

**Sygn. akt IV P 204/14**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 10 czerwca 2015 roku**

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Teresa Maślukiewicz**

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 czerwca 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa **R. J.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o uchylenie kary porządkowej

I. powództwo oddała;

II. zasądza od R. J. na rzecz (...) Spółka

z o.o. w Ś. kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

w tym kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powód R. J. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ś. o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na niego w dniu (...)z tytułu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz nieprzestrzegania regulaminu pracy. Powód zarzucił naruszenie przez pozwanego art. 109 § 2 kp. Wręczone mu w dniu (...)pismo o zastosowaniu kary nagany było wcześniej przygotowane i podpisane. Strona pozwana sporządzając pismo i podpisując się pod jego treścią podjęła już w tym momencie decyzję o ukaraniu pracownika. Wysłuchanie powoda miało zatem tylko i wyłącznie charakter formalny.

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. Powód bez usprawiedliwienia oraz jakiegokolwiek powiadomienia osób bezpośrednio przełożonych opuścił miejsce pracy, wbrew ustalonemu i zaakceptowanemu przez niego grafikowi pracy oraz nie udzielił pomocy innemu lekarzowi, który był chory ani nie zabezpieczył ciągłości świadczenia usług medycznych w placówce nie tylko w poradni internistycznej ale także pediatrycznej gdzie w dniu(...)był jedynym lekarzem dyżurującym. Swoim zachowaniem poważnie naraził interes placówki medycznej jak i zdrowie i życie pacjentów. Twierdzenia powoda, że pismo zawierające naganę zostało uprzednio podpisane przez stronę pozwaną, jeszcze przed złożeniem przez niego wyjaśnień, jest gołosłowne bowiem powód nie raczył się zapoznać z treścią pisma, ani złożyć na nim stosownego podpisu. Strona pozwana podpisała pismo zawierające naganę po opuszczeniu gabinetu przez powoda, a zatem po wyczerpaniu toku czynności przewidzianych art. 109 kp. Powód zapoznał się z treścią nagany w dniu (...) i zakwestionował jej zasadność, co potwierdził własnoręcznym podpisem.

**Sąd ustalił:**

Powód zatrudniony jest u strony pozwanej w oparciu o umowę o pracę na stanowisku starszego asystenta – lekarza pediatri Specjalisty (...). Od dnia (...)obowiązuje go 7 – godzinna dobowo i 35 – godzinna tygodniowa norma czasu pracy.

### ***Bezsporne***

Do obowiązków powoda jako lekarza należą m.in.: sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń dyrektora, które dotyczą pracy i sprawnego funkcjonowania zakładu, przestrzeganie procedur jakościowych, instrukcji i zarządzeń obowiązujących w zakładzie, a także przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nadto dbanie o dobro przychodni. Powód jako lekarz kompetentny i odpowiedzialny jest za zapewnienie specjalistycznej opieki lekarskiej, terminowe świadczenie usług medycznych, postępowanie zgodne z zasadami etyki lekarskiej, racjonalne i efektywne organizowanie stanowiska pracy, zapewnienie ładu i porządku organizacyjnego, udzielanie porad lekarskich.

**Dowód:** zakres odpowiedzialności i uprawnień lekarza – w aktach osobowych powoda – w załączeniu

U strony pozwanej obowiązują rozkłady/grafiki pracy pielęgniarek i lekarzy. Grafiki pracy pielęgniarek jest stały (obejmuje cały miesiąc), zaś dla lekarzy, w tym pediatrów, których czas pracy uzależniona jest chociażby od dyżurów w szpitalu, ustala się go jedynie na tydzień wprzód. Powoda obejmowały dwie zmiany: rana od 8<sup>00</sup> do 15<sup>00</sup> i popołudniowa od 11<sup>00</sup> do 18<sup>00</sup>. Lekarze sami, między sobą, mogli ustalać zmiany w obowiązującym grafiku – zamieniać się zmianami – jednakże o każdym takiej zmianie musieli powiadomić członka Zarządu pozwanej spółki. Dodatkowo czas pracy lekarzy odnotowywany jest w zeszytach roboczych znajdujących się w rejestracji przychodni.

