

Sygn. akt IV P 231/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus - Krajewska

Protokolant: Sekretarz sądowy Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 13 listopada 2019 roku

sprawy z powództwa M. Z.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w G. Oddziałowi w T.

o uchylenie kary nagany

I Oddała powództwo,

II Zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztu procesu,

III Oplata od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IVP 231/19

UZASADNIENIE

Powód M. Z. wniósł pozew przeciwko pozwanemu (...) S.A. Oddziałowi w T. o uchylenie nałożonej na powoda kary porządkowej - nagany lub o ustalenie, że nałożona na powoda kara porządkowa została uchylona wskutek nie odrzucenia przez pracodawcę sprzeciwu w ustawowym terminie.

W uzasadnieniu pozwu powód wyjaśnił, że w dniu 11.07.2019 r. powód otrzymał zawiadomienie o nałożeniu nagany za brak obecności w pracy w dniu 28.06.2019 r. oraz zbyt późne poinformowanie o nieobecności w pracy spowodowanej chorobą w dniach 1-5.07.2019 r. Dnia 16.07.2019 r. powód wniósł sprzeciw od nałożonej kary, który nie został w ustawowym terminie odrzucony.

Pracodawca co prawda podpisał pismo o odrzuceniu sprzeciwu w dniu 26.07.2019 r. i wysłał jej listem poleconym, który został awizowany w dniu 30.07.2019 r. jednak powód w tym czasie przebywał na urlopie i nie odebrał przesyłki, która została powtórnie awizowana w dniu 6.08.2019 r. po czym zwrócona do nadawcy. Ostatecznie pismo pracodawcy

zawierające odrzucenie sprzeciwu zostało doręczone pracownikowi w miejscu pracy w dniu 16.08.2019 r. Z ostrożności procesowej wskazuję, że termin podjęcia przesyłki pocztowej upłynął w dniu 13.08.2019 r., stąd termin do wniesienia przedmiotowego powództwa upływa albo 27.08.2019 r. albo 30.08.2019 r. i bez względu na to, którą datę przyjąć za datę doręczenia pracownikowi oświadczenia woli pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu było ono spóźnione.

Powód, podtrzymując wszystkie swoje argumenty podniesione w sprzeciwie od kary nagany, domagał się uchylenia kary, albowiem kara porządkowa została nałożona bez podstawy faktycznej.

Z ostrożności procesowej, o ile sąd uznałby, iż postępowanie stało się bezprzedmiotowe z uwagi na skutek materialnoprawny jakim było uwzględnienie sprzeciwu z mocy prawa wskutek jego nie odrzucenia w terminie 14 dni wniósł o ustalenie, iż skutek ten nastąpił. Pracodawca upornie stoi na stanowisku, iż odrzucił sprzeciw poprzez

nadanie pisma zawierającego oświadczenie woli pocztą w terminie ustawowym (pomimo, iż oświadczenie woli dotarło do adresata 16.08.2019 r.), gdyż ma tym interes prawny, a bez ustalenia wzmianka o naganie nie zostanie usunięta z jego akt osobowych. Powodowi (w przypadku oceny przez sąd, iż postępowanie w trybie art. 112 KP stało się bezprzedmiotowe) nie przysługuje żaden inny środek ochrony swoich praw.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wskazano, że twierdzenia powoda o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę od ukarania karą porządkową po upływie 14 dniowego terminu od dnia wniesienia sprzeciwu jest całkowicie bezzasadne już w świetle samych argumentów jakie powołał powód w swoim pozwie. Zgodnie bowiem z art. 112 § 1 in fine k.p. nieodrzućenie sprzeciwu przez pracodawcę w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Treść tego przepisu jest jednoznaczna co do tego, że dedykowany pracodawcy w ww. przepisie 14 dniowy termin dotyczy podjęcia czynności odrzucenia sprzeciwu, nie zaś czynności doręczenia pracownikowi pisma informującego o odrzuceniu sprzeciwu. Skoro zatem pismo odrzucające sprzeciw i jednocześnie zawierające informację kierowaną do pracownika o tym odrzuceniu, zostało podpisane przez Zastępcę Dyrektora Generalnego Oddziału w (...) S.A. - zastępcę kierownika zakładu pracy w dniu 26 lipca 2019 r., to w tym dniu nastąpiło podjęcie przez pracodawcę czynności, o której mowa w art. 112 § 1 in fine k.p. Data doręczenia tego pisma pracownikowi pozostaje obojętna dla kwestii zachowania przez pracodawcę terminu przewidzianego w ww. przepisie.

