. Z materiału dowodowego wynika jednocześnie, że powód nie przyjmował do siebie, że pracodawca może zlecać mu ponad wymiar czasu pracy w większej ilości dni niż 2 mimo, że podczas pobytu w G., to praca ponad ośmiogodzinny czas pracy była rzadko zlecana powodowi, co wynika z dokumentów (na k.86-88). Zatem waga naruszenia w zaistniałej sytuacji mogła zostać oceniona przez pracodawcę jako znaczna.

Sąd I instancji zaznaczył, iż pracodawca w świetle art. 108 § kp decyduje czy wręczy pracownikowi upomnienie czy naganę. T. K. podał T. G. jako przyczynę odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych to, że będzie pracował 2 a nie 3 dni w tygodniu w godzinach nadliczbowych, a później swój stan zdrowia. Tymczasem posiadał aktualne orzeczenie o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku i nie udał się do lekarza celem potwierdzenia jego niezdolności do pracy ani tego samego dnia, ani w dniach następnych, mimo, że o takim obowiązku przypominał mu już wcześniej T. G.. Sąd Rejonowy uznał, że nie stał na przeszkodzie w skorzystaniu z pomocy medycznej i uzyskaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy fakt, że powód przebywał poza miejscem zamieszkania. Z uwagi na specyficzną sytuację, jaką było przebywanie w delegacji, powód mógł skorzystać z pierwszej pomocy w Szpitalu w G. ze (...). Zatem pracodawca mógł ocenić, że postawa powoda wskazuje na znaczny stopień jego winy i zastosować surowszą karę porządkową z pominięciem upomnienia.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał , iż zastosowanie wobec powoda kary porządkowej nagany nie nastąpiło z naruszeniem prawa, a powództwo na podstawie art. 108 kp w zw. z art. 112 § 2 kp a contrario podlegało oddaleniu.

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego, Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 kpc i § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych .

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się powód, zaskarżając je w całości. W wywiezionej apelacji wyrokowi sądu I instancji zarzucił naruszenie przepisów prawa , które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy , w szczególności :

I. naruszenie przepisów prawa procesowego :

- **art. 233 § 1 k.p.c.** – poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego , co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych w postaci uznania , iż powód nie przyjmował do siebie , że pracodawca może zlecać mu ponad wymiar czasu pracy w większej ilości niż 2 ,

- **art. 233 § 1 k.p.c.** – poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego , co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych w postaci uznania , iż powód w związku z odczuwanymi dolegliwościami bólowymi obowiązany był udać się do lekarza po stosowne zaświadczenie o niezdolności do pracy ,

- **art. 227 k.p.c.** - poprzez uczynienie przedmiotem dowodu faktu, iż powód w dniu , w którym odmówił wykonania pracy w godzinach nadliczbowych nie skorzystał z pomocy medycznej oraz nie uzyskał zaświadczenia lekarskiego celem potwierdzenia swojej niezdolności do pracy , co w konsekwencji skutkowało nie rozpoznaniem istoty niniejszej sprawy , która w ocenie strony powodowej sprowadzała się do ustalenia, czy powód ze względu na niekorzystny stan zdrowia mógł odmówić pracy w godzinach nadliczbowych oraz czy swoim zachowaniem dokonał naruszenia obowiązków pracowniczych , bez poczynienia rozważań nad tym, czy w związku ze stanem zdrowia powinien skorzystać z pomocy specjalisty , czy też nie ,

II. naruszenie przepisów prawa materialnego :

- **art. 108 kp** – poprzez jego niewłaściwe zastosowanie , a w konsekwencji uznanie , iż odmowa pracy w godzinach nadliczbowych z powodów zdrowotnych może być podstawą nałożenia na pracownika kary porządkowej ,

- **art. 8 kp** - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie , a w konsekwencji uznanie , iż zachodziły szczególne potrzeby uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych , podczas gdy było to spowodowane zwolnieniem określonej liczby pracowników , a więc było efektem zamierzonego działania pracodawcy ,

- **art. 151 § 1 pkt 2 kp** – poprzez uznanie, że zachodziły szczególne potrzeby pracodawcy dla pracy powoda w godzinach nadliczbowych , podczas gdy potrzeba ta powstała na skutek zwolnienia przez pracodawcę znacznej liczby załogi .

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o :

I. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i obciążenie strony pozwanej kosztami procesu , w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje ,

ewentualnie

II. uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego

W odpowiedzi na apelację pozwana domagał się jej oddalenia oraz zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych .

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja nie zawiera uzasadnionych podstaw .

