

Sygn. akt IV P 147/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 września 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 05 września 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa E. A.

przeciwko (...) (...) w J.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową nagany nałożoną przez stronę pozwaną – (...) (...) w J. – na powódkę E. A. pismem z dnia 07 września 2018 roku,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 112,32 zł tytułem kosztów sądowych, od których powódka była ustawowo zwolniona,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 147/18

UZASADNIENIE

Powódka E. A. pozwem z dnia 8 października 2018 r. wniesionym przeciwko (...) (...) w J. wniosła o uchylenie zastosowanej wobec niej przez stronę pozwaną kary porządkowej nagany z dnia 7 września 2018 r. oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku muzyka orkiestrowego od dnia 16 czerwca 2005 r. Powódka nigdy nie była karana karami porządkowymi. Pozwany zastosował wobec powódki dnia 7 września 2018 r. karę porządkową nagany, jako przewinienie wskazując nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, polegające na dwukrotnym niewykonaniu poleceń służbowych w dniu 31 sierpnia 2018 r., dotyczących stawienia się na polecenie dyrektora (...) w jego gabinecie. Pozwana konieczność stawienia się u dyrektora argumentowała nieodpowiednim i aroganckim zachowaniem powódki podczas spotkania pracowników w dniu 30 sierpnia 2018 r.

Powódka wniosła w dniu 10 września 2018 r. od orzeczonej kary sprzeciw do pozwanego pracodawcy, który sprzeciw odrzucił. W ocenie powódki orzeczona kara porządkowa została przez pozwanego zastosowana bezpodstawnie i z naruszeniem przepisów, albowiem powódka nie dopuściła się żadnego przewinienia. Podniosła, że zgodnie z § 32 Regulaminu pracy pracowników artystycznych (...) (...) w J. obowiązuje Plan Pracy sporządzony przez pracodawcę. Planem pracy jest wykaz zajęć, Pracy Indywidualnej (PI) oraz Indywidualnej P. Artystycznej ((...)), ogłaszany na podstawie harmonogramu czasu pracy. § 34 Regulaminu stanowi, że jeśli w Planie Pracy nie zaplanowano żadnych zajęć, pracownik artystyczny przeznaczca cały dzienny wymiar czasu pracy na pracę indywidualną lub

na indywidualne próby artystyczne, ponadto nie stanowią one Zajęcia i mogą być wykonywane w siedzibie lub poza siedzibą Pracodawcy, zaś pracownik jest obowiązany poinformować o miejscu wykonywania pracy Inspektora Orkiestry, gdy praca jest wykonywana poza miejscem zamieszkania. Pracodawca telefonicznie informuje pracownika o zmianach dotyczących pracy indywidualnej lub (...), nie później niż do godz. 13.00 dnia poprzedzającego zmiany. Dyrektor (...) miał możliwość osobiście wezwać powódkę po zakończonym spotkaniu w dniu 30.08.2018 r., jednak tego nie uczynił. Powódka została wezwana na spotkanie z dyrektorem przez Inspektora orkiestry, w czasie przeznaczonym na pracę indywidualną. Zgodnie z Planem Pracy powódka o godz. 12.45 opuściła (...) i zamierzała wykonywać (...) poza siedzibą pracodawcy. Zgodnie z Regulaminem pracownik nie jest obowiązany stawiać się na wezwanie pracodawcy w trakcie wykonywania próby artystycznej, a wszelkie zmiany w zakresie wykonywanej pracy winne być ustalone dzień wcześniej, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

W zachowaniu powódki nie można dopatrywać się naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