Zgodnie z § 65 Rozdziału X Regulaminu Pracy obowiązującego w (...) Sp. z o.o. w Ś. za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego regulaminem porządku i dyscypliny pracy pracodawca może zastosować karę upomnienia lub nagany.

**Dowód:** zeznania A. P., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96

- Regulamin Pracy – w załączeniu

W dniu (...), zgodnie z ustalonym grafikiem, powód miał pełnić dyżur medyczny w poradni pediatrycznej na zmianie popołudniowej. Pierwotnie miał zaplanowaną pierwszą zmianę, jednakże zamienił się na nie z H. G., która to w dniu (...)– bezpośrednio po zakończeniu pierwszej zmiany w poradni pediatrycznej – pełniła dyżur w Szpitalu (...) w Ś. na Oddziale Noworodkowym. Jednocześnie w tym samym czasie w poradni internistycznej przychodni (...) Sp. z o.o. w Ś. pełniła dyżur M. O.. R. J. polecił aby pacjenci do poradni byli rejestrowani w tym dniu do godz. 16<sup>(00)</sup>. Powód na dzień (...) zaplanował wyjazd. Miał odwiedzić żonę i dziecko do N..

Około godz. 16<sup>00</sup> M. O. źle się poczuła. Udała się więc do gabinetu zabiegowego. Tam zmierzono jej ciśnienie i podano leki. Z uwagi na nagłe pogorszenie stanu zdrowia nie była już w stanie przyjmować pacjentów. Zadzwoiła więc do powoda z pytaniem, czy nie przejąłby jej pacjentów. R. J. odmówił jednak M. O. twierdząc, że właśnie skończy pracę. Z taką samą prośbą zwróciła się do powoda K. K. – pracownik rejestracji ogólnej przychodni. Powód i jej odmówił mówiąc, że to nie jego cyrk. Powód polecił pielęgniarkom aby w przypadku jakichkolwiek wątpliwości dzwonić do H. G. po czym opuścił miejsce pracy.

Podczas nieobecności powoda w pracy zgłosił się pacjent z 13 miesięcznym niemowlęciem, które miało biegunkę. Ponieważ żadna z pielęgniarek nie mogła dodzwonić się do powoda, K. M. skontaktowała się z H. G. prosząc o dyspozycję. H. G. poleciła wówczas wypisanie pacjentowi skierowania do Szpitala (...), gdzie pełniła dyżur. Po przybyciu pacjenta na Oddział Noworodkowy podpisała to skierowanie, a niemowlę zostało przyjęte na Oddziale Dziecięcym, gdzie udzielono mu potrzebnej pomocy medycznej.

**Dowód:** zeznania K. M., e – protokół z dn. 21.01.2015r., k. 70

- zeznania M. G., e – protokół z dn. 21.01.2015r., k. 70
- zeznania R. K., e – protokół z dn. 21.01.2015r., k. 70
- zeznania K. K., e – protokół z dn. 21.01.2015r., k. 70
- zeznania H. G., e – protokół z dn. 21.01.2015r., k. 70
- zeznania M. O., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96
- częściowe zeznania R. J., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96

Pracodawca, po uprzednim wysłuchaniu R. J., pismem z dnia (...) udzielił powodowi kary nagany za uchybienia – nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy (Rozdział X § 65 pkt. 1), tj. przez nie udzielenie pomocy medycznej pacjentowi – pracownicy pozwanej Przychodzi i odmowę przyjęcia zarejestrowanych pacjentów w Poradni Internistycznej z powodu nagłego pogorszenia stanu zdrowia lekarza dyżurującego oraz pozostawienie Przychodni bez obsady lekarskiej w dniu (...) pomiędzy godz. 16<sup>(00)</sup> a godz. 18<sup>(00)</sup> spowodowane wcześniejszym opuszczeniem stanowiska pracy, wbrew uzgodnieniom z Wiceprezesem Zarządu H. G. pełniącą jednocześnie funkcję (...) Spółka z o.o.

