

Sygn. akt IV P 68/19

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa P. P.

przeciwko (...) (...) w K. D.

o uchylenie kary nagany

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 marca 2019r. powód P. P. wnosił o uchylenie nałożonej na niego przez pozwane (...) (...) w K. D. kary nagany.

Pozwane (...) (...) w K. D. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był w pozwanym (...) (...) w K. D. od 12 maja 2017r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny jako opiekun ekspozycji, potem na podstawie umowy o pracę na czas określony, dalej jako opiekun ekspozycji, a od 20 listopada 2017r. -za porozumieniem stron jako ogrodnik-brygadzysta ( akta osobowe). Od dnia 12 sierpnia 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony i powód pracował dalej jako ogrodnik-brygadzysta (akta osobowe).

Powód od dnia 26.01.2018 był stale upoważniony przez dyrektor (...) do posługiwania się w celach służbowych samochodami należącymi do (...) tj. samochodem L. II i C. ( akta osobowe).

Powód otrzymał polecenie służbowe od Dyrektora pozwanego (...), aby w dniu 12 lutego 2019r. odbyć w charakterze kierowcy służbowego samochodu C. (...) podróż służbową na trasie K. Ś.-K. D. w celu przewiezienia pracowników A. R. i A. P. na zajęcia edukacyjne w szkoły językowej w Ś. oraz z powrotem do K. D. ( polecenie wyjazdu służbowego nr (...) -k.11, zeznanie powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k.54-55, zeznania świadków: A. Z. (1) k.51v-52). Powód miał wolę, aby przy okazji tego wyjazdu służbowego spotkać się z pracownicą (...) B. P., która wtedy przebywała na zwolnieniu lekarskim, w celu przekazania jej jego pracy dyplomowej, aby ona ją sprawdziła i pracę tę w teczce zabrał ze sobą ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Tego dnia rano powód wyjechał samochodem prywatnym

ze swojego miejsca zamieszkania i w P. do jego samochodu wsiadła A. P., pojechali do K. D., powód wziął służbowy samochód C. (...) i razem z A. P. pojechali do L., gdzie wsiadła A. R., a następnie powód zawiózł te pracownice (...) na zajęcia do szkoły językowej w Ś. i oczekiwał na zakończenie przez te pracownice wykonywania zajęć ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. R. k.52-52v i A. P. k. 52v-53). Ok. godz. 14.00 powód napisał wiadomość sms do B. P., czy może do niej do domu przyjechać i przywieźć tę swoją pracę, a B.P. wyraziła zgodę ( zeznania świadka B. P. k.53-54). B.P. mieszka w K., na trasie do N. i K. D. (zeznania świadka B. P.). Po godz. 14.30 powód wraz z tymi dwiema pracownicami A. R. i A. P. wyjechali ze Ś. i jechali do L., powód mówił, że będą jechać do K. D. przez N., bo ma coś do załatwienia (zeznania świadków A. R. i A. P.). Po wyjechaniu ze Ś. A.P. zapytała, czy można zajechać do sklepu, ale powód odmówił (zeznania świadka A. R.). W L. wysiadła A.R. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A. R. i A. P.). W L. A.P. zaproponowała powodowi, aby zajechali na stację (...) w celu zakupu hot doga, ale powód odmówił ( zeznania świadka A. P.). Następnie, gdy w L. powód nie skręcił w Ul.(...), tylko w ul. (...), to A.P. zaczęła go pytać gdzie on jedzie, on odpowiedział, że jedzie załatwić sprawę, że świadek zobaczy gdzie jadą ( zeznania świadka A. P.). Powód nie powiedział A.P., że jadą do prywatnego domu B.P. (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. P.). Powód podjechał samochodem pod dom prywatny w K., z którego wyszła B. P. i zaprosiła ona powoda oraz A.P. do domu, gdzie stały już przygotowane 3 nakrycia ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A.P. i B.P.). B.P. zaproponowała powodowi i A.P. herbatę, kawę oraz ciasto, z czego skorzystali (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A.P. i B.P.). W trakcie tej wizyty powód przekazał B.P. prywatną teczkę zawierającą przywiezioną przez niego pracę do sprawdzenia ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: A.P. i B.P.). Po pewnym czasie A.P. zaczęła ponaglać powoda, aby już jechali ( zeznania świadków: A.P. i B.P.). Powód i A.P. opuścili dom B.P. ok. godz. 17.00 i wyjechali w kierunku K. D., gdzie zostawili samochód służbowy, a następnie pojechali samochodem prywatnym powoda do P. i ok. godz. 18.30 A.P. wysiadła, ale nie mogła skorzystać z pozostawionego przez nią na parkingu samochodu prywatnego, bo parking był czynny tylko do 18.00, a wtedy powód odwiózł A.P. do domu samochodem prywatnym ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. P.).