W odpowiedzi na pozew (k. 53-54) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania. Strona pozwana przyznała, że powódka jest zatrudniona w (...) (...) w J. od dnia 16.06.2005 r. na muzyka orkiestrowego. Zarzuciła, że w dniu 30.08.2018 r. miało miejsce zebranie pracowników (...). Powódka w tym dniu otrzymała bezpośrednio po tym spotkaniu polecenie służbowe o konieczności stawienia się w gabinecie dyrektora. Było to w trakcie wykonywania przez powódkę obowiązków na terenie (...). Wezwanie powódki nie wiązało się ze zmianą Zajęcia w planie pracy. Zgodnie z § 7 pkt 1 ppk 1 regulaminu pracy, podstawowym obowiązkiem pracownika jest stosowania się pracownika do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami lub umową o pracę. Tuż po spotkaniu pracowników inspektor orkiestry T. S. zadzwonił do powódki na polecenie dyrektora i przekazał informację o konieczności stawienia się u dyrektora. Powódka nie stawiała się u dyrektora. Nie zapytała też inspektora, o czym dyrektor chce z nią rozmawiać. Odpowiedziała, że jest poza budynkiem (...) i rozłączyła się. Inspektor ponownie zadzwonił do powódki i przekazał jej, że obowiązek stawienia się u dyrektora jest poleceniem służbowym i że powódka ma się stawić w tym dniu do godz. 14.30. Powódka odmówiła i nie stawiała się tego dnia u dyrektora. Powódka przed zastosowaniem kary porządkowej została wysłuchana. Powódka nie poinformowała przełożonego, że w ciągu odbywania (...) będzie ją wykonywała poza terenem (...), mimo że taki obowiązek na niej ciążył. Ponadto wykorzystywała czas pracy do celów niezwiązanych z obowiązkami z niej wynikającymi. Bez znaczenia jest w ocenie strony pozwanej, że strona pozwana przygotowała wcześniej pismo z naganą, gdyż mogła je zniszczyć, gdyby uznała, że wymierzenie powódce kary porządkowej jest nieuzasadnione.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. A. jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku muzyka orkiestrowego od dnia 16 czerwca 2005 r. Powódka nigdy nie była karana karami porządkowymi.

(dowód: bezsporne, a nadto: dokumenty w aktach osobowych powódki)

W (...) (...) w J. obowiązuje Regulamin Pracy.

Zgodnie z § 28 Regulaminu czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje do dyspozycji pracodawcy w (...) lub innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. W myśl § 29 czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym trwającym od 1 września do 31 sierpnia następnego roku. Może być stosowany przerywany czas pracy, wg z góry ustalonego harmonogramu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwa ta nie jest włączana w czas pracy. Może być stosowany równoważny system pracy.

Zgodnie z par. 30 ust. 3 Regulaminu pracownicy artystyczni zatrudnieni są w podstawowym i przerywanym czasie pracy. § 30 pkt 5 stanowi, że miesięczne harmonogramy czasu pracy pracowników artystycznych, w których wykazane są godziny pracy, dni wolne oraz świąteczne, ustalane są z wyprzedzeniem co najmniej jednotygodniowym na miesiąc

następny i niezwłocznie podane do wiadomości pracownikom. § 30 pkt 6 stanowi, że na pisemny wniosek pracownika pracodawca może ustalić indywidualny harmonogram jego czasu pracy w ramach systemu pracy, w którym pracownik jest objęty. Zgodnie z §31 w uzasadnionych przypadkach pracodawca może zmienić miesięczny harmonogram czasu pracy pracowników. Zgoda na zmianę miesięcznego harmonogramu może być wyrażona indywidualnie przez pracownika.

§ 32 stanowi, że pracowników artystycznych obowiązuje plan pracy sporządzony przez pracodawcę. Planem pracy jest wykaz zajęć, pracy indywidualnej oraz indywidualnych pracy artystycznej ogłaszany na podstawie harmonogramu czasu pracy. Miesięczny plan pracy pracodawca podaje do wiadomości pracownika najpóźniej na jeden tydzień przed rozpoczęciem nowego miesiąca poprzez wywieszenie go na tablicy ogłoszeń. O zmianach w planie pracy pracodawca informuje pracowników w formie ogłoszenia wywieszonego na tablicy ogłoszeń nie później niż o godzinie 12.00 dnia poprzedzającego zmiany oraz na stronie internetowej (...) w wewnętrznym panelu pracowniczym. Ogłoszenia o zmianie wywieszone na tablicy ogłoszeń uważane są za podane do wiadomości całemu zespołowi.