Powód, w dniu (...), odmówił zapoznania się z treścią kary, a także przyjęcia kary nagany w formie pisemnej. Poinformował pracodawcę, że powróci do rozmowy na ten temat w dniu powrotu do pracy H. G., po czym opuścił pokój Zarządu strony pozwanej, w którym prowadzona była rozmowa. Wówczas to strona pozwana podpisała – przygotowane uprzednio – pismo zawierające naganą.

Wysłuchanie powoda poprzedzone było postępowaniem wyjaśniającym przeprowadzonym przez stronę pozwaną wśród pracowników personelu medycznego, będących w dniu(...) na dyżurze.

**Dowód:** zeznania H. K., e – protokół z dn. 20.01.2015r., k. 70

- zeznania E. P., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96
- zeznania Z. D., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96
- częściowe zeznania R. J., e – protokół z dn. 25.02.2015r., k. 96
- pismo z dnia (...)
- notatka służbowa, k. 36
- kserokopie oświadczeń, k. 37-43

Od powyższej kary powód wniósł sprzeciw pismem z dnia (...) wskazując, iż nie naruszył porządku pracy jak również przedstawił swoją ocenę merytoryczną zdarzenia, które uzasadniało nałożenie kary. Pismem z dnia (...) pracodawca poinformował powoda o odrzuceniu sprzeciwu i pouczył go o prawie odwołania do sądu pracy.

**Dowód:** sprzeciw z dnia (...)

- pismo z dnia (...)o odrzuceniu sprzeciwu, k. 10

***Sąd zważył:***

Powództwo podlegało oddaleniu.

Ocena trafności roszczenia powoda sprowadza się do dokonania ustaleń i rozważań, czy zaistniały po między stronami okoliczności, które uprawniały pracodawcę do zastosowania wobec R. J. kary porządkowej nagany.

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 albo karę nagany.

Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 kp), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 kp). Instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu z jednej strony – zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony – umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie, przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 kp).

Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 kp. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§ 1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§ 2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 kp).

Treść art. 109 § 2 kp interpretowana łącznie z art. 110 kp 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 (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), 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 decyzja – wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 kp i art. 112 § 1 kp) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Powód poniósł w pierwszym rzędzie, iż nałożenie na niego kary porządkowej było wadliwe, gdyż wręczone mu w dniu (...)pismo o zastosowaniu kary nagany było wcześniej przygotowane i podpisane, a co za tym idzie jego wysłuchanie miało tylko i wyłącznie charakter formalny. Materiał dowodowy nie potwierdził tego zarzutu. Przede wszystkim między stronami było w zasadzie bezsporne, że w dniu(...) miała miejsce rozmowa między powodem a Prezesem Zarządu i Wiceprezesem Zarządu strony pozwanej, tj. E. P. i Z. D., której celu R. J. miał pełną świadomość. Co prawda zawiadomienie o karze nagany zostało przygotowane przed wysłuchaniem powoda, jednakże jak już o tym była mowa wymierzenie kary porządkowej następuje w momencie podpisania przez uprawnioną osobę pisma o wymierzeniu kary lub pisma zawiadamiającego o tym pracownika. Powyższe znajduje potwierdzenie w tezie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 marca 1999r., I PKN 605/98. Tak też było w rozpoznawanej sprawie. Jak wynikało bowiem z zeznań H. K., a także E. P. i Z. D. pismo zawierające karę nagany zostało podpisane przez przedstawicieli Zarządu strony pozwanej po tym, jak powód opuścił pokój w którym odbywało się spotkanie, a to po jego wysłuchaniu. Bez znaczenia jest tu zatem, że strona pozwana przygotowała uprzednio teks decyzji o ukaraniu, wszak mogła ten tekst

zniszczyć, gdyby uznała, że wysłuchanie powoda nie uzasadniałoby decyzji o jego ukaraniu. W ocenie Sądu nałożona na powoda kara porządkowa jest więc prawidłowa pod względem formalnym.