Argumentacja zawarta w sprzeciwie powoda, do której (bez przytoczenia treści) odsyła pozew, powinna zostać poddana ocenie pod kątem, czy w świetle znanego pracodawcy oraz przedstawionego przez pracownika stanu faktycznego nieobecność pracownika w pracy w dniu 28 czerwca 2019 r. należało uznać za nieusprawiedliwioną oraz czy w świetle tego stanu brak było podstaw do uznania, że niezawiadomienie o tej nieobecności zakładu pracy przez pracownika w dniach 1 i 2 lipca 2019 r. miało charakter usprawiedliwiony.

Wskazano, że zgodnie z § 3 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tj., Dz. U. z 2014 r., poz. 1632) przewiduje, że dokumentem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy z powodu choroby jest zaświadczenie lekarskie. Z ww. przepisu wynika, że zaświadczenie lekarskie stanowi usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby w okresie jakiego dotyczy. Brak takiego zaświadczenia co prawda nie wyłącza możliwości uznania nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby za usprawiedliwioną a priori, , jednakże dla usprawiedliwienia spowodowanej chorobą nieobecnością w pracy pracownik musiałby wykazać, że stan zdrowia w jakim się znajdował w tym dniu oraz przez kolejne trzy dni całkowicie wyłączał możliwość poddania się badaniu lekarskiemu i uzyskania zaświadczenia lekarskiego. W niniejszej sprawie powód nie formułował twierdzeń, że nie mógł poddać się z uwagi na stan zdrowia w jakim się znajdował badaniu lekarskiemu wcześniej niż miało ono miejsce (czyli przed dniem 3 lipca 2019 r.). Nie uczynił tego ani w trakcie rozmowy z przedstawicielami pozwanej: świadkami P. G. i B. Z. w dniu 8 lipca 2019 r., tj. w dniu pierwszego dnia po powrocie powoda do pracy po okresie zwolnienia, ani podczas wyjaśnień składanych w dniu 11 lipca 2019 r. wobec ww. świadków przed nałożeniem kary porządkowej, ani w sprzeciwie, ani też w pozwie. Pracodawca nie podejmuje się oceny czy w świetle okoliczności przedstawionych w sprzeciwie można uznać stan zdrowia p. Z. za wyłączający możliwość stawienia się przez niego w pracy w dniu 28 czerwca 2019 r. - z uwagi na brak odpowiedniej wiedzy medycznej. Abstrahując jednak od tego, uznać należy, zwłaszcza wobec niepodania przez pracownika w rozmowach z przedstawicielami pracodawcy w dniach 8 i 11 lipca 2019 r. jakiegokolwiek argumentacji wskazującej przyczyny jego absencji w pracy w dniu 28 czerwca 2019 r. oraz w kontekście bardzo lakonicznego przedstawienia przez niego przyczyn, dla których o tej absencji nie zawiadomił pracodawcy (kolejno w dniach 1 i 2 lipca 2019 r.), uprawnione było uznanie przez pracodawcę za nieusprawiedliwioną nieobecności powoda w pracy w dniu 28 czerwca 2019 r. oraz za zaniechań pracownika w podjęciu przez niego przewidzianych w Regulaminie Pracy pozwanej (§ 36-38) czynności poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy zarówno w tym dniu jak i w dniach kolejnych. Biorąc powyższe pod uwagę ukaranie powoda karą porządkową znajdowało uzasadnienie w przepisie art. 108 § 1 pkt 2 k.p. oraz § 39 ust. 1 Regulaminu. W okolicznościach

natomiast wcześniejszych przypadków niezawiadomienia przez powoda pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy, wskazanych w zawiadomieniu o wymierzeniu kary porządkowej, za uzasadnione można uznać wymierzenie tej kary w postaci udzielonej pracownikowi nagany.