§33 stanowi, że w ramach dziennego wymiaru czasu pracy pracownicy artystyczni zobowiązani są realizować następujące zajęcia określone przez pracodawcę: próbę (w tym próbę z orkiestrą, próbę generalną, próbę sekcijną, indywidualną próbę artystyczną – (...)), koncert. Udział w jednym zajęciu wypełnia pracownikowi artystycznemu 1/2 dziennego wymiaru czasu pracy, to jest 4 h.

§34 ustęp 2 stanowi, że w przypadku, gdy w planie pracy nie zaplanowano żadnych zajęć, pracownik artystyczny przeznaczca cały dzienny wymiar czasu pracy na pracę indywidualną, jeżeli nie został ujęty w obsadzie do koncertu, albo na indywidualną próbę artystyczną, jeżeli został ujęty w obsadzie do koncertu. W przypadku, gdy pracownik artystyczny nie jest ujęty w obsadzie do prób i koncertów, przeznaczca cały dzienny wymiar czasu pracy na pracę indywidualną, w celu otrzymania należytej formy artystycznej. Praca indywidualna nie stanowi zajęcia i może być wykonywana w siedzibie lub poza siedzibą pracodawcy. Pracownik artystyczny zobowiązany jest do zmiany rodzaju wykonywanej pracy na polecenie pracodawcy. Pracownik artystyczny, który odbywa PI lub (...) poza siedzibą (...), wskazuje inspektorowi orkiestry miejsce, w którym będzie przebywał, o ile będzie ją wykonywał poza miejscowością zamieszkania. Pracownik artystyczny na żądanie pracodawcy odbywa PI albo (...) w siedzibie (...). W takim przypadku pracodawca zapewnia muzykowi pomieszczenie.

Pracodawca telefonicznie informuje pracownia o zmianach dotyczących pracy indywidualnej lub (...) nie później niż do godz. 13.00 dnia poprzedzającego zmiany.

§54 stanowi, że szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny pracy jest nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne ojej puszczanie bez usprawiedliwienia, a także niewykonywanie poleceń przełożonych.

(dowód: Regulamin pracy, k – 18-43)

Próby orkiestry odbywają się od 8.45 do 12.45.

(dowód: zeznania świadka A. Z., k – 94-94 v, zeznania świadka T. I., k – 94v-95v, zeznania świadka Ł. M., k – 95v-96, zeznania świadka A. J., k – 117v-118, zeznania świadka E. K., k – 118v-119, zeznania świadka zeznania świadka S. M., k – 119v-120, przesłuchanie powódki, k – 144v-145)

W dniu 30.08.2018 r. powódka brała udział w próbie orkiestry od 8.45 do 12.45. Po próbie miało miejsce zebranie pracowników (...), dotyczące wyjazdu orkiestry do L.. Powódka była obecna na tym zebraniu. Bezpośrednio po jego zakończeniu powódka wyszła z (...), aby pojechać do L., gdzie mieszka, a następnie planowała załatwić różne sprawy osobiste. W tym dniu zamierzała wykonywać (...) poza siedzibą pracodawcy. Pracodawca nie nakazał powódce, aby w tym dniu wykonywała (...) na terenie (...).

(dowód: zeznania świadka A. Z., k – 94-94 v, zeznania świadka T. I., k – 94v-95v, zeznania świadka Ł. M., k – 95v-96, zeznania świadka A. J., k – 117v-118, zeznania świadka E. K., k – 118v-119, zeznania świadka zeznania świadka S. M., k – 119v-120, przesłuchanie powódki, k – 144v-145)

Inspektor orkiestry T. S. zadzwonił po zebraniu na polecenie dyrektora do powódki i przekazał informację o konieczności stawienia się powódki w gabinecie dyrektora. Nie poinformował powódki o przyczynach jej wezwania, a powódka o nie nie pytała. Odpowiedziała, że jest poza budynkiem (...). Inspektor orkiestry T. S. za chwilę ponownie zadzwonił do powódki i przekazał jej, że obowiązek stawienia się u dyrektora jest poleceniem służbowym i że powódka ma się stawić w tym dniu do godz. 14.30. Ponownie nie poinformował powódki o przyczynach jej wezwania, a powódka o nie nie pytała.

