

Sygn. akt IV P 309/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2014r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Staszkiwicz

Protokolant: Agnieszka Łakomiak

po rozpoznaniu w dniu 02 kwietnia 2014r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **B. S. (1)**

przeciwko **Domowi Dziecka (...)w J.**

o uchylenie kary porządkowej

uchyla nałożoną na powoda B. S. (1) przez stronę pozwaną Dom Dziecka (...) w J. w dniu 23 sierpnia 2013 roku karę porządkową nagany wraz z karą pieniężną.

UZASADNIENIE

Powód B. S. (1) w pozwie wniesionym przeciwko Domowi Dziecka (...) w J. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany oraz kary finansowej nałożonych na niego w dniu 23 sierpnia 2013 r. W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 23 sierpnia 2013 r. został ukarany przez dyrektora strony pozwanej karą nagany, a także karą pieniężną za naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 19 sierpnia 2013 r. Podniósł, że pracodawca ukarał go, pomimo że w dniu 19 sierpnia 2013 r. o godz. 07.00. zgłosił telefonicznie do zakładu pracy urlop na żądanie. Pracę miał rozpocząć o godz. 08.00. Powód wskazał, że zadzwonił do kadr, lecz odebrała pielęgniarka K. G., która pełniła wtedy dyżur. Ponieważ kończyły mu się środki na koncie poprosił ją, aby udała się do kadr i przekazała, że dzisiaj, tj. 19 sierpnia 2013 r. nie stawi się do pracy. K. G. zapytała o powód, a wówczas wyjaśnił, że źle się czuje, jest po nieprzespanej nocy i nie da rady stawić się do pracy. K. G. potwierdziła, że uda się do kadr, aby zgłosić jego nieobecność i na tym rozmowa się zakończyła. Powód wskazał, że w piśmie o udzieleniu kary nagany pani dyrektor uzasadniła swoją decyzję brakiem wiedzy o przewidywanym okresie jego absencji, co nie jest prawdą, gdyż zgłosił, że nie będzie go w pracy tylko w poniedziałek, tj. 19 sierpnia 2013 r. Zatem uzasadnienie ukarania jest w odczuciu powoda niezrozumiałe i niesprawiedliwe.

Na rozprawie w dniu 08 stycznia 2014 r. strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa wskazując, że bezsporne jest, że powód nie stawił się do pracy w dniu 19 sierpnia i nie usprawiedliwił swojego niestawiennictwa zgodnie z regulaminem pracy. Nie nawiązał kontaktu z pracodawcą, lecz z pracownikiem zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia. Nie uzyskał aprobaty, jeśli chodzi o nieobecność, od swojego pracodawcy tak, aby można było traktować ten dzień jako dzień urlopu na żądanie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Jest bezsporne, że w sierpniu 2013 r. B. S. (1) był zatrudniony w (...)Dziecka (...) w J. na stanowisku wychowawcy.

Jest bezsporne, że pracownicy (...)Dziecka (...) w J. wykonują pracę na podstawie ustalonego grafiku dyżurów.

Jest bezsporne, że zgodnie z § 10 ust. 4 regulaminu pracy obowiązującego w (...)Dziecka (...) w J., udzielenie pracownikowi urlopu na żądanie wymaga uprzedniej zgody pracodawcy. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 11 tego regulaminu, przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy (ust. 1). Pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma i możliwa do przewidzenia (ust. 2). 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 (ust. 3). O przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (ust. 4). W myśl § 12 pkt. 1 tego regulaminu, dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest m.in. zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

Jest bezsporne, że w dniu 19 sierpnia 2013 r. B. S. (1) miał rozpocząć pracę o godz. 08.00. i przebywać następnie w pracy przez 12 godzin. Zgodnie z grafikiem dyżurów ponownie miał się stawić do pracy w dniu 20 sierpnia 2013 r. o godz. 20.00.

W nocy z 18 na 19 sierpnia 2013 r. B. S. (1) źle się czuł, męczyła go biegunka, nie mógł spać. Rano stwierdził, że nie jest w stanie stawić się do pracy na godz. 08.00. na 12 - godzinny dyżur. Zobaczył również, że na koncie telefonu komórkowego ma niewiele środków. Zastanawiał się wobec tego, czy zadzwonić do dyrektora Ż. B., czy do zakładu pracy. Miał na względzie, że o godzinie 08.00. inna osoba musi przejąć opiekę nad dziećmi i pozostaje niewiele czasu na zorganizowanie zastępstwa. B. S. (1) zdecydował się zadzwonić o godz. 07.00. do zakładu pracy wiedząc, że od tej godziny ktoś będzie obecny w kadrach. Chciał zgłosić w kadrach urlop na żądanie.

Dowód: zeznania powoda B. S. (1) k. 36-37;

Telefon w (...)Dziecka (...) w J. odebrała pielęgniarka K. G., która pełniła nocny dyżur. Poza godzinami pracy telefon automatycznie był przełączany do punktu pielęgniarskiego, gdzie pracowała. B. S. (1) przekazał K. G., że nie będzie go dzisiaj w pracy, bo ma biegunkę i jest po nieprzespanej nocy. Poprosił ją, aby zgłosiła w kadrach, że nie przyjdzie dzisiaj do pracy.

Dowód: zeznania świadka K. G. k. 32v,

zeznania powoda B. S. (1) k. 36-37;

Około godz. 07.15., po zakończeniu wykonywania czynności przy noworodkach, K. G. udała się do kadr i przekazała D. O., że dzwonił B. S. (1) i powiedział, że dzisiaj nie przyjdzie do pracy, bo całą noc nie spał, prawdopodobnie się zatrul. D. O. przekazała telefonicznie tą informację dyrektorowi Ż. B..

Dowód: zeznania świadka K. G. k. 32v,

zeznania świadka D. O. k. 33,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej Ż. B. k. 37-37v;

W dniu 19 sierpnia 2013 r. Ż. B. zapewniła zastępstwo za B. S. (1). W tym dniu, ani kolejnego dnia B. S. (1) nie kontaktował się z Ż. B.. Nie mając pewności, czy B. S. (1) stawi się do pracy w dniu 20 sierpnia 2013 r., Ż. B. zapewniła również zastępstwo na ten dzień od godz. 20.00. Ż. B. nie otrzymała żadnego sygnału o tym, że w dniu 19 sierpnia

2013 r. B. S. (1) chce skorzystać z urlopu na żądanie. Takiej informacji nie przekazał jej ani B. S. (1), ani żaden inny pracownik.

Dowód: zeznania przedstawiciela strony pozwanej Ż. B. k. 37-37v;

B. S. (1) nie udał się do lekarza w dniu 19 sierpnia 2013 r.

Dowód: zeznania powoda B. S. (1) k. 36-37;

W dniu 20 sierpnia 2013 r. B. S. (1) stawiał się do pracy na godz. 20.00. zgodnie z ustalonym wcześniej grafikiem. Ż. B., w rozmowie telefonicznej, poprosiła B. S. (1), aby wrócił do domu, bo stawiała się również osoba wyznaczona na zastępstwo.

Dowód: zeznania powoda B. S. (1) k. 36-37,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej Ż. B. k. 37-37v;

W dniu 23 sierpnia 2013 r. Ż. B. odbyła rozmowę z B. S. (1) w celu wyjaśnienia powodów jego nieobecności. Po tej rozmowie podjęła decyzję o nałożeniu na B. S. (1) kary nagany.

Dowód: kopia notatki k. 19,

zeznania powoda B. S. (1) k. 36-37,

zeznania przedstawiciela strony pozwanej Ż. B. k. 37-37v;

Pracodawca, po uprzednim wysłuchaniu B. S. (1), pismem z dnia 23 sierpnia 2013 r. udzielił mu kary nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 19 sierpnia 2013 r. W piśmie tym wskazano, że absencja B. S. (2) w pracy tego dnia, bez uzgodnienia z przełożonym, w czasie ustalonym grafikiem dyżurów, spowodowała na skutek braku wiedzy pracodawcy o przewidywanym terminie absencji, konieczność wprowadzenia zmian w grafiku dyżurów na następne dni. Takie zachowanie oceniono jako naganne w sensie przyjętych obowiązków pracowniczych, jak również naruszało zasady współzycia z pozostałymi pracownikami (...) Dziecka. Jednocześnie zastosowano wobec B. S. (1) karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia.

Dowód: kopia pisma z dnia 23 sierpnia 2013 r. k. 3;

B. S. (1) złożył sprzeciw od nałożonej kary porządkowej. Dyrektor (...) Dziecka (...) w J. pismem z dnia 09 września 2013 r. poinformowała go o nie uwzględnieniu sprzeciwu i pouczyła o prawie odwołania się do sądu pracy.

Dowód: kopia sprzeciwu k. 5,

kopia pisma z dnia 09 września 2013 r. k. 4.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powód domagał się w niniejszym postępowaniu uchylecia nałożonej na niego w dniu 23 sierpnia 2013 r. kary nagany wraz z karą pieniężną.

Stosownie do 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:

1)karę upomnienia,

2)karę nagany.

§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Bezspornymi w sprawie były okoliczności, że powód jest zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku wychowawcy oraz, że w dniu 23 sierpnia 2013 r. został ukarany karą nagany oraz karą pieniężną. Z treści pisma z dnia 23 sierpnia 2013 r. wynika, że kara nagany została udzielona powodowi za naruszenie obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 19 sierpnia 2013 r., zaś za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia zastosowano karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia.

Stosownie do treści art. 3¹ kp, o zastosowaniu kary porządkowej oraz jej rodzaju decyduje kierownik zarządzający daną jednostką. Wymierzenie kary porządkowej należy więc do swobodnej decyzji pracodawcy, a rola Sądu ogranicza się jedynie do zbadania legalności zastosowanej kary. Sąd nie ma zatem uprawnień do zmiany rodzaju kary.

Ocena trafności roszczenia powoda sprowadzała się do dokonania ustaleń i rozważań, czy zaistniały pomiędzy stronami okoliczności, które uprawniały pracodawcę do zastosowania wobec B. S. (1) kary porządkowej nagany i kary pieniężnej. Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej nastąpić może bowiem w razie naruszenia przez niego obowiązków w zakresie ustalonego porządku pracy. Jako bezprawne naruszenie obowiązków pracowniczych, z zakresu szeroko pojętego porządku pracy, zgodnie z art. 108 § 1 kp, kwalifikowane są zachowania, do których zalicza się 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. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są przy tym: bezprawność zachowania, czyli popełnienie przekroczenia porządkowego, jak też wina pracownika, wyrażająca się subiektywną nagannością jego zachowania, tzn. zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnienia go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał lub mógł przewidzieć. Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku obejmuje przede wszystkim naruszenie obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy, reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu, jak też niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyrok SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90). Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy. Każde zatem uchybienie w stosunku do szczegółowo sprecyzowanych, w specyficznych warunkach dane pracodawcy, organizacyjno – porządkowych powinności pracownika, zaliczyć należy do zachowań rodzących odpowiedzialność porządkową.

Podstawę żądania uchylenia przez Sąd pracy kary porządkowej może stanowić zarówno naruszenie prawa przy zastosowaniu kary porządkowej, jak i uchybienie przepisom o trybie rozpoznawania sprzeciwu od zastosowanej kary. Wystąpienie pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej nastąpić może tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy. Odrzucenie przez pracodawcę złożonego w terminie sprzeciwu daje pracownikowi możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej.

W niniejszej sprawie nie ulega wątpliwości, że tryb przewidziany dla stosowania kar porządkowych został wyczerpany i powód we wskazanym w art. 112 § 2 kp terminie wystąpił z powództwem o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej nagany i kary pieniężnej.

Biorąc pod uwagę ustalony stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd uznał, że zachodziły podstawy dla uchylenia zastosowanych wobec powoda kary nagany i kary pieniężnej. W ocenie Sądu, nie można bowiem uznać, aby niestawiennictwo powoda w pracy w dniu 19 sierpnia 2013 r. nastąpiło bez żadnego usprawiedliwienia i bez uprzedzenia pracodawcy o takiej sytuacji. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie pozostawia wątpliwości, że powód przed rozpoczęciem dyżuru w dniu 19 sierpnia 2013 r. podjął działania zmierzające do poinformowania pracodawcy o tym, że w tym dniu nie stawia się do pracy, wskazując jednocześnie przyczyny niestawiennictwa. Z zeznań świadków K. G., D. O. i przedstawiciela strony pozwanej Ż. B. wynika, że w dniu 19 sierpnia 2013 r. około godziny 07.00. powód zadzwonił do zakładu pracy i poinformował, że tego dnia nie przyjdzie do pracy, bo całą noc nie spał, ma biegunkę. Ż. B. zeznała wprost, że uzyskała informację o tym, że powód zadzwonił do placówki i poinformował, że nie przyjdzie dzisiaj do pracy, bo źle się czuje, jest chory.

W ocenie Sądu, mając na względzie powyższe ustalenia należało uznać, że powód postąpił zgodnie z postanowieniami § 11 regulaminu pracy obowiązującego u strony pozwanej. Zgodnie z nimi, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma i możliwa do przewidzenia (ust. 2). 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 (ust. 3). Zdaniem Sądu, zarzucić powodowi można jedynie brak przedstawienia formalnego dowodu usprawiedliwiającego nieobecność w pracy, tj. zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy, wystawionego zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy. Powód przyznał, że nie udał się do lekarza w celu uzyskania takiego zaświadczenia, albowiem w ciągu dnia poczuł się lepiej. Nie można przy tym uznać, aby powód skorzystał w dniu 19 sierpnia 2013 r. z urlopu na żądanie. Z zeznań powoda wynika wprawdzie, że dzwoniąc do zakładu pracy chciał zgłosić w kadrach potrzebę skorzystania z takiego urlopu. W rozmowie z K. G. nie przekazał jednak takiej informacji, co wynika zarówno z zeznań powoda, jak również tego świadka. Zgodnie zaś z postanowieniami regulaminu pracy, udzielenie pracownikowi urlopu na żądanie wymaga uprzedniej zgody pracodawcy. Powód przyznał, że takiej aprobaty nie uzyskał. Nie zmienia to jednak faktu, że w dniu 19 sierpnia 2013 r. powód poinformował pracodawcę o niestawiennictwie w pracy w tym dniu i przyczynie tego niestawiennictwa, a zatem nie można uznać, aby ta nieobecność była całkowicie nieusprawiedliwiona, jak również, aby powód całkowicie zignorował potrzebę poinformowania pracodawcy o tym, że nie może przyjść do pracy.

Sąd ocenił przy tym jako przekonywujące zeznania powoda w zakresie, w jakim opisał on podjęte przez siebie działania zmierzające do powiadomienia pracodawcy o braku możliwości stawienia się w pracy oraz przyczyny, dla których zdecydował się na takie właśnie działania. Powód zeznał, że z uwagi na niewielką ilość środków na koncie w telefonie komórkowym zdecydował się zadzwonić bezpośrednio do placówki, nie zaś do jej dyrektora. Z zeznań powoda wnosić należy, że w tamtym czasie uznał to za najbardziej pewny sposób powiadomienia pracodawcy o swojej nieobecności. Powód podkreślał, że miał na względzie konieczność zapewnienia opieki nad dziećmi od godz. 08.00., na co pozostawała jedynie godzina oraz, że nie będzie w stanie odbyć drugiej rozmowy telefonicznej.

Zdaniem Sądu, nie można natomiast w pełni obciążać powoda odpowiedzialnością za decyzję podjętą przez dyrektora placówki o zmianie grafiku dyżurów na kolejne dni. Z zeznań Ż. B. wynika, że otrzymała ona informację, że powód nie stawia się do pracy w dniu 19 sierpnia 2013 r. Założenie zatem, że będzie on nieobecny również w kolejnych dniach było pewną nadinterpretacją uzyskanej informacji.

Sąd, oceniając zasadność nałożenia na powoda kary nagany oraz kary pieniężnej, wziął wreszcie pod uwagę dotychczasowy stosunek powoda do pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 111 kp do kryteriów doboru kar należy: rodzaj naruszenia obowiązkiem pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd oraz zaprezentowaną powyżej ocenę zachowania powoda należało uznać, że zastosowane wobec niego karę nagany i karę pieniężną uznać należało za zbyt dolegliwe. Z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda oraz zeznań Ż. B. nie wynika, aby wcześniej były jakieś zastrzeżenia do pracy powoda i wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. W aktach osobowych znajduje się natomiast

informacja o przydzieleniu powodowi w styczniu 2008 r. nagrody uznaniowej w wysokości 700 zł za wzorowe wykonywanie powierzonych obowiązków (k. 23 części B akt osobowych).

Z tych względów Sąd uchylił nałożoną na powoda przez stronę pozwaną w dniu 23 sierpnia 2013 r. karę porządkową nagany wraz z karą pieniężną.