Sąd ustalił co następuje:

Powód jest pracownikiem E. (...) T. Sp. o.o. od dnia 5 lipca 2016r. Pracuje jako specjalista do spraw umów i zamówień. Od 3 kwietnia 2017r. w/w strony łączy umowa o pracę na czas nieokreślony.

Powód uzyskał zgodę pracodawcy na odbywanie aplikacji radcowskiej od 16 stycznia 2018r. do dnia 31 grudnia 2010r.

W dniu 29 sierpnia 2018r. ,że z tym dniem stanie się pracownikiem (...) S.A. Oddział w T. na podstawie art. 23(1) § 1 kp.

Dowód: umowy o pracę, pismo z dnia 9 stycznia 2018r., pismo z dnia 29.08.2018r. w aktach osobowych powoda

Przełożony powoda B. Z. miał uwagi do spóźniania się przez powoda w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy. W 2019r. powód wykorzystał już przysługujące 4 dni urlopu na żądanie.

Dowód: zeznania świadka P. G.- protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:14:27, zeznania świadka B. Z. - protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:29:27,

W dniu 28 czerwca 2019 r. powód nie stawił się do pracy i nie informował o przyczynie nieobecności. Nie skontaktował się także w dniach 1 i 2 lipca 2019r. Bezpośredni przełożony powoda D. Z. był nieobecny w pracy, z powodem próbował się skontaktować telefonicznie przełożony P. G.. Powód nie odebrał telefonu 1 lipca 2019r. odebrał telefon w dniu 2 lipca 2019r. Powiedział ,że jest chory i pójdzie do lekarza. Powód otrzymał o lekarza zwolnienie od 1 lipca 2019r. Powód stawił się po chorobie do pracy i w dniach 8 lipca 2019r. i 11 lipca 2019r. odbył rozmowę wyjaśniającą z przełożonymi .

Powód wskazał ,że nie jest lekarzem , nie potrafił zdiagnozować przyczyn nieobecności w pracy i nie wiedział jakiej treści powiadomienia dostarczyć pracodawcy.

Dowód: notatka służbowa k.14-14v , zeznania świadka P. G.- protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:14:27, zeznania świadka B. Z. - protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:29:27,

Pismem z dnia 11 lipca 2019r. powód został ukarany karą nagany za nieprzestrzeganie przyjętego sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Uzasadniono ,że w dniu 28.06.2019 roku powód nie stawił się w miejscu pracy. Taki stan rzeczy trwał również w kolejnych dniach. Nie powiadomił niezwłocznie pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Pan P. G., pełniący wówczas funkcję przełożonego (pod nieobecność kierownika Wydziału Organizacji), z własnej inicjatywy podejmował próby nawiązania kontaktu z powodem w celu ustalenia przyczyny nieobecności. Dopiero w dniu 02.07.2019 roku powód odebrał telefon od Pana P. G. przekazując, że jest chory i zamierza udać się do lekarza. W dniu 03.07.2019 roku wpłynęło do pracodawcy zwolnienie lekarskie wystawione na okres od dnia 01.07.2019 roku do dnia 05.07.2019 roku.

Dowód: kara nagany w aktach osobowych powoda , zeznania świadka P. G.- protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:14:27, zeznania świadka B. Z. - protokół elektroniczny z dnia 13.11.2019r. od 00:29:27,

Powód złożył sprzeciw od kary nagany w dniu 16 lipca 2019r. Wskazał ,że kara została na powoda nałożona na podstawie niepełnej oceny stanu faktycznego i jest rażąco niewspółmierna do ewentualnego stopnia zawinienia pracownika.