Powódka ponownie odmówiła.

Powódka nie stawiała się tego dnia u dyrektora.

(dowód: zeznania świadka T. S., k – 120-120v, zeznania świadka S. M., k – 119v-120, częściowo przesłuchanie powódki, k – 144v-145, częściowo przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej T. J., k 145– 145v)

Pracodawca zastosował wobec powódki dnia 7 września 2018 r. karę porządkową nagany, jako przewinienie wskazując nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, polegające na dwukrotnym niewykonaniu poleceń służbowych w dniu 30 sierpnia 2018 r. wydanych przez T. S., a dotyczących stawienia się na polecenie dyrektora (...) w jego gabinecie.

Powódka została prawidłowo pouczona o trybie i terminie złożenia sprzeciwu od kary nagany.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: kara nagany, k – 12)

Pracodawca miał uprzednio przygotowane pismo w przedmiocie nagany, sporządzała je A. J. – pracownik zajmujący się kadrami i płacami. Dyrektor nie podpisał pisma przez wysłuchaniem powódki.

Powódka przed zastosowaniem kary porządkowej została wysłuchana, co potwierdziła podpisem na piśmie zawierającym naganę.

(dowód: nagana, k – 86 cz. B akt osobowych powódki, zeznania świadka A. J., k – 117v-118 , zeznania świadka S. M., k – 119v-120, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej T. J., k – 145v)

Powódka wniosła w dniu 10 września 2018 r. wniosła sprzeciw od kary nagany do pozwanego pracodawcy. Pracodawca pismem z dnia 24.09.2018 r. sprzeciw odrzucił.

(dowód: bezsporne, a nadto: sprzeciw z dnia 10.09.2018 r., k – 13-15, pismo z dnia 24.09.2018 r., k - 16)

W (...) (...) w J. nie ma możliwości lokalowych, aby wszyscy muzycy odbywali (...) na jej terenie. Dyrektor (...) nigdy nie zarzucał żadnemu muzykowi, że odbywał (...) poza (...).

Do 29.08.2018 r. nie został zmieniony plan pracy muzyków.

(dowód: zeznania świadka A. Z., k – 94-94 v, zeznania świadka T. I., k – 94v-95v, zeznania świadka Ł. M., k – 95v-96, zeznania świadka A. J., k – 117v-118, zeznania świadka E. K., k – 118v-119, zeznania świadka S. M., k – 119v-120, przesłuchanie powódki, k – 144v-145, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej T. J., k – 145v)

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, a także o zeznania świadków i stron postępowania.

Dokumentacja złożona przez strony nie została zakwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła wątpliwości Sądu co do wynikających z niej faktów.

Dowód z przesłuchania stron Sąd uwzględnił tylko w takim zakresie, w jakim korespondował on z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym i znajdował w nim potwierdzenie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione i z tych względów kara nagany nałożona na powódkę została uchylona.

Podstawą żądania powódki był przepis art. 112 k.p., zgodnie z którym, jeżeli zastosowanie kary porządkowej wobec pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§ 2).

Zgodnie z przepisem art. 108 § 1 kodeksu pracy 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 albo karę nagany. Uprawnienie do nakładania tego typu kar jest jednym z przejawów kierowniczej roli pracodawcy w procesie pracy. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Na mocy przepisu art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Przepis art. 112 k.p. wskazuje tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§1 zd. 1), a w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

W pierwszej kolejności Sąd badał wymogi formalne, związane z trybem odwołania się od kary porządkowej. Zarzucane powódce nieprawidłowe zachowanie miało mieć miejsce 30.08.2018 r. Kara nagany została udzielona 10.09.2018 r. Sprzeciw powódka złożyła w dniu 10.09.2018 r. Odpowiedź na sprzeciw uzyskała w dniu 24.09.2018 r. Pozew złożono w dniu 8.10.2018 r.