W ocenie Sądu II instancji , Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Odwoławczy uznał za prawidłowe zastosowanie przepisów prawa materialnego , dzieląc wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania przepisu art. 108 kp.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

Przechodząc do analizy zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego, zaznaczyć należy, iż w myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (uzasadnienie postanowienia SN 2003.03.18 IV CKN 1856/00). Wszechstronne rozważenie zebranego materiału, w kontekście unormowania art. 233 § 1 k.p.c. oznacza uwzględnienie i rozważenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por.

wyrok SN 2003.06.26 V CKN 417/01, LEX nr 157326). Nadto podkreślić należy, że przepis art. 233 §1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczeniem życiowym (por. wyrok SN 2002.03.14 IV CKN 859/00 LEX nr 53923)..

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Autor apelacji powyższym wymaganiom nie sprostał.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu .

Zdaniem Sądu Odwoławczego, chybnym jest zarzut apelującego, jakoby Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił ,iż „ powód nie przyjmował do siebie , że pracodawca może mu zlecić ponad wymiar czasu pracy większej ilości niż 2 „. Z relacji świadka T. G. , bezpośredniego przełożonego powoda ,wynika jednoznacznie , iż powód, jako (...), przyznał sobie prawo do kwestionowania polecenia pracodawcy odnośnie ilości dni świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych . Postawa skarżącego była nadto realizacją szerszego planu, ustalonego łącznie przez trzech pracowników pozwanej , by limitować wyznaczany przez pracodawcę czas pracy w godzinach nadliczbowych do dwóch dni , w miejsce trzech dni w tygodniu poleconych przez pracodawcę . Strona powodowa, poza twierdzeniami jej samej , nie zaproponowała nawet dowodów przemawiających za odmiennym przebiegiem zdarzeń .

Jako zupełnie niezrozumiały w kontekście naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jawi się zarzut błędnego ustalenia przez sąd meriti obowiązku leżącego po stronie powoda w zakresie potwierdzenia stanu zdrowia poprzez uzyskanie zaświadczenia lekarskiego. Sąd Rejonowy w żaden sposób nie wskazał, by powód – w ramach swych obowiązków – winien uzyskać u lekarza potwierdzenie złego samopoczucia. Natomiast , w związku z podaną przez niego przyczyną odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd ten prawidłowo ocenił (w oparciu o zasady doświadczenia życiowego), iż chory pracownik zazwyczaj poszukuje pomocy lekarskiej . Ponadto z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, iż powód przez dwa dni poprzedzające 31 marca 2016r. świadczył pracę w dodatkowym wymiarze . Pracował w godzinach nadliczbowych również po tym dniu . Powód nie wykazał , by w dniu odmowy pracy w czasie ponadwymiarowym odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe . Zaś dowodem na to mogłoby być - co słusznie zauważył Sąd I instancji - zaświadczenie lekarskie , czy też dokumentacja świadcząca o odbytej wizycie u lekarza w związku z nasilonymi dolegliwościami żołądkowymi .

Za chybnym Sądem Okręgowym uznał także zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w powiązaniu z zarzucanym nie rozpoznaniem istoty sprawy . Zauważyć należy ,iż twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności nie mające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyr. SN z 11.7.2012 r., II CSK 677/11,).

Rację na pozwany argumentując w treści odpowiedzi na apelację , iż Sąd Rejonowy niewątpliwie rozpoznał istotę sprawy , którą stanowiła kwestia zasadnego oraz zgodnego z przepisami prawa nałożenia na powoda kary porządkowej . Sąd ten wyczerpująco rozważył wszystkie aspekty, badając zarówno zachowanie wewnętrznej procedury jak i istnienie podstawy prawnej wymierzenia kary nagany tj. naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych oraz bezprawność tego zachowania . Okoliczność , iż powód ani w dniach bezpośrednio poprzedzanych 31 marca 2016r. , ani następnym nie skorzystał z pomocy lekarza miało dla sprawy znaczenie , albowiem rzucało

światło na twierdzenia powoda , iż jedyną przyczyną odmowy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych był zły stan zdrowia . Jak podkreślał Sąd Rejonowy, udokumentowana porada lekarska mogłaby stanowić potwierdzenie prawdziwości przyczyny odmowy wykonania polecenia służbowego w kontekście zasadności nałożenia kary porządkowej .

W ocenie Sądu II instancji, Sąd meriti nie naruszył także wskazanych w środku odwoławczym przepisów prawa materialnego , w tym nie zasługuje na podzielnie zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego w powiązaniu z podnoszonym naruszeniem przepisu art. 151 § 1 pkt. 2 kp . W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń nie ulega wątpliwości , iż kara nagany nałożona została zasadnie , nie wystąpiły tym samym okoliczności wyłączające bezprawność postawy powoda . Argumentację Sądu Rejonowego Sąd Odwoławczy przyjmuje za własną, co powoduje zbędność jej powtarzania .

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. , o czym orzekł w punkcie I wyroku .

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 oraz w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. 2015, poz. 1804) zasądził od powoda na rzecz powódki 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. (pkt II orzeczenia)

SSO B. Łożyńska- Motyka SSO B. Urbańska –Woike SSO B. Kurowska

.