W piśmie powód podał ,że zdiagnozowano u niego cukrzycę typu II. Ostateczne potwierdzenie diagnozy nastąpiło 3.07.2019 r. po wykonaniu szeregu badań. Powód nie miał świadomości rozwoju choroby. W dniu 28.06.2019 r. istotnie nie stawił się w pracy i nie powiadomił o przyczynach pracodawcy, ale spowodowane to było (jak się potem okazało) wysokim poziomem cukru, gdyż cały ten dzień praktycznie przespał. Żona powoda (pracuje jako

nauczycielka) rozpoczęła już wakacje i wyjechała z dziećmi do rodziny do S., stąd nie było osoby, która mogłaby powiadomić Pracodawcę w moim imieniu o zaistniałej sytuacji.

Do lekarza powód udał się istotnie dopiero w dniu 3.07.2019 r., jednak było to uwarunkowane jego stanem zdrowia i to lekarz ocenił, iż był niezdolny do pracy co najmniej od 1.07.2019 r. (na wystawienie zaświadczenia (...) od wcześniejszej daty nie pozwalają przepisy). Również fakt odebrania telefonu od p. P. G. w dopiero w dniu 2.07.2019 r. nie wynikał ze złej woli, ale ze stanu zdrowia w połączeniu z faktem, iż powód nie znał jego numeru telefonu i nie miał go w pamięci telefonu. Stąd powód nie mógł wiedzieć, że to akurat p. P. G. do niego dzwoni.

Podsumowując powód wyraził ubolewanie, z powodu zaistniałej sytuacji, jednak nie można mu przypisać winy w stopniu uzasadniającym ukaranie najsurowszą karą dyscyplinarną, gdyż jego ewentualne zaniedbania miały marginalny charakter i były w większości uwarunkowane czynnikami od powoda niezależnymi.

Dowód: sprzeciw od kary nagany w aktach osobowych powoda

Pismo odrzucające sprzeciw i jednocześnie zawierające informację kierowaną do pracownika o tym odrzuceniu, zostało podpisane przez Zastępcę Dyrektora Generalnego Oddziału w (...) S.A. - zastępcę kierownika zakładu pracy w dniu 26 lipca 2019 r. i tego dnia wysłane do powoda. Przesyłka była awizowana w dniach 30.07.2019r. i 7.08.2019r.. Została zwrócona do nadawcy jako nie podjęta w terminie.

Dowód: pismo odrzucające sprzeciw w aktach osoby powoda wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru, pismo z dnia 18 lipca 2019r. (k.60 akt osobowych powoda)

W regulaminie pracy pozwanego ustalono zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

§37

1. Pracownik powinien niezwłocznie uprzedzić swojego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.
2. Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy.
3. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, osobiście, przez inną osobę, tektonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. Przy skorzystaniu z usług pocztowych Poczty Polskiej za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.
4. Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust 1 może być usprawiedliwione tylko szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Ustęp 3 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.
5. Dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy uregulowane są w przepisach powszechnie obowiązujących.

§38

1 Uznanie nieobecności w pracy za usprawiedliwioną bądź nieusprawiedliwioną należy do

Pracodawcy lub osoby przez nią wyznaczonej. 2. Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności jest obowiązany niezwłocznie podać przyczynę nieobecności zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami.

Dowód: regulamin pracy k. 18-40

Sąd zważył co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów , przesłuchania świadków.

Sąd dał im wiarę w zakresie jakim były zbieżne , logiczne i znajdowały potwierdzenie w innych dowodach. W zakresie treści dokumentów ich autentyczność nie była kwestionowana.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda , który nie stawiał się prawidłowo wezwany na termin rozprawy.

W stanowiskach stron rysował się spór w zakresie uchybienia przez pracodawcę terminowi do odrzucenia sprzeciwu oraz w zakresie zasadności zastosowania kary nagany.