Sąd w związku z powyższym doszedł do przekonania, że wszystkie wymogi formalne zostały zachowane. Pracodawca wysłuchał powódkę, odpowiedział na jej sprzeciw w ustawowym terminie 14 dni, udzielił kary nagany przed upływem 14 dni od daty dowiedzenia się o naruszeniu przez pracownika organizacji i porządku pracy oraz przed upływem 3 miesięcy od daty dokonania naruszenia.

Powódka podniosła zarzuty formalne wobec udzielonej jej kary nagany. W ocenie Sądu nie były one trafione.

Po pierwsze powódka podnosiła, że kara nagany została orzeczona bez uprzedniego wysłuchania powódki. Twierdzenie to nie polega na prawdzie. W toku postępowania dowodowego Sąd ustalił, że dyrektor (...) umożliwił powódce odniesienie się do stawianego jej zarzutu. Miało to miejsce na spotkaniu, na którym ostatecznie wręczono powódce naganę. Sąd okoliczność tę ustalił na podstawie zeznań świadków, którzy brali udział w spotkaniu – S. M. i A. J. oraz przesłuchania przedstawiciela strony pozwanej T. J.. Zgodnie zeznali oni, że powódka została poproszona o wyjaśnienie, dlaczego się nie stawiła na spotkanie u dyrektora. Powódka okoliczność tę potwierdziła własnoręcznym podpisem na piśmie zawierającym naganę. Powódka podpisała oświadczenie o treści: „Potwierdzam, że zostałam wysłuchana”. W ocenie Sądu okoliczność, że powódka była zestresowana i zdenerwowana spotkaniem, nie pozwala na przyjęcie, że podpisała oświadczenie nie czytając go. Przeczą temu zasady doświadczenia życiowego, które każe

przyjąć, że dorosła kobieta, od lat pracująca zawodowo i stykająca się z szeregiem pism, nie podpisałaby oświadczenia nie czytając go, tym bardziej, że dotyczyło tak istotnej kwestii jak kara nagany.

Sąd na podstawie zeznań tych samych świadków ustalił, że dyrektor dopiero po wysłuchaniu powódki podpisał karę nagany. Zeznania tych świadków były spójne i logiczne, a nadto – co wyżej wskazano – znajdują potwierdzenie w dokumencie w postaci pisma zawierającego naganę.

Powódka w pozwie kwestionowała nie tylko formalną poprawność ukarania jej, ale zarzucała także brak merytorycznego uzasadnienia nałożonej na nią kary.

Kary porządkowe mogą być stosowane w przypadku m.in. nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy – i ta przyczyna została powołana przez pracodawcę.

Badając, czy zachowanie powódki można uznać za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy Sąd miał na uwadze przepisy Regulaminu pracy.

Badając zasadność nałożonej kary porządkowej Sąd zważył, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 k.p.

W ocenie Sądu zachowanie powódki, polegające na niestawieniu się na wezwanie dyrektora na spotkanie w jego gabinecie nie stanowiło naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Nie był przy tym sporny sam fakt, że powódka na to spotkanie się nie stawiała.

Sąd brał pod uwagę w szczególności przepisy regulaminu obowiązującego u strony pozwanej. Zgodnie z regulaminem czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym dwunastomiesięcznym okresie rozliczeniowym trwającym od 1 września do 31 sierpnia następnego roku. Może być stosowany przerywany czas pracy, wg z góry ustalonego harmonogramu, przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwa ta nie jest włączana w czas pracy (§ 29 Regulaminu). Zgodnie z § 30 ust. 3 Regulaminu pracownicy artystyczni zatrudnieni są w podstawowym i przerywanym czasie pracy.

Regulamin w § 32 stanowi, że pracowników artystycznych obowiązuje plan pracy sporządzony przez pracodawcę. Planem pracy jest wykaz zajęć, pracy indywidualnej oraz indywidualnych pracy artystycznej ogłaszany na podstawie harmonogramu czasu pracy. §33 stanowi, że w ramach dziennego wymiaru czasu pracy pracownicy artystyczni zobowiązani są realizować następujące zajęcia określone przez pracodawcę: próbę (w tym próbę z orkiestrą, próbę generalną, próbę sekcijną, indywidualną próbę artystyczną – (...)), koncert. Udział w jednym zajęciu wypełnia pracownikowi artystycznemu 1/2 dziennego wymiaru czasu pracy, to jest 4 h.

Powódka bezspornie w dniu 30.08.2018 r. odbyła próbę, która trwała 4 godziny. Jej obowiązkiem było więc wykonanie w tym dniu pracy indywidualnej albo indywidualnej pracy artystycznej. Plan pracy na ten dzień nie został zmieniony, co również było bezsporne.

Zgodnie z regulaminem pracownik artystyczny ma prawo wykonywać pracę indywidualną i indywidualną próbę artystyczną poza teren (...). Wbrew twierdzeniom strony pozwanej jedynie w sytuacji, gdy czynności te będą wykonywane poza miejscowością, w której pracownik zamieszkuje, winien on poinformować o tym inspektora orkiestry. Powódka nie planowała wykonywania PA lub (...) poza miejscem zamieszkania, nie miała więc obowiązku informowania inspektora orkiestry o tym, że będzie je wykonywać poza (...)

Regulamin w żadnym miejscu nie stanowi o godzinach, w których pracownik winien wykonywać pracę indywidualną albo indywidualną próbę artystyczną. Wobec faktu, że może je wykonywać poza (...) oczywistym jest, że nie jest technicznie możliwe, aby w takim przypadku były odbywane bezpośrednio po próbach orkiestry, ponieważ pracownik musi mieć możliwość dojeżdżania do domu. Skoro z regulaminu nie wynikają godziny, w jakich pracownik

jest obowiązany wykonywać pracę indywidualną albo indywidualną próbę artystyczną, przyjęć należy, że może je wykonywać w dowolnych godzinach. Taką interpretację potwierdza zapis § 30 ust. 3 Regulaminu, który stanowi, że pracownicy artystyczni zatrudnieni są w podstawowym **i przerywanym** czasie pracy. Powódka nie pozostawała więc bezpośrednio po próbie w dyspozycji pracodawcy, miała prawo w tym czasie zaplanować inne czynności, w tym czynności niezwiązane z pracą.

Strona pozwana nie zaoferowała żadnych dowodów na okoliczność przeciwną, w szczególności Planu Pracy na 30.08.2018 r., z którego wynikałoby, że w tym dniu (...) miała się odbywać od 12.45 do 16.45.

Powódka miała więc prawo po próbie orkiestry opuścić budynek (...) i udać się np. do domu. Sąd nie miał podstaw, aby nie dać wiary powódce, że była już poza budynkiem (...), gdy telefonował do niej inspektor orkiestry. Jednak nawet gdyby tak było, powódka nie miała obowiązku stawić się na wezwanie dyrektora, jeśli miała zaplanowane inne czynności, w szczególności biorąc pod uwagę, że nie była poinformowana o celu wezwania, a więc nie wiedziała, czy wezwanie to jest związane z pracą. Prawdopodobna jest hipoteza, że gdyby powódka wróciła do (...) na wezwanie dyrektora, wówczas nie zdążyłaby wykonać (...) w zaplanowanym przez siebie czasie, a właśnie indywidualna próba artystyczna jest jednym z jej podstawowych obowiązków. Rozmowa, którą chciał przeprowadzić dyrektor z powódką, mogła się odbyć następnego dnia.

Konkludując, Sąd uznał, że zachowanie powódki, polegające na niestawieniu się na wezwanie dyrektora na spotkanie w jego gabinecie, nie stanowiło naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a więc nie naruszało jej obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 k.p., nie było nadto bezprawne, gdyż całkowicie znajdowało oparcie w regulaminie. Kara porządkowa nałożona przez pracodawcę była zastosowana z naruszeniem przepisów prawa.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powódce na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Strona pozwana proces przegrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłata sądowa, od której powódka była zwolniona podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na Skarbu Państwa. Przedmiotowa sprawa jest sprawą o charakterze niemajątkowym, w której pobiera się opłatę podstawową wynoszącą 30 zł. Pozostałe koszty sądowe to koszty stawiennictwa świadków na rozprawie.

O kosztach postępowania w punkcie III sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powódce Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), które w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.