

Sygn. akt V Pa 45/14

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Kielcach

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

|                 |                                                                |
|-----------------|----------------------------------------------------------------|
| Przewodniczący: | <b>SSO Iwona Michalak (spr.)</b>                               |
|                 | <b>SSR del. Teresa Traczyńska</b><br><b>SSO Bożena Fabrycy</b> |
| Protokolant:    | st.sekr.sądowy Barbara Madej                                   |

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2014 r. w Kielcach

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B. (1)

przeciwko (...) Kancelaria (...), (...) Spółka Jawna w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach

z dnia 15 listopada 2013 r. sygn. akt IV P 487/11

I. oddala apelację;

II. zasądza od M. B. (1) na rzecz (...) Kancelaria (...)

T., (...) Spółka Jawna w K. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych

tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

Sygn. akt V Pa 45/14

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Kielcach oddalił powództwo M. B. (1) przeciwko (...) Kancelarii (...), (...) spółka jawna w K. o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i uchylenie kary porządkowej.

Sąd Rejonowy ustalił, że M. B. (1) była zatrudniona w (...) Kancelarii (...), (...) spółce jawnej od dnia 1 września 2005 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku księgowej i kierownika zespołu ds. obsługi klienta. W dniu 16 sierpnia 2011 roku pozwana spółka została zawiadomiona, że w związku z niewłaściwym wypełnieniem faktury VAT wykonano błędny przelew i klient pozwanej K. Z. nie otrzymał należnych mu pieniędzy. Po przeprowadzeniu czynności wyjaśniających ustalono, że osobą która wystawiła fakturę była M. B. (1), która na fakturze wystawianej w imieniu klienta błędnie wpisała numer jego rachunku bankowego tj. wpisała numer rachunku bankowego Urzędu Miasta K., dlatego też kwota z faktury została przelana na rachunek bankowy tej instytucji. Ponadto kwota ta została przez nią błędnie wyliczona. W okresie od dnia 16 sierpnia 2011 roku do 26 sierpnia 2011 roku powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym. Nie miała wówczas zasięgu w telefonie komórkowym. Przed jej wyjazdem ustalono, że w razie istotnych okoliczności należy kontaktować się z nią za pośrednictwem telefonu komórkowego jej partnera T. K.- klienta pozwanej spółki. J. T. wysyłała na numer jego telefonu komórkowego sms-y, w których poinformowała powódkę o błędnym wystawieniu faktury oraz domaganiu się przez K. Z. zwrotu błędnie przelanej kwoty 70 000 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 24 sierpnia 2011 roku M. B. (1) zabrała z siedziby spółki umowę zawartą z K. Z. w celu jej uzupełnienia, gdyż nie zawierała ona wymaganych w praktyce parafek. O zabraniu umowy powódka powiadomiła A. Z.- głównego menadżera oraz sporządziła na ta okoliczność notatkę, którą włożyła w miejsce umowy. Nie uzyskała jednak w formie pisemnej zgody A. Z. na zabranie umowy. W dniu 25 sierpnia 2011 roku powódka na żądanie P. W. zwróciła tą umowę.

Sąd Rejonowy ustalił, że przed 29 sierpnia 2011 roku M. B. (1) wielokrotnie wysyłała korespondencję służbową na swój prywatny adres mailowy. Korespondencję taką otrzymywała również od pracowników spółki jak i wspólników J. T. i R. T.. W dniu 29 sierpnia 2011 roku przesłała na prywatny adres mailowy zgłoszenie dotyczące byłej klientki M. K., nadto korespondencję firmową zawierającą dane mailowe firm, które były zainteresowane podjęciem współpracy z pozwaną spółką. Tego samego dnia przesłała na internetowe skrzynki odbiorcze M. G. i K. Z. sms-y przesłane przez J. T. na telefon T. K.. Sąd pierwszej instancji ustalił nadto, że pozwana spółka od maja 2011 roku stwierdzała przypadki niedbałego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę, w związku z czym była ona ustnie upominana.