W pierwszej kolejności należało ocenić zachowanie terminów i trybu udzielenia kary nagany a w dalszej części zasadność kary porządkowej. Zgodnie z treścią art. 109 § 1 kp 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. Kolejny paragraf powołanego przepisu stanowi zaś, że kara może być zastosowana tylko po

uprzednim wysłuchaniu pracownika. Natomiast w myśl art. 110 kp, 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. Innymi słowy skuteczne wymierzenie kary porządkowej staje się możliwe wówczas, gdy zajdzie w określonym przepisami prawa terminie, będzie poprzedzone wysłuchaniem pracownika, a nadto o ukaraniu pracownik zostaje poinformowany pisemnie, przy czym pismo to winno zawierać informacje o przyczynach ukarania oraz możliwym trybie jego zaskarżenia. Niezachowanie któregoś z wymienionych wymagań formalnych daje pracownikowi podstawę do złożenia sprzeciwu, a w razie jego nieuwzględnienia – do dochodzenia uchylenia wymierzonej kary na drodze sądowej (zob. J. Skoczyński, Kodeks ..., teza 2 do art. 109).

Odnosząc powyższe uwagi do omawianej sytuacji nie nastąpiły uchybienia ze strony pracodawcy.

Pozwany odrzucił sprzeciw w terminie 10 dni od jego otrzymania a w terminie 14 dni przesyłka dotarła na adres powoda , gdyż była w dniu 30.07.2019r. awizowana. Nie wynika z akt osobowych aby powód zawiadamił o zmianie adresu w czasie urlopu, zatem to jego działania uniemożliwiły powodowi odebranie przesyłki.

Ponadto jak wynika z wyroku SN z 19.02.1999 r., I PKN 586/98, OSNAPiUS 2000/7, poz. 269, pracodawca w celu uniknięcia skutku z art. 112 § 1 zdanie trzecie musi wykazać, że odrzucił sprzeciw pracownika ukaranego karą porządkową przed upływem 14 dni od jego wniesienia; wymaganie to spełniają sporządzenie i wysłanie w tym terminie pisma odrzucającego sprzeciw.(por. komentarz E.Maniewskiej do art. 112 kp w Lex Omega, komentarz J.Iwulskiego do art. 112 kp w Lex Omega, komentarz do Art. 112 KP red. Muszalski 2019, wyd. 12 w programie Legalis) W terminie 14 dni od wniesienia sprzeciwu pracodawca ma podjąć decyzję o odrzuceniu sprzeciwu, którego nie zamierza uwzględnić. Zawiadomienie pracownika o odrzuceniu sprzeciwu może nastąpić w terminie późniejszym(por. Komentarz do Art. 112 KP Świątkowski 2018, wyd.6 w programie Legalis).

Orzecznictwo podane przez powoda w piśmie z dnia 17.10.2019r. nie dotyczyło spornej kwestii. W Wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r. I PKN 564/99 wskazano ,że przewidziany w art. 112 § 1 KP powszechny tryb odwoławczy od zastosowanej kary porządkowej może być ukształtowany korzystniej dla pracowników w pozakodeksowych źródłach prawa pracy. W kolejnych orzeczeniach Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2000 r. I PKN 626/99 przedstawiono ,że zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu od zastosowania kary porządkowej nie musi zawierać pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej kary porządkowej.2. Termin wystąpienia do sądu pracy o uchylenie kary porządkowej (art. 112 § 2 KP) jest terminem zawitym prawa materialnego i nie podlega przywróceniu. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r. III PZP

8/86 zawierała tezę, że Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p.

Rodzaj kar porządkowych i przyczyny ich udzielenia zawiera art. 108 kp. Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp, 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: 1) karę upomnienia, 2) karę nagany. Odpowiedzialność porządkowa pracowników stanowi niewątpliwie instrument reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona przede wszystkim funkcję represyjną, zaś – zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych – również pełni funkcję prewencyjną (por. M. Zieleniecki, Komentarz do art. 108 kp, LEX 2004, teza 1). Pierwszy z wymienionych obowiązków, których naruszenie prowadzić może do nałożenia

na pracownika kary porządkowej, stanowi przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Pod pojęciem tym rozumieć należy pewien przyjęty w danym zakładzie pracy (u danego pracodawcy) ład, na który składają się określone (zalecane) zachowania pracowników, co ma znaczenie przede wszystkim w przypadku pracy skoooperowanej, opierającej się na wzajemnej współpracy poszczególnych pracowników, na wspólnym wykonywaniu powierzonych im zadań. Pojęcie to odnosi się zatem również do zachowań pracowników, wskazując im sposoby, standardy postępowania respektującego ustalony porządek, bądź też opisując rodzaje postępowań wykluczonych z uwagi na kolizję takich zachowań z wyznaczoną organizacją bądź też porządkiem. Innymi słowy organizacja i porządek w procesie pracy wskazują, w jaki sposób pracownik ma funkcjonować w obrębie danego zakładu pracy, pewnej wspólnoty pracowników, jakich zasad ma przestrzegać i jak ma postępować w określonych sytuacjach.

W doktrynie przyjmuje się, że naruszeniem porządku i organizacji w procesie pracy może nastąpić także poprzez naruszenie regulaminu pracy. O tym, że naruszenie regulaminu pracy może stanowić podstawę do udzielenia pracownikowi kary porządkowej przesądza przede wszystkim treść art. 104 § 1 kp, zgodnie z którym regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Skoro więc organizacja pracy wynika z treści regulaminu, to naruszenie jego postanowień w tym zakresie może aktualizować możliwość udzielenia kary porządkowej, w tym kary nagany (por. J. Skoczyński w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Lex 2011, teza 1 do art. 108; W. Perdeus w: Kodeks Pracy. Komentarz pod red. K. Barana, LEX 2012, teza 1.4 do art. 108). Co więcej, podkreśla się, że precyzyjne określenie (w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy) obowiązków pracownika, związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy, umożliwia konkretyzację obiektywnych przesłanek odpowiedzialności porządkowej pracowników (zob. M. Zieleniecki, Komentarz..., teza 5).

Wypada jednocześnie wskazać, że katalog kar porządkowych wymienionych w art. 108 kp ma charakter zamknięty. Oznacza to, że pracodawca może stosować tylko kary wymienione w powołanym przepisie (por. J. Skoczyński, Kodeks ..., teza 2 do art. 108, W. Perdeus, Kodeks ..., teza 1.5 do art. 108). Stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Wystąpienie określonych w art. 108 kp przesłanek uprawnia jedynie pracodawcę do ukarania pracownika. Ma on zatem pełną swobodę odstąpienia od tego, zaś rezygnacja z zastosowania kary porządkowej nie podlega jakiegokolwiek prawnej reglamentacji (zob. M. Zieleniecki, Komentarz..., teza 3).

Oceniając zasadność nałożenia kary porządkowej nie możemy zapomnieć o treści art. 111 kp. Zgodnie z jego treścią przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Użyty w komentowanym przepisie zwrot "w szczególności" wskazuje na to, że wymienione swoiste dyrektywy stosowania kary mają charakter przykładowy.

Wina rozumiana jest jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków. Ten subiektywny komponent odpowiedzialności porządkowej może występować, o czym już była mowa, w postaci zarówno winy

umyślnej, jak i nieumyślnej. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy, gdy, przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi (zamiar ewentualny). Natomiast nieumyślność polega na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności. Mówiąc w tym przypadku o stopniach winy, należy wyróżnić niedbalstwo i lekkomyślność. Niedbalstwo ma miejsce, gdy pracownik nie przewiduje możliwości naruszenia obowiązków, choć powinien i może to przewidzieć. Natomiast lekkomyślność odnosi się do przypadków, gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie.

Dyrektywa odnosząca się do dotychczasowej postawy w pracy nawiązuje do oceny pracownika z punktu widzenia wypełniania przez niego obowiązków w okresie poprzedzającym ukaranie. Natomiast dodatkowymi czynnikami uwzględnianymi przy wymierzaniu kary porządkowej mogą być: wiek pracownika, kwalifikacje, wykształcenie. (komentarz do art. 111 kp Wiesław Perdeus program Lex)

Sąd ocenił, że zastosowanie kary nagany było zasadne. Powód został ukarany za nieprzestrzeganie przyjętego sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy co doprowadziło do nie usprawiedliwienia nieobecności w dniu 28.06.2019r. Powód nie wykazał, że jego stan zdrowia uniemożliwił powodowi udanie się do lekarza w dniach 28.06 i 1.07, czy telefonicznie zawiadomienie pracodawcy o chorobie. Nie ma na to żadnych dowodów poza słowami powoda w sprzeczności. Gdyby stan zdrowia powoda od 28.06(piątek) był tak ciężki, żeby nie byłoby z nim kontaktu to niewątpliwie do domu wróciłaby żona powoda lub podjęłaby działania dotyczące sprawdzenia stanu powoda, gdyż nie jest zgodne z doświadczeniem życiowym aby nie kontaktowała się z mężem przez 3 dni- 28.06, 29.06, 30.06.