Powód w dniu 14 lutego 2019r. przedstawił pracodawcy rozliczenie wyjazdu służbowego z 12 lutego i wpisał tam, że z K. D. wyjechał o godz. 8.00, do Ś. dotarł o godz. 10.15, ze Ś. wyjechał o godz. 14.35 a do K. D. przyjechał o 18.30 -k.12.

Swój wyjazd służbowy rozliczyła też A. P., która wpisała, że w P. była o godz. 18.30 ( k.30, zeznania świadka A. P.). A.P. odebrała nadgodziny za ten wyjazd służbowy ( zeznania świadka A. P.).

W dniu 15 lutego 2019r. dyrektor pozwanego (...) poprosiła powoda o złożenie pisemnych wyjaśnień, dlaczego powrót samochodem w dniu 12 lutego 2019r. w związku z delegacją nr (...) trwał 4 godziny, podczas, gdy trasa K. Ś. zajęła mu 2 godziny, a powód na tym piśmie wpisał, że powrót ten zajął mu 4 godziny, „biorąc pod uwagę wszystkie elementy podróży, miasto, godziny szczytu” (k.33).

Dyrektor pozwanego (...) A. Z. (1), po zapoznaniu się z pisemnymi wyjaśnieniami powoda przygotowała pismo zawierające jej decyzję o nałożeniu na powoda kary nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającej na nienależnym wykonaniu w dniu 12 lutego 2019r. polecenia pracodawcy, dotyczącego wyjazdu służbowego na trasie K. Ś.-K. D. w celu przewiezienia pracowników A. R. i A. P. na zajęcia edukacyjne w szkoły językowej w Ś. oraz z powrotem do K. D., które przejawiało się tym, że w trakcie powrotu ze Ś. do K. D., bez polecenia, poinformowania i zgody pracodawcy pojechał do miejsca zamieszkania pracownika, który jest obecnie niezdolny do pracy i przekazał temu pracownikowi nieznanne dokumenty. Działanie to odbyło się wbrew woli pracownika, którego powód przewoził A. P., co naraziło ją na nieuzasadnione wykonywaną pracą wydłużenie czasu pracy o 2,5 godziny. Tym działaniem powód naruszył przepisy art. 100 § 1 i 2 pkt 2 kp, a także - § 4 ust 1 Regulaminu Pracy obowiązującego u pracodawcy, który określa obowiązki pracownika w procesie pracy, dotyczące min. stosowania się do poleceń przełożonego i przestrzegania ustalonego w zakładzie porządku pracy (k.3, akta osobowe).

Tego dnia dyrektor rozmawiała z powodem na temat jego zachowania, powód mówił wtedy, że zajechał do domu do pani P., aby oddać jej pracę do przeczytania (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. Z.). Ponieważ wyjaśnienia te złożone ustnie, a wcześniej na piśmie przez powoda nie przekonały A. Z., to dyrektor

podczas tego spotkania podpisała przygotowane wcześniej pismo nakładające na powoda karę nagany i wręczyła ją następnie powodowi (zeznania świadka A. Z.).

W dniu 18 lutego 2019r. powód sporządził pismo, w którym w oparciu o art. 112 § 1 kp wniósł sprzeciw od decyzji pracodawcy o nałożeniu na niego kary nagany (k.4-6, akta osobowe).

Następnie pracodawca zwrócił się do Otwartego Związku Zawodowego (...) z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie ukarania powoda karą nagany i Organizacja ta w piśmie z dnia 25 lutego 2019r. poinformowała pracodawcę, że wnosi o anulowanie tej kary (k.8-9).

W dniu 1 marca 2019r. powód otrzymał pismo od pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę (k.10).

Pozwane (...) (...) w K. D. posiada Statut (k.25-27, posiada też Regulamin Pracy ( bezsporne).

A. Z. (1) została odwołania z funkcji dyrektora pozwanego (...), a od dnia 6 marca 2019r. p.o. Dyrektora pozwanego (...) była D. O. (k.24).