W zawiadomieniu o ukaraniu pracownik obowiązkowo powinien zostać poinformowany o rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, dacie dopuszczenia się tego naruszenia oraz o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Pojęcie: „rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych” należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego naruszenia obowiązku lub obowiązków (zachowanie pracownika) stanowiącego przesłankę wymierzenia kary.

Analizując w kontekście powyższego treść pisma zawiadamiającego o ukaraniu powoda karą nagany uznać należy, że wszystkie niezbędne warunki – do jej zastosowania – zostały spełnione. Pracodawca wskazał w jakim dniu doszło do przedmiotowego zdarzenia, określił rodzaj zawinienia oraz jaki obowiązek pracowniczy został naruszony.

Biorąc pod uwagę ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd należało uznać, że zastosowana wobec R. J. kara porządkowa nagany nie mogła zostać uznana za zbyt dolegliwą.

Sąd dał wiarę zeznaniom strony pozwanej a także świadków: K. M., M. G., R. K., K. K., H. G., M. O., A. P. i H. K. albowiem korelują ze sobą, wzajemnie się uzupełniają, znajdują potwierdzenie w dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda i dołączonych do akt sprawy. Z zeznań tych wynika przede wszystkim, że powód samowolnie i bezprawnie – nie zważając przy tym na prośby pracowników chcących zapewnić ciągłość świadczeń medycznych udzielanych w przychodni – opuścił miejsce pracy narażając przy tym zdrowie i życie jej pacjentów. Bezpośredni kontakt z przesłuchiwanymi pozwolił Sądowi nabrać osobistego przekonania co do wiarygodności prezentowanej relacji, a tym samym ugruntować własne przekonanie odnośnie wartości poszczególnych dowód w zestawieniu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie – w części, w jakiej jego relacje znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym.

Zdaniem Sądu powód nie wykazała że uzgodnił swój grafik z H. G. w zakresie skróconego czasu pracy w dniu 8 sierpnia 2014r., a jego twierdzenie w tym zakresie pozostawały gołosłowne.

Zgodnie z dyspozycją art. 232 kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Nadto, strony są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą oraz przedstawiać dowody na ich poparcie (art. 3 kpc). Ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która chce z tego faktu wywodzić skutki prawne (art. 6 kc). Zarówno przepis art. 3 kpc, jak i art. 232 kpc zd. pierwsze jest adresowany do stron, nie do sądu. To strony bowiem obowiązane są przedstawiać dowody. Sąd nie jest władny tego obowiązku wymuszać, ani – poza zupełnie wyjątkowymi sytuacjami – zastępować stron w jego wypełnieniu.

Ów ciężar udowodnienia faktu zaś, rozumieć należy z jednej strony jako obarczenie strony procesowi obowiązkiem przekonania sądu dowodami o słuszności swoich twierdzeń, a z drugiej konsekwencjami poniesienia realizacji tego obowiązku, lub jego nieskuteczności. Tą konsekwencją jest zazwyczaj niekorzystny dla strony wynik procesu (zob. wyrok SN z dnia 7 listopada 2007r., II CSK 293/07).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje oparcie w art. 98 kpc.

Strona pozwana w dniu wniesienia pozwu uiściła 17 zł opłaty od pełnomocnictwa. Koszty zastępstwa procesowego to 60 zł – zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U z 2013r., poz. 490).

Łączne koszty procesu należne stronie pozwanej od powoda to 77 zł.