Powód jak sam przyznał nie odebrał telefonu przełożonego w dniu 1 lipca 2019r. argumentując, że nie wiedział kto dzwoni, zatem był tego dnia przytomny. Mógł zatem zawiadomić przełożonego czy dział kadr o nieobecności i jej przyczynie choćby telefonicznie, mógł także udać się do lekarza.

Argument przedstawiony przez powoda podczas wysłuchania, że nie jest lekarzem i nie wiedział jakiej treści powiadomienie przekazać pracodawcy (k.14v) nie przekonuje sądu, gdyż od pracownika nie wymaga się diagnozy lecz poinformowania o nieobecności spowodowanej złym stanem zdrowia. Powód jest osobą z wyższym wykształceniem prawniczym, odbywa aplikację radcowską zatem powinien zdawać sobie sprawę z merytorycznej słabości takiego wyjaśnienia (k.14v) .

Powód tłumaczył, że lekarz nie mógł wystawić dłuższego zwolnienia lekarskiego co wynika z przepisów. Zdaniem sądu nie stało to na przeszkodzie w uzyskaniu zaświadczenia od lekarza zawierającego informację o zdrowiu powoda w/w dniach i późniejsze przedstawienie takiej informacji pracodawcy. Powód nie podjął w tym zakresie żadnych działań. Ponadto zdaniem sądu dopiero rozmowa z przełożonym w dniu 2 lipca 2019r. zmotywowała powoda do pójścia do lekarza.

Sąd miał na uwadze, co wynika z zeznań świadka Z., że powód już w grudniu, gdy informował o poprzedniej chorobie przekazał przełożonemu, że ma problem z cukrem i ciśnieniem, zatem nie przekonuje sądu, że powód dowiedział się o tym dopiero w dniu 3.07.2019r.

Informowanie o nieobecności w pracy, usprawiedliwianie nieobecności jest podstawowym obowiązkiem pracownika. Powód nie wykazał, aby nie mógł od 28.06.2019r. podjąć działań dotyczących poinformowania o nieobecności i usprawiedliwienia nieobecności.

Z zeznań świadka Z. i jego pisma z dnia 18 lipca 2019r. (k.60 akt osobowych powoda) wynika, że powód już uprzednio z opóźnieniem informował o nieobecności w pracy.

Sąd miał na uwadze wykształcenie powoda i kontynuowanie aplikacji radcowskiej, co pozwala na przyjęcie u powoda wyższej od przeciętnej osoby wiedzy w zakresie obowiązków pracowniczych, ponadto dotychczasowe podejście powoda do usprawiedliwiania nieobecności w pracy, postępowanie powoda po ukaraniu pozwala na ocenę, że zastosowana kara porządkowa była uzasadniona.

Ustalenie ,że kara uległa zatarciu nie jest roszczeniem alternatywnym. Bezprzedmiotowe jest ustalenie ,że kara uległa zatarciu skoro sąd uznał ,że nie nastąpiły uchybienia ze strony pracodawcy w zakresie terminu do odrzucenia sprzeciwu.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie powodowej rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 i na podstawie przepisu § 9 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U 2015.1804)

Kosztami opłaty sądowej od pozwu Sąd obciążył Skarb Państwa mając na uwadze przepisy ustawy z dnia 28 lipca 2005 r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W myśl art. 97 cyt. ustawy w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Przepis art. 113. 1 stanowi ,że 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.

Mając na uwadze rozstrzygnięcie nie było podstaw do obciążenia pozwanego kosztami opłaty od pozwu.