Umowa o pracę łącząca pozwane (...) z powodem została rozwiązana z dniem 30 września 2019r. ( zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania świadków: A. R. i A. P., które to zeznania należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo absolutnie zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny i nie są – co do istotnych elementów sprzeczne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Również i zeznania świadka B. P. (1) zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zgodne są z zeznaniami świadka A. P. oraz zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Walorem wiarygodności w całości sąd obdarzył zeznania świadka A. Z. (1), bo są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a także w części są one zgodne z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Sąd zeznań powoda jednak nie obdarzył wiarą w całości, w szczególności sąd nie dał wiary jego zeznaniom w części, gdy twierdził on, że swoje wyjaśnienia na piśmie złożył dopiero podczas rozmowy z dyrektorem, bo te zeznania są nielogiczne, gdyż niezrozumiałym działaniem dyrektora byłoby, aby zapraszała ona powoda na rozmowę i tam przedstawiła mu pismo, w którym prosiła o złożenie przez niego wyjaśnień, a potem zaraz jeszcze wysłuchiwała go ustnie. Natomiast w tym zakresie sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. Z., która zeznała że sporządzenie na piśmie tych wyjaśnień przez powoda w dniu 15 lutego było wcześniejsze niż przeprowadzenie z nim tego dnia rozmowy i po zapoznaniu się przez nią z wyjaśnieniami powoda złożonymi na piśmie, podjęła ona zamiar nałożenia na powoda za to zachowanie kary nagany i sporządziła projekt tego pisma. Sąd także dał wiarę zeznaniom A. Z., że podczas tej rozmowy wprawdzie miała już przygotowane wcześniej pismo nakładające na powoda karę nagany, ale podpisała to pismo dopiero, gdy w dniu 15 lutego wysłuchiwała wyjaśnień ustnych powoda, po złożeniu których nie zrezygnowała z wymierzenia powodowi kary. Powód zaś w swoich zeznaniach podał, że nie zwrócił uwagi kiedy dyrektor podpisywała pismo nakładające na niego karę, a więc nie zaprzeczył, iż było tak jak zeznała A. Z..

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z 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: karę upomnienia, karę nagany. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest więc jego zachowanie bezprawne i naganne tj. niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Zatem to bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, przy czym wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami pracodawcy.

Na wstępie podnieść należy, iż zgodnie z art. 109 § 2 kp kara ta może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Treść tego przepisu interpretowana łącznie z art. 110 kp, stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika, drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 kp obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy także decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika – art. 110 i art. 112§1 kp istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Wysłuchanie pracownika musi więc poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej i jest to wymóg kateryczny, którego przeznaczeniem jest umożliwienie przedstawienia przez pracownika jego wersji wydarzeń i w konsekwencji pełne wyjaśnienie okoliczności dokonanego naruszenia. "Uprzedniość", w rozumieniu art. 109 § 2 kp oznacza, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu, bo może jeszcze ten tekst zniszczyć, gdy uzna, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Przepisy nie zastrzegają szczególnej formy dla "wysłuchania" pracownika przed zastosowaniem kary. Możliwa jest więc zarówno forma ustna, jak i pisemna.

W przedmiotowej sprawie, jak wynika z zeznań świadka A. Z. (1), a także ze złożonego pisma pracodawcy z dnia 15 lutego, zobowiązującego powoda do złożenia tego dnia wyjaśnienia na piśmie, powód tego dnia złożył na piśmie swoje wyjaśnienia w ten sposób, że najpierw sporządził pisemne wyjaśnienia nanosząc swój zapis na piśmie pracodawcy - iż powrót ten zajął mu 4 godziny - „biorąc pod uwagę wszystkie elementy podróży, miasto, godziny szczytu”. Jak wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. Z., że sporządzenie na piśmie tych wyjaśnień przez powoda w dniu 15 lutego było wcześniejsze niż przeprowadzenie z nim tego dnia rozmowy i że po zapoznaniu się przez nią z tymi pisemnymi wyjaśnieniami podjęła ona zamiar nałożenia na powoda za to zachowanie kary nagany i sporządziła projekt tego pisma. Natomiast powód przyznał i to jest najistotniejsze dla sprawy, że wyjaśnienia na piśmie, a także wyjaśnienia ustne, złożył w dniu 15 lutego, zanim otrzymał od A. Z. pismo nakładające na niego karę nagany. Jak już wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom A. Z., że podpisała ona przygotowane wcześniej pismo dopiero, gdy w dniu 15 lutego wysłuchała wyjaśnień ustnych powoda, po złożeniu których nie zrezygnowała ona z wymierzenia powodowi kary.