W dniu 29 sierpnia 2011 roku pozwany pracodawca nałożył na powódkę karę nagany za narażenie dobrego wizerunku firmy. Wskazał, że w dniu 16 sierpnia 2011 roku otrzymał informację, iż dla klienta firmy (...) została błędnie wystawiona przez powódkę faktura, podano na niej numer konta Urzędu Miasta K. zamiast numeru konta K. Z., dlatego też kwota z faktury została przelana na rachunek Urzędu Miasta K.. Ponadto wskazano, że kwota na fakturze została błędnie wyliczona- niezgodnie z sugestiami przekazanymi przez klienta.

Od 31 sierpnia 2011 roku do dnia 6 września 2011 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 3 września 2011 roku powódka udała się do Szkoły Podstawowej w Ł. i prowadziła wcześniej zaplanowane szkolenie z zakresu księgowości na zlecenie J. W. prowadzącego firmę pod nazwą (...). W trakcie kiedy powódka prowadziła szkolenie ok. godz. 12.10 do sali w której odbywało się ono, weszła J. T. z pracownikami pozwanej spółki P. W., A. Z. i A. K., którzy przybyli w celu sprawdzenia czy powódka pomimo przebywania na zwolnieniu lekarskim prowadzi to szkolenie. Słyszeli oni powódkę prowadzącą szkolenia zanim jeszcze weszli do sali, gdyż było wówczas ciepło i drzwi na korytarz szkolny były otwarte.

Pismem z dnia 5 września 2011 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez:

- nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego- w trakcie którego świadczyła ona pracę na podstawie umowy o dzieło zwaną z firmą (...),

- w dniu 24 sierpnia 2011 roku bez wiedzy i zgody pracodawcy wyniosła umowę o świadczenie usług księgowych zawartą z K. Z.,

- w dniu 29 sierpnia 2011 roku naruszyła procedury obowiązujące u pracodawcy, zgodnie z którym niedopuszczalne jest przesyłanie korespondencji służbowej do prywatnego użytku,

- naruszyła procedury obowiązujące u pozwanego pracodawcy dotyczące przestrzegania bezpieczeństwa informacji-przesłała w dniu 29 sierpnia 2011 roku wewnętrzną korespondencję firmy do klientów K. Z. i M. G., co naraziło pozwaną na ryzyko utraty dobrego imienia,

-przywłaszczyła telefon służbowy S. O.– w dniu 31 sierpnia 2011 roku została poproszona o zwrot telefonów służbowych, lecz zwróciła tylko jeden odmawiając przyniesienia drugiego. Telefonu tego nie zwróciła również w dniu 3 września 2011 roku podczas kontroli wykorzystywania zwolnienia lekarskiego oraz w dniu 5 września 2011 roku, kiedy była w siedzibie pracodawcy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Zdaniem Sądu Rejonowego jedynie w zakresie pierwszej ze wskazanych przyczyn można przyjąć, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Materiał dowodowy potwierdza bowiem, że powódka w dniu 3 września 2011 roku, w trakcie zwolnienia lekarskiego prowadziła szkolenia. Podkreślił, że istnieje możliwość przypisania w tym zakresie powódce winy umyślnej jest bowiem doświadczonym pracownikiem i niewątpliwie zdawała sobie sprawę z naganności zarzucanego jej zachowania. Nadto żadne obiektywne okoliczności nie zmusiły jej do prowadzenia szkolenia w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego. W ocenie Sądu Rejonowego powódka naruszyła w ten sposób obowiązek lojalności wobec pracodawcy. W zakresie pozostałych przyczyn wskazanych przez pracodawcę Sąd ten uznał, że okoliczności faktyczne ich dotyczące nie były sporne, jednakże nie można co do tych przyczyn przyjąć, że stanowią one ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że M. B. (1) błędnie wystawiła fakturę dla klienta pozwanej spółki - (...), wpisując numer konta Urzędu Miasta K. wskutek czego kwota z faktury został przelana na rachunek tej instytucji, nadto kwota ta została błędnie przez powódkę wyliczona. W ocenie Sądu Rejonowego powódka niedbale wykonując obowiązki pracownicze naruszyła je w sposób ciężki, zaś skutkiem tego mogła być odpowiedzialność pozwanej spółki wobec klienta. Zgodnie z § 5 ust. 1 Regulaminu pracy obowiązującego w pozwanej spółce, ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków służbowych jest m.in. złe lub niedbale wykonywanie pracy, które mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zdaniem Sądu Rejonowego w tej sytuacji uprawnione jest stwierdzenie, iż zdarzenie to naraziło dobry wizerunek pozwanej. Wyjaśnienie zaistniałej sytuacji rozpoczęło się wskutek interwencji klienta. Sąd Rejonowy podkreślił, że pozwana spółka od maja 2011 roku stwierdzała przypadki niedbałego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę w związku z czym była ona ustnie upominana. Dlatego też biorąc pod uwagę ciężkie zawinione naruszenie przez powódkę, zajmującą wysokie stanowisko obowiązków pracowniczych związanych z błędnym wystawieniem faktury, jak również wcześniejsze przypadki niedbałego wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych i związane z tym ustne upomnienia Sąd ten uznał, że kara nagany nałożona przez pracodawcę jest zasadna i adekwatna w stosunku do stopnia naruszenia przez nią obowiązków pracowniczych.

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka M. B. (1) zarzucając wyrokowi Sądu pierwszej instancji:

I. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu, że pracodawca zgodnie z prawem rozwiązał zawartą z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia oraz zasadnie nałożył na powódkę w dniu 29 sierpnia 2011 roku karę nagany,

II. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów polegającą na:

- oparciu się jedynie na tych dowodach z zeznań świadków A. Z., P. W. w zakresie wykorzystywania przez powódkę zwolnienia lekarskiego, które potwierdzały wersje pozwanego,

- oddaleniu wniosku o dopuszczenie dowodu z załączonych do pisma procesowego z dnia 17 września 2013 roku dokumentów w postaci korespondencji mailowej oraz wiadomości sms na okoliczność uprzednich sytuacji, w których pozwany wymagał od powódki świadczenia pracy mimo pozostawania na zwolnieniu lekarskim jako spóźnionego, mimo że dokumenty te miały kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia, a przeprowadzenie dowodu nie prowadziło do przedłużenia toku postępowania.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powódka wniosła o:

- dopuszczenie dowodu z dokumentów w postaci korespondencji mailowej oraz wiadomości sms na okoliczność uprzednich sytuacji, w których pozwany wymagał od powódki świadczenia pracy, mimo pozostawania na zwolnieniu lekarskim,

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości,

- ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji powódka podniosła, że Sąd pierwszej instancji dokonując oceny przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę polegającej na świadczeniu pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego pominął, że pojechała ona na zaplanowane wcześniej zajęcia, aby spotkać się z organizatorem szkolenia J. W. prowadzącym działalność pod nazwą (...), nie miała bowiem innej możliwości skontaktowania się z nim. Zdaniem apelującej wątpliwości budzi także uznanie przez Sąd, że powódka świadczyła pracę na rzecz J. W., gdyż przez pracę rozumie się wykonywanie określonego rodzaju czynności na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w określonym czasie i miejscu w zamian za umówione wynagrodzenie, natomiast zajęcia jakie miała prowadzić powódka miały charakter wolontariatu. W apelacji podniesiono również, że powódka nie wykonywała czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, które mogłyby prowadzić do przedłużenia jej nieobecności w pracy, gdyż nie wykonywała czynności wiążących się z jakimkolwiek wysiłkiem, nadto dzień 3 września 2011 r. przypadał w sobotę czyli dzień wolny od pracy. W ocenie apelującej Sąd pierwszej instancji błędnie ustalił, że pracodawca zasadnie nałożył na powódkę karę nagany, gdyż pojedynczy błąd w zakresie wykonywanych przez pracownika czynności nie powinien z reguły być kwalifikowany jako jedna z przyczyn uzasadniających nałożenie kary porządkowej na podstawie art. 108 § 1 k.p. Pozwany z tytułu błędu powódki nie poniósł żadnej szkody, gdyż klient firmy nie miał do nikogo pretensji uznając, że takie błędy zdarzają się. Podniosła także, że Sąd ustalając, że wcześniej miały miejsce sytuacje, w których pracodawca upominał ustnie powódkę, oparł się wyłącznie na dowodach potwierdzających wersję pozwanego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał w sprawie prawidłowych ustaleń okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia, w oparciu o które wydał trafny wyrok.

Ustalenia te, podobnie jak i dokonana przez ten Sąd ocenę materiału dowodowego Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne.

Zgodnie z art. 52§1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Warunkiem rozwiązania umowy w tym trybie jest zatem bezprawność działania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, które spowodowało zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o

pracę w omawianym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

W szczególności ocena ta musi uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. W konsekwencji przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. stanowić może jedynie takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy ( natężenia złej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Rzeczą sądu jest ocena wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w kontekście wskazanych wyżej przesłanek, pozwalających zakwalifikować zachowania pracownika jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt1 k.p..

Pozostawanie w stosunku pracy rodzi po stronie pracownika określone w art. 100§2 k.p. obowiązki do których należy dbanie o dobro zakładu pracy ( pkt4). Do istoty zobowiązania pracowniczego należy świadczenie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Pracownik ma swobodę co do swojego zachowania poza pełnieniem obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Zwolnienie lekarskie usprawiedliwia nieobecność pracownika, a nadto celem zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc zdolności do pracy. Pracodawca ma bowiem rzeczywisty interes, aby pracownik był obecny w pracy i świadczył pracę. Tym samym uznać należy, że pracownik podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoimi obowiązkami.

Wbrew twierdzeniom strony powodowej Sąd pierwszej instancji w oparciu o zebrany materiał dowodowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych. Z materiału dowodowego zebranego w sprawie wynika, że powódka w trakcie zwolnienia lekarskiego przed zakończeniem procesu leczenia podjęła czynności polegające na prowadzeniu szkolenia. Słusznie Sąd Rejonowy odmówił wiary twierdzeniom powódki co do tego, że nie prowadziła ona wówczas szkolenia, a jedynie oczekiwała na przybycie organizatora, aby poinformować go że nie może prowadzić szkolenia z uwagi na niezdolność o pracy w związku z chorobą potwierdzoną zwolnieniem lekarskim. Zaprzeczają temu wzajemnie spójne i konsekwentne zeznania świadków : A. Z., P. W. oraz pozwanej J. T.. Jednocześnie podkreślić należy, że zeznania samej powódki na okoliczność celu w jakim udała się na szkolenie oraz wykonywanych przez nią tam czynności zawierają sprzeczności- co dodatkowo podważa wiarygodność jej zeznań. W pozwie twierdziła ona bowiem, że udała się na miejsce w którym miało odbywać się szkolenie, aby poinformować organizatora do którego nie posiadała numeru telefonu, o niemożności przeprowadzenia szkolenia z uwagi na zwolnienie lekarskie. Składając na rozprawie zeznania wskazała, że pocztą elektroniczną powiadomiła M. B. (2), że jest na zwolnieniu lekarskim i szkolenie poprowadzi w innym terminie. Nawet jeżeli powódka uznała za konieczne powiadomienie o tym dodatkowo bezpośredniego organizatora J. W., do którego jak twierdzi nie miała numeru telefonu - nie musiała uczynić tego osobiście skoro z jej zeznań wynika, że do Ł.- na miejsce szkolenia zawiózł ją jej partner. Podkreślić jednocześnie należy, że powódka po przybyciu na szkolenie nie poinformowała uczestników, że szkolenie nie odbędzie się, a szkolenie to prowadziła. W tym zakresie jej zeznania również nie zasługują aby dać im wiarę. Zeznając na rozprawie (k. 129) zeznała, że oczekując na przybycie organizatora jedynie rozmawiała z uczestnikami szkolenia celem zareklamowania usług pozwanej spółki, a na tablicy napisała jedynie swój numer telefonu, służbowy adres mailowy i adres internetowy pozwanej. W uzasadnieniu pozwu wskazała natomiast, że udzieliła kilku odpowiedzi na pytania beneficjentów szkolenia oraz omówiła i rozpisała na tablicy przykład (k. 4) , co z kolei znajduje potwierdzenie w zeznaniach wskazanych wyżej świadków, z zeznań których wynika, że zanim weszli do sali słyszeli z uwagi na otwarte drzwi, że powódka prowadzi szkolenie.

W świetle powyższego w ocenie Sądu Okręgowego, nie może budzić wątpliwości okoliczność, że M. B. (1) w dniu 3 września 2011 roku w trakcie zwolnienia lekarskiego podjęła czynności polegające na prowadzeniu szkolenia z zakresu księgowości. Okoliczność ta mogła doprowadzić do przedłużenia zwolnienia lekarskiego i nieobecności powódki w pracy, co uzasadnia zakwalifikowanie jej zachowania jako godzącego w dobro pracodawcy. Pracodawca jest bowiem zainteresowany, aby pracownik był obecny w pracy, zaś dbałość o dobro pracodawcy ustawodawca zaliczył do podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla przyjęcia, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia

obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 pkt1 k.p. nie jest konieczne aby po stronie pracodawcy powstała wymierna szkoda majątkowa, wystarczające jest bowiem, aby zachowanie pracownika stanowiło zagrożenie interesów pracodawcy, co w przedmiotowej sprawie niewątpliwie miało miejsce. Bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że szkolenie odbywało się w sobotę w dniu 3 września 2011 roku, skoro zwolnienie lekarskiej obejmowało nieprzerwany okres od 31 sierpnia do 6 września 2011 roku. Nie ma również znaczenia podnoszona przez apelującą okoliczność, że nie wykonywała ona czynności sprzecznych z celem zwolnienia bowiem nie wiązały się one z jakimkolwiek wysiłkiem. Natężenie wysiłku wymaganego do prowadzenia szkolenia jest kwestią subiektywną. Istotne jest natomiast, że prowadzenie szkolenia (niezależnie od tego czy powódka otrzymała z tego tytułu zapłatę) było czynnością sprzeczną z celem w jakim zostało udzielone zwolnienie lekarskie, a jakim jest odzyskanie zdolności do pracy.

Za chybiony uznać należy zarzut apelacji naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dowolną ocenę dowodów. Zgodnie z art. 233 §1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Rzeczą strony, która zgłasza zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów jest wykazanie, że przy ocenie wiarygodności i mocy dowodowej konkretnego dowodu, na podstawie którego sąd dokonał ustalenia faktycznego, przekroczono granice swobodnej oceny dowodów, a nadto iż miało to istotny wpływ na wynik sprawy. Okoliczność, że ocena dokonana została niezgodnie z intencją skarżącego nie oznacza naruszenia art. 233§1 k.p.c..

W ocenie Sądu Okręgowego w przedmiotowej sprawie nie można mówić ani o błędzie w ustaleniach faktycznych ani o wyciągnięciu z ustalonych faktów niewłaściwych wniosków.

Sąd Okręgowy dopuścił dowód z dokumentacji w postaci korespondencji e-mailowej wnioskowanej przez stronę powodową, jednakże jej analiza w żaden sposób nie może wpłynąć na wskazaną wyżej ocenę zachowania powódki. Wbrew twierdzeniom strony powodowej treść tych dokumentów nie potwierdza, aby pozwany pracodawca wymagał od powódki świadczenia pracy podczas urlopów czy też zwolnień lekarskich.

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktyczne w zakresie udzielonej powódce kary nagany. Ustalenia te, w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia, nie są też kwestionowane w apelacji. W szczególności apelujący nie neguje, że na skutek wpisania przez powódkę błędnego numeru konta, kwota jak miała zostać przesłana na jego rzecz wpłynęła na konto innego podmiotu. Spór dotyczył natomiast tego, czy okoliczność ta mogła skutkować wymierzeniem powódce kary porządkowej. Sytuacje, w których pracodawca ma możliwość nałożenia na pracownika kary porządkowej określa art. 108 k.p., który w § 1 stanowi, że 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.

Przewidziane w powołanym przepisie szczególne uprawnienie w postaci stosowania kar porządkowych zostało przyznane pracodawcy z uwagi na potrzebę zachowania porządku i organizacji pracy. W sytuacji zatem, kiedy pracownik ten porządek i organizację pracy narusza, pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia do zastosowania kary porządkowej. W ocenie Sądu Okręgowego zarzucane powódce uchybienie może być uznane za istotne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik jest bowiem obowiązany do sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz stosowania się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami pracy lub umową o pracę ( art. 100 § 1 k.p.). Okoliczność, że klient pozwanej nie poniósł żadnej szkody, nie sprzeciwia się uznaniu, że powódka na skutek niestarannego wykonywania swoich obowiązków naraziła pracodawcę na szkodę, przy czym co istotne, jak wynika z zeznań pozwanych, nie było to pierwsze istotne naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

SSO B. Fabrycy SSO I. Michalak SSR( del.) T. Traczyńska