Zatem uznać należy, że zanim ówczesna dyrektor pozwanego (...) A. Z. wręczyła powodowi pismo nakładające na niego karę nagany, to uprzednio odebrała od niego wyjaśnienia w formie pisemnej, a także ustnej i potem dopiero podpisała pismo zawierające jej oświadczenie o ukaraniu powoda karą nagany.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, pozwala w ocenie sądu uznać, że decyzja ówczesnej dyrektor pozwanego (...) o nałożeniu na powoda kary nagany z powodu nieprzestrzegania przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającej na nienależytym wykonaniu w dniu 12 lutego 2019r. polecenia pracodawcy, dotyczącego wyjazdu służbowego na trasie K. Ś.-K. D. w celu przewiezienia pracowników A. R. i A. P. na zajęcia edukacyjne w szkole językowej w Ś. oraz z powrotem do K. D., które przejawiało się tym, że w trakcie powrotu ze Ś. do K. D. bez polecenia, poinformowania i zgody pracodawcy oraz wbrew woli pracownika A. P., powód pojechał do miejsca zamieszkania pracownika, który jest obecnie niezdolny do pracy i przekazał temu pracownikowi nieznanne dokumenty, była uzasadniona, a także podjęta zgodnie z przepisami prawa. Odpowiedzialność z art. 108 § 1 kp dotyczy naruszeń powinności pracownika o charakterze porządkowym, czyli związanych z ustaloną organizacją i porządkiem pracy, czyli naruszenie może polegać np. na nieprzestrzeganiu reguł czasu pracy.

Przy zastosowaniu kary, zgodnie z art. 111 kp, bierze się zaś pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy, a więc przepis ten określa, jakimi przesłankami pracodawca powinien się kierować zarówno przy decydowaniu o zastosowaniu kary porządkowej, jak i przy wyborze rodzaju kary porządkowej, którą zastosuje. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej jest więc zachowanie pracownika bezprawne i naganne – niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami regulaminu pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi, zasadami współżycia społecznego. Wina jest konieczną przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracownika.

Poza sporem jest, że powód w dniu 12 lutego, w trakcie odbywania podróży służbowej, wioząc jako kierowca samochodu służbowego, innego pracownika (...).P., zdecydował samodzielnie, wręcz samowolnie o tym, że w drodze powrotnej wydłużył czas podróży służbowej, bo zamiast z L. pojechać bezpośrednio do K. D. wybraną przez siebie trasą, to zdecydował, że pojedzie wraz z A.P., bez uzyskania od niej zgody, do prywatnego domu B.P. w swojej sprawie prywatnej t.j. po to, aby przekazać jej swoje prywatne dokumenty. Na miejscu zaś okazało się, że nie nastąpi tylko samo zostawienie przez powoda dokumentów, ale doszło tam do spotkania towarzyskiego trwającego ok. 1,5 godz., na które to spotkanie powód przystał i to on decydował o czasie jego trwania. Tymczasem obowiązkiem powoda tego dnia wydanym jemu przez dyrektor (...) było, aby pokonał on jako kierowca samochodu służbowego trasę K. Ś. – K. D. i co jest oczywistym, aby uczynił to w godzinach niezbędnych do wykonania tego zadania. Jak sam powód wpisał w rozliczeniu kosztów podróży, przejazd poranny na trasie K. Ś. zajął jemu 2 godz. 15 min. i oczywistym jest, że mniej więcej taki sam czas powinien zająć mu przejazd na trasie Ś.- K. D.. Zatem skoro powód wyjechał ze Ś. o godz. 14.35., to w K. powinien być najpóźniej ok. godz.17.00. Powód, podejmując sam taką decyzję nie tylko nie zapytał uprzednio pracodawcy o pozwolenie na to, aby w trakcie wyjazdu służbowego zajechać do B. P. i pozostać w tym miejscu na czas powyżej 1 godziny, ale co jest zupełnie niezrozumiałym i zdumiewającym zachowaniem, nie zapytał o zgodę także i pracownicę (...), którą wioził A.P.; wręcz nie chciał jej powiedzieć, dlaczego zmienia zaplanowaną wcześniej przez niego trasę powrotną przez N. i jedzie w ul. (...), mówiąc A.P., że zobaczy ona gdzie jadą. Nagannym więc zachowaniem powoda nie był fakt, że przy okazji służbowych obowiązków, niejako po drodze, zajechał do koleżanki z pracy, nieobecnej z powodu choroby w pracy, w celach prywatnych, bo takie zachowanie byłoby oczywiście akceptowalne, gdyby po pierwsze powód zapytał dyrektora, czy może po drodze zajechać w sprawach prywatnych, ale przede wszystkim jego postępowanie wobec pracownicy (...), która wraz z nim była w tej podróży służbowej, polegające na tym, że postawił swoją koleżankę z pracy przed faktem dokonany, bo nie zapytał jej, czy zgadza się ona, aby wracając ze L. zajechać do B. P., wręcz powód był tajemniczy i mimo jej pytań nie powiedział w ogóle gdzie i do kogo jadą. Nagannym więc było to, że pod absolutnie samowolnie, wbrew zdrowemu rozsądkowi, wbrew zasadom po prostu bycia koleżeńskim, bez zapytania się o zdanie A.P., podjął on decyzję, iż zajedzie do B. P.. Ta wizyta zresztą trwała, za aprobatą powoda dość długo i w ten sposób czas powrotu przedłużył się prawie o 2 godziny. Faktycznie rację ma powód, że A. P. skorzystała z gościny B.P., poczęstowała się przygotowanym ciastem i herbata, ale to i zmienia faktu, że ta wizyta w prywatnym domu B.P. odbyła się wbrew woli A.P., a jej wejście do tego domu i skorzystanie z poczęstunku było tylko przejawem dobrego wychowania. To powód był dysponentem samochodu służbowego i to on odpowiadał za to, aby on i A.P. wrócili z tego wyjazdu służbowego o godzinie uzgadniającej taki powrót. A.P., jak zeznała, miała inne plany tego dnia, nie była zadowolona z faktu, że wbrew jej woli, uczestniczy w spotkaniu w prywatnym domu i jak zeznała, a jej zeznania potwierdziła B.P., po pewnym czasie nakłaniała powoda do wyjścia od B. P.. Powód tego dnia zdecydował nie tylko za siebie, tylko także i za obcą osobę A.P., którą niejako przymusił do tego, aby tego dnia uczestniczyła w spotkaniu prywatnym, o którym nie wiedziała i aby wróciła z wyjazdu znacznie później niż planowała.

Powód zatem świadomie dokonał wyboru swojego zachowania, zaprezentowanego przez niego tego dnia, które to zachowanie było niezgodne z poleceniem pracodawcy, naruszało porządek i organizację pracy przyjętą w (...), a to zachowanie cechowała jego bezprawność i zawiniona przez niego naganność postępowania.

Zatem uznać należy, że powód nienależycie wykonał w dniu 12 lutego 2019r. polecenie pracodawcy, który zlecił mu wykonanie samochodem służbowym przejazdu na trasie K. Ś. w celu przewiezienia pracowników (...) A. R. i A. P. do Ś., aby tam przeprowadziły zajęcia edukacyjne w szkole językowej w Ś. oraz powrotu ze Ś. do K. D., a to nienależyte zachowanie powoda polegało na tym, że w trakcie powrotu ze Ś. do K. D., bez polecenia, poinformowania i zgody pracodawcy oraz wbrew woli pracownika A. P., pojechał do miejsca zamieszkania B.P., przez co wyjazd służbowy jego i A.P. przedłużył się o prawie 2 godziny.

W ocenie sądu, takie absolutnie naganne zachowanie powoda oraz fakt, że powód podawał pracodawcy inne przyczyny swojego zachowania w wersji pisemnej i ustnie, a nade wszystko brak refleksji nad swoim zachowaniem, nie mógł pozostać bez żadnych konsekwencji pracowniczych. Wskazać jeszcze należy, że w przepisie art. 111 kp określone zostały najważniejsze ("w szczególności") kryteria doboru kary odpowiednio do stopnia i charakteru konkretnego przekroczenia porządkowego pracownika. Do okoliczności, którymi powinien kierować się pracodawca przy wyborze kary porządkowej, należy: rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika oraz jego dotychczasowy stosunek do pracy. Jak już wyżej podniesiono, powód świadomie zdecydował, że tego dnia nie wykona on swoich obowiązków pracowniczych zgodnie z poleceniem pracodawcy, że bezprawnie, wbrew woli drugiego pracownika, naruszy porządek i organizację pracy przyjętą w (...), bo nie wróci ani on ani A.P. z wyjazdu służbowego o godzinie, o której powinni. Jeszcze raz należy podkreślić, że takie jego zachowanie, mające bezpośredni wpływ na sytuację innego pracownika (...)P., która nie została zapytana przez powoda o to czy wyraża ona zgodę na pojechanie do B. P. w trakcie wyjazdu służbowego, a nawet nie została przez niego poinformowana o takim zamiarze, było nadzwyczaj naganne.

Zatem, w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o nałożeniu na powoda kary właśnie nagany, była uzasadniona.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód, pozostaje obecnie bez pracy, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia.