

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 14 stycznia 2020 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **D. R.**

przeciwko: **(...) Sp. z o.o. we W.**

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyla karę porządkową upomnienia nałożoną na powoda D. R. przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. we W. pismem z dnia 6 listopada 2018 r.;

II. orzeka iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 grudnia 2018 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód D. R. wniósł o uchylenie kary porządkowej upomnienia wymierzonej mu przez pracodawcę w dniu 6 listopada 2018 r. i podtrzymanej w dniu 20 listopada 2018 r.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że nie podejmował działań mających na celu utrudnienie ułożenia planu dyżurów na listopad 2018 r., informował on jedynie koleżanki i kolegów o przysługujących im prawach pracowniczych w związku z działaniami dyrektora ds. medycznych. Powód wskazał, że grafik dyżurów na listopad 2018 r. został przez niego ułożony w sposób kompletny, zgodnie z regulaminem pełnienia dyżurów lekarskich w izbie przyjęć w wymaganym terminie, więc nie mogło być tu mowy o dezorganizacji pracy szpitalnej izby przyjęć przez powoda. Ponadto, wiadomość, na którą powołuje się pozwana w drugim zarzucie nie była wypowiedzią publiczną. Została ona wysłana na prywatny numer telefonu. Co więcej, zarząd nie wypłacił lekarzom stałego dodatku za dyżury we wrześniu 2018 r., w ogóle o tym uprzednio nie informując.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Centrum (...) psychicznego we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana zarzuciła, że konsekwencje zachowania powoda, jakimi było wycofywanie się lekarzy z dyżurów, należało zakwalifikować nie tylko jako faktyczne wywieranie presji, ale też działanie na niekorzyść pacjentów szpitala. Odnośnie drugiego zarzutu, pozwana wskazała, że dyrektor ds. medycznych już w protokole z wysłuchania oświadczył, że zarówno on, jak i powód wielokrotnie korzystali ze wskazanego numeru telefonu wymieniając informacje służbowe, zaś wiadomość sms, o której mowa w karze upomnienia również dotyczyła

kwestii służbowych. Ponadto, powód od marca 2018 r. nie realizował działań zgodnych z ustaleniami w zakresie zmiany organizacji izby przyjęć. Zadaniem powoda było takie planowanie grafików, aby dyżurów nie pełnili lekarze ordynatorzy ze względu na wiążące się z tym duże obciążenie finansowe.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód D. R. ukończył studia medyczne na Akademii Medycznej im. (...) we W. na kierunku lekarskim, uzyskał tytuł lekarza i otrzymał prawo wykonywania zawodu lekarza na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

Dowód: - dyplom ukończenia studiów w aktach osobowych powoda,

- prawo wykonywania zawodu lekarza w aktach osobowych powoda.

Powód zawarł ze (...) Zespołem (...) we W. umowę o pracę na okres próbny do dnia 31 grudnia 1999 r. i powierzono mu obowiązki młodszego asystenta lekarza w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2000 r., przedłużoną dalej do dnia 31 grudnia 2000 r.

Z dniem 1 października 2000 r. powoda przeniesiono do pracy w Ośrodku (...), (...) i (...) Narkomanów. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

Z dniem 1 października 2001 r. przedłużono powodowi umowę o pracę na czas nieokreślony.

Następnie powoda przeniesiono do pracy na oddziale Kliniki (...), oddziale II, oddziale III Dziennym do Poradni Psychiatrycznej Konsultacyjnej, oddziale I detencyjnym szpitala w L. (staż do specjalizacji), oddziale Poradni Psychiatrycznej Konsultacyjnej, oddziale VII w (...) (staż psychiatryczny fakultatywny).

Z dniem 1 czerwca 2006 r. powodowi powierzono obowiązki zastępcy ordynatora w Oddziale III.

Powód uzyskał tytuł specjalisty w dziedzinie psychiatrii.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 01.10.1999 r. w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę z dn. 01.01.2000 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 12.06.2000 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 11.10.2000 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 12.12.2000 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 02.01.2001 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 05.02.2001 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 16.10.2002 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 03.10.2003 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 05.05.2004 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 04.10.2004 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 31.05.2006 r. w aktach osobowych powoda,

- dyplom z dn. 18.05.2006 r. w aktach osobowych powoda.

Z dniem 1 kwietnia 2010 r. powód stał się pracownikiem (...) sp. z o. o. we W. w związku z likwidacją (...) Zespołu (...) i utworzeniem (...) spółki (...) działającą pod firmą (...). Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian.

Dowód: - pismo w aktach osobowych powoda.

Na mocy zawartego pomiędzy stronami porozumienia powód objął stanowisko ordynatora-kierownika, a następnie z dniem 1 stycznia 2014 r. powierzono mu pełnienie obowiązków kierownika izby przyjęć/ordynatora I Oddziału Psychiatrycznego i dalej starszego asystenta lekarza.

Dowód: - porozumienie w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 30.12.2013 r. w aktach osobowych powoda,

- pismo z dn. 16.01.2014 r. w aktach osobowych powoda.

Przełożonym powoda był P. B. zajmujący stanowisko dyrektora ds. medycznych.

Dowód: - zeznania świadka P. B., k. 58.

Zgodnie z Regulaminem pełnienia dyżurów lekarskich w izbie przyjęć oraz na oddziałach szpitalnych (...) sp. z o.o., dyżur medyczny, zw. dyżurem lekarskim, pełnił zespół lekarzy dyżurnych: lekarz dyżurny Izby Przyjęć i lekarz dyżurny oddziałów. Lekarz dyżurny izby przyjęć podlegał bezpośrednio kierownikowi izby przyjęć oraz był kierownikiem dyżuru, któremu merytorycznie podlegał lekarz dyżurny oddziałów szpitalnych.

Dyżury lekarskie pełnione były w każdy dzień tygodnia i rozpoczynały się w dni robocze o godzinie 15:00 danego dnia i kończyły się o godzinie 19:25 danego dnia, a kolejny dyżur rozpoczynał się o godzinie 19:25 i kończył o godzinie 7:25 dnia następnego. Natomiast w dni wolne dyżur rozpoczynał się o godzinie 7:25 danego dnia i kończył o godzinie 19:25 danego dnia, a kolejny dyżur rozpoczynał się o godzinie 19:25 danego dnia i kończył się o godzinie 7:25 dnia następnego.

Grafik dyżurów przygotowywał kierownik izby przyjęć. Lekarze zobowiązani byli złożyć ewentualne zastrzeżenia dyżurowe co do przygotowanego grafiku dyżurów najpóźniej do 10. dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc objęty przygotowanym grafikiem dyżurów. Wstępnie grafik dyżurów ogłaszany był w trakcie porannej odprawy lekarskiej i ewentualne wątpliwości lub niemożność podjęcia dyżuru musiały być zgłoszone przed 20. dniem miesiąca poprzedzającego miesiąc objęty przygotowanym grafikiem dyżurów.

Kierownik izby przyjęć zapewniał w grafiku dyżurów przynajmniej jeden dyżur pełniony przez lekarza specjalistę z zakresu psychiatrii w trakcie weekendu lub innych dniach wolnych od pracy, w taki sposób, aby możliwe było zatwierdzenie przyjęcia pacjenta do szpitala bez zgody w ciągu 48 godzin wymaganych w UoOZP.

Dyrektor ds. medycznych w terminie do 20. dnia każdego miesiąca zatwierdzał grafik dyżurów na kolejny miesiąc. Każdy lekarz zobowiązany był zapoznać się z grafikiem dyżurów i pełnić dyżur w terminie wyznaczonym w grafiku. Grafik dyżurów był publikowany w Intranecie, a jego kopia znajdowała się w sekretariacie.

Dowód: - regulamin pełnienia dyżurów lekarskich w izbie przyjęć oraz na oddziałach szpitalnych w (...) sp. z o.o., k. 26.

U strony pozwanej powód zajmował się układaniem planów dyżurów. Lekarze składali propozycje dyżurowe i zgodnie z nimi układany był grafik. Propozycje składało się na piśmie u powoda lub w wyjątkowych sytuacjach poprzez wiadomość sms. W pierwszej kolejności powód wpisywał na dyżury lekarzy kontraktowych, a następnie etatowych. Gdy powód sporządzał grafiki, zawsze konsultował to z pozostałymi pracownikami.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 89,

- zeznania świadka A. K., k. 60,
- zeznania świadka K. J., k. 84,
- zeznania świadka W. W. (1), k. 60.

Pierwsze problemy związane z układaniem planu- grafiku dyżurów pojawiły się w listopadzie/grudniu 2017 r. Były one związane z tym, że grupa lekarzy zatrudnionych na kontrakcie chciała złożyć - i w końcu złożyła – oświadczenie, że nie będą podejmować się dyżurów u strony pozwanej. Lekarze ci mieli zawartą umowę o pracę, a także odrębnie - umowę na pełnienie dyżurów. Po negocjacjach ze stroną pozwaną lekarze ci oraz strona pozwana zawarli nowe umowy, w których otrzymali oni podwyżki.

W lutym 2018 r. dyrekcja strony pozwanej ustaliła, że w zamian za podwyżki lekarze ci będą zobowiązani do podjęcia większej liczby godzin dyżuru. Efektem tego było „wypisanie” powoda z grafiku dyżurów.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 89.

W kwietniu 2018 r. zarząd szpitala podjął decyzję o tym, że ordynatorzy nie powinni przyjmować w izbie przyjęć. Koszty osobowe pełnienia dyżurów przez ordynatorów zgodnie z twierdzeniami dyrekcji strony pozwanej były bardzo wysokie. Przełożonym był dyrektor ds. medycznych, który zatwierdzał grafik.

Dowód: - zeznania świadka P. B., k. 58.

Lekarz ordynatorów u strony pozwanej było dwóch. Ogólnie pracowało 12 osób. Po dyżurze lekarze co od zasady nie przychodzili do pracy, lecz wykorzystywali tzw. urlopy weekendowe. Co miesiąc zarząd otrzymywał listę z godzinami dyżurowymi i wówczas podejmował on decyzję o przyznaniu dodatków.

Dowód: - zeznania świadka S. S. (1), k. 59.

Po spotkaniu organizacji związkowej z Marszałkiem Województwa, ordynatorzy zostali ponownie wpisani do grafiku dyżurów. Przez kolejne miesiące wszystko odbywało się bez zmian.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 89.

Rozmowy lekarzy z zarządem strony pozwanej dotyczące niewypłacania dodatków za pełnienie dyżurów pojawiły się ponownie we wrześniu.

Dowód: - zeznania świadka S. S. (1), k. 59.

Pod koniec września, kiedy oddział kadr podliczał wszystkie pochodne związane z podwyżkami pojawił się kolejny problem. Okazało się, że oprócz pieniędzy przeznaczonych na podwyżki wynagrodzeń, szpital musiał zapłacić lekarzom za pracę na dyżurach. Wówczas z intranetu u strony pozwanej zniknął grafik dyżurów na październik. Do powoda dzwoniли lekarze z informacją o tym, że dr P. B. dzwonił do nich i przymuszał do wzięcia dyżurów.

Ostatniego dnia września pojawił się grafik dyżurów na październik. Okazało się wówczas, że powód oraz dr B. zostali z niego wypisani i w ich miejscach pojawiły się nazwiska innych lekarzy. W październiku powód oddał dr B. grafik.

W połowie października okazało się, że za godziny etatowe powodowi naliczono 0 zł. Sytuacja stała się napięta.

Jeden z lekarzy stał się niezdolny do pracy i w związku z tym poszedł na zwolnienie lekarskie. Powód powiadomił o tym fakcie dr B., który przekazał powodowi, aby przeprowadził losowanie co do tego, który z lekarzy powinien podjąć się dyżuru. Powód poprosił dr B. o przesłanie listy nazwisk osób, które miały wziąć udział w losowaniu, jednakże on nie uczynił on tego.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 89.

Pomiędzy powodem a P. B. doszło do ostrej wymiany słów na temat likwidacji dodatków płacowych. Obie strony używały telefonów prywatnych. W dniu 17 października 2018 r. powód wysłał do P. B. smsa z informacją, że zarząd ich okradł.

Dowód: - zeznania świadka P. B., k. 58.

W październiku 2018 r. pojawił się problem z obsadzeniem dyżurów i ułożeniem grafiku.

Dowód: - zeznania świadka W. W. (1), k. 60,

- zeznania świadka A. K., k. 60

Powód przygotował grafik, na którym umieścił ordynatorów. Początkowo wszystko wydawało się możliwe do ustalenia. Powód chciał być umieszczony w grafiku i pomimo zakazu, umieszczał się na grafiku siebie oraz jeszcze jednego ordynatora.

Dowód: - zeznania świadka P. B., k. 58.

Wielu lekarzy zaczęło zgłaszać rezygnacje, lekarze przestali dyżurować.

Dr J. poinformował P. B., że po rozmowie z powodem nie będzie on dyżurował.

W. W. (1) wziął kilka dyżurów ponad te, które planował.

Dowód: - zeznania świadka P. B., k. 58,

- zeznania świadka W. W. (1), k. 60.

A. K. została poproszona o wzięcie dodatkowego dyżuru przez P. B.. Ona jednakże wycofywała się z brania dyżurów.

Dowód: - zeznania świadka A. K., k. 60.

Powód nie wywierał presji na lekarzy ani nie namawiał ich, aby odmawiali pełnienia dyżurów.

Powód nie namawiał K. J., aby ten zrezygnował z dyżuru. Nie było sytuacji, aby ktokolwiek rozmawiał z K. J. o tym, aby nie brał on dyżuru za powoda. Dyrektor zaproponował mu więcej dyżurów jednakże nie pasowały one K. J..

A. K. nie była przymuszana do pełnienia dyżurów.

Powód nie namawiał D. W., aby zrezygnowała ona z pełnienia dyżuru.

Dowód: - zeznania świadka A. K., k. 60,

- zeznania świadka A. M., k. 61,

- zeznania świadka K. J., k. 84,

- zeznania świadka D. W., k. 85,

- wyjaśnienia powoda, k. 89.

Powód został pozbawiony sprawowanej przez siebie funkcji kierownika izby przyjęć/ordynatora I Oddziału Psychiatrycznego Całodobowego.

Ostatecznie udało się ułożyć grafik na listopad. W dniu 29 października 2018 r. pojawił się grafik na kolejny miesiąc, w którym powód został ujęty.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 89,

- pismo z dn. 29.10.2018 r. w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka P. B., k. 58.

Grafik na listopad 2018 r. na izbie przyjęć przewidywał dyżury:

- 1 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr D., w godz. 19:25 – 7:25 – dr F.,
- 2 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr P.,
- 3 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr W. w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 4 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr I., w godz. 19:25 – 7:25 – dr S.,
- 5 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr D., w godz. 19:25 – 7:25 – dr I.,
- 6 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr S.,
- 7 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr I., w godz. 19:25 – 7:25 – dr D.,
- 8 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr D., w godz. 19:25 – 7:25 – dr D.,
- 9 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 10 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr P.,
- 11 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr I., w godz. 19:25 – 7:25 – dr J.,
- 12 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 13 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr F., w godz. 19:25 – 7:25 – dr F.,
- 14 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 15 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr J., w godz. 19:25 – 7:25 – dr J.,
- 16 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 17 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr S.,
- 18 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr P.,
- 19 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 20 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr P.,
- 21 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr I., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 22 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr D., w godz. 19:25 – 7:25 – dr D.,
- 23 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr P., w godz. 19:25 – 7:25 – dr P.,

- 24 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr J., w godz. 19:25 – 7:25 – dr S.,
- 25 listopada w godz. 7:25 – 19:25 – dr F., w godz. 19:25 – 7:25 – dr D.,
- 26 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W.,
- 27 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr F., w godz. 19:25 – 7:25 – dr F.,
- 28 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr I., w godz. 19:25 – 7:25 – dr I.,
- 29 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr D., w godz. 19:25 – 7:25 – dr D.,
- 30 listopada w godz. 15:00 – 19:25 – dr W., w godz. 19:25 – 7:25 – dr W..

Dowód: - grafik dyżurów izby przyjęć na listopad 2018 r., k. 75.

Decyzję o ukaraniu powoda podjął zarząd szpitala. Strona pozwana wysłuchała powoda w związku ze stawianymi mu zarzutami.

Dowód: - zeznania świadka S. S. (1), k. 59,

- protokół z wysłuchania pracownika z dn. 29.10.2018 r. w aktach osobowych powoda.

U strony pozwanej działał (...) Oddział Terenowy (...) Związku Zawodowego Lekarzy przy Uniwersytecie Medycznym im. P. we W..

Dowód: - pismo z dn. 05.11.2018 r., k. 32.

Strona pozwana przed nałożeniem na powoda kary porządkowej upomnienia nie zwrócił się do Międzyzakładowego Oddziału Terenowego (...) Związku Zawodowego Lekarzy przy Uniwersytecie Medycznym im. P. we W. w celu zajęcia stanowiska. Spowodowane było to faktem, iż wspomniana organizacja związkowa w żaden sposób nie udowodniła, że faktycznie działała zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami prawa, w szczególności nie przedstawiono statutu związku ani jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego to, kto jest uprawniony do jego reprezentowania.

Dowód: - pismo z dn. 25.03.2019 r., k. 42.

- zeznania świadka M. L., k. 95-96,

Powodowi wymierzono karę porządkową upomnienia z powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającym na podejmowaniu działań mających na celu utrudnienie ułożenia planu dyżurów na listopad 2018 r. poprzez wywieranie presji na lekarzy, aby ograniczyli oni liczbę dyżurów lub zaniechali podejmowania dyżurów w ramach solidarności zawodowej w związku z ograniczeniem przez zarząd spółki możliwości dyżurowania przez powoda. W ocenie strony pozwanej powyższe działania powoda mogły w istotny sposób dezorganizować pracę szpitalnej izby przyjęć, wpłynęły negatywnie na relacje pomiędzy lekarzami (...) oraz na wizerunek zewnętrzny szpitala. Drugi zarzut strony pozwanej dotyczył używania przez powoda w korespondencji i relacjach bezpośrednich z przełożonymi określeń powszechnie uznawanych za obraźliwe, cytując „... zarząd nas okradł na dyżurach wrześnieowych...”, czym powód dopuścił się naruszenia zasad współżycia społecznego nakazujących pracownikowi zachowanie szacunku dla przełożonego i liczenie się z jego dobrym imieniem.

Dowód: - kara porządkowa z dn. 06.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

Od ww. kary upomnienia powód złożył sprzeciw. Wskazał w nim, że strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na popełnienie zarzucanego mu naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód podkreślił, że nie

podejmował działań mających na celu utrudnienie ułożenia planu dyżurów na listopad 2018 r. w opisany przez pozwaną sposób. Informował on jedynie kolegów i koleżanki o przysługujących im prawach w związku z działaniami dyrektora ds. medycznych, niczego im nie sugerując. Co więcej, grafik na listopad 2018 r. został przez powoda przygotowany w sposób kompletny w wymaganym terminie. Ponadto powód zaznaczył, że nie otrzymał żadnej pisemnej decyzji w zakresie ograniczenia przez zarząd spółki możliwości dyżurowania przez niego, a regulamin pełnienia dyżurów nie zawiera żadnego zapisu uniemożliwiającego tego typu działania. Odnosząc się natomiast do zarzutu negatywnego wpływu na relacje między lekarzami (...) powód podkreślił, że był osoba powszechnie lubianą, cieszącą się autorytetem, co potwierdzało zwracanie się do niego o pomoc w sytuacjach naruszania regulaminu przy modyfikowaniu przez dyrektora ds. medycznych. Ustosunkowując się do zarzutu używania niestosowych wyrażen w korespondencji powód podniósł, że jego wzburzenie było słuszne, ponieważ 60% dodatek za godziny po dyżurze nieobecne w pracy odejmowane od pensji podstawowej został ustalony w trakcie negocjacji przedstawicieli szpitalnego koła izby lekarskiej z prezesem (...) we W. i był to składnik stały, niewynikający z jakichś innych szczególnych działań. Co więcej, o niewypłaceniu przedmiotowego dodatku nikt pracowników nie poinformował, dowiedzieli się oni o tym bowiem dopiero po sprawdzeniu pasków płacowych.

Dowód: - sprzeciw z dn. 06.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

Strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych działających przy (...) Sp. z o.o. o wyrażenie stanowiska organizacji związkowej co do sprzeciwu pracownika na ukaranie go karą porządkową upomnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych polegającym na nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Dowód: - pismo z dn. 16.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

W dniu 16 listopada 2018 r. (...) poinformował zarząd (...) sp. z o.o. o tym, że nie wnosi zastrzeżeń i nie widzi podstawy do wycofania nałożonej na powoda kary.

Dowód: - pismo z dn. 16.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

Dokumenty potwierdzające działanie (...) miały zostać dostarczone do strony pozwanej, jednakże do dnia 16 listopada 2018 r., kiedy to do pozostałych związków zawodowych przekazano pismo ustosunkowujące do sprzeciwu powoda odnośnie kary upomnienia nie uczyniono tego. Strona pozwana wystosowała w dniu 16 listopada 2018 r. pismo do organizacji związkowej i ostatecznie otrzymała przedmiotowe dokumenty związane z jego działalnością w oryginale w dniu 29 listopada 2018 r.

Dowód: - pismo z dn. 25.03.2019 r., k. 42,

- pismo z dn. 21.11.2018 r., k. 73 - 74.

- zeznania świadka M. L., k. 95-96,

Strona pozwana podtrzymała nałożoną na powoda karę porządkową upomnienia.

Dowód: - pismo z dn. 20.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

Powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę zawartej między stronami, a następnie złożył podanie o porozumienie stron w tym przedmiocie i skrócenie okresu wypowiedzenia.

Dowód: - wypowiedzenie umowy o pracę z dn. 28.11.2018 r. w aktach osobowych powoda,

- podanie z dn. 29.11.2018 r. w aktach osobowych powoda.

Średnie wynagrodzenie powoda za miesiące od września do listopada 2018 r. wynosiło 15.928,11 zł brutto (9.111,36 zł netto).

Dowód: - zaświadczenie z dn. 17.12.2018 r., k. 13a.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się uchylenia kary porządkowej upomnienia wymierzonej mu przez pracodawcę w dniu 6 listopada 2018 r. i podtrzymanej w dniu 20 listopada 2018 r. Strona pozwana natomiast wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.).

Powód dochował opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 6 listopada 2018 r.) w terminie siedmiodniowym, liczonym od zawiadomienia powoda (w dniu 6 listopada 2018 r.) o ukaraniu, sprzeciw do pracodawcy. Powód zmieścił się także w czternastodniowym terminie na wytoczenie powództwa, liczonym od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, tj. od dnia 20 listopada 2018 r.

Odnosnie warunku konsultacji z organizacją związkową przez pracodawcę wskazać należy w pierwszej kolejności, że u strony pozwanej działał (...) Oddział Terenowy (...) Związku Zawodowego Lekarzy przy Uniwersytecie Medycznym im. P. we W.. Dokumenty potwierdzające legalność działania związku miały wpłynąć w najbliższych dniach po spotkaniu prezesa strony pozwanej z przedstawicielem związku, na którym poinformowano o przystąpieniu grupy lekarzy do tego związku. Do dnia 16 listopada 2018 r. nie zostały one dostarczone. Tego samego dnia strona pozwana zwróciła się do pozostałych związków zawodowych działających przy (...) Sp. z o.o. o wyrażenie stanowiska organizacji związkowej co do sprzeciwu pracownika na ukaranie go karą porządkową upomnienia za naruszenie obowiązków pracowniczych polegającym na nieprzestrzeganiu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. W dniu 16 listopada 2018 r. (...) poinformował zarząd (...) sp. z o.o. o tym, że nie wnosi zastrzeżeń i nie widzi podstawy do wycofania nałożonej na powoda kary. Natomiast dokumenty potwierdzające działanie (...) zostały dostarczone w oryginale dopiero w dniu 29 listopada 2018 r., zatem już po terminie wyznaczonym dla pozwanej na ustosunkowanie się do sprzeciwu powoda.

Zgodnie z art. 23² k.p., jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Z kolei w myśl art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. 2019, poz. 263) na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy.

W ocenie Sądu organizacja związkowa nie potwierdziła swojej działalności w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa w maksymalnym możliwym terminie, za który należy uznać termin do ustosunkowania się pracodawcy do sprzeciwu pracownika od kary porządkowej. W trakcie 14-dniowego terminu obowiązkiem pracodawcy jest bowiem rozpatrzenie stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Dokumenty w odpowiedniej formie zostały przekazane już po wskazanym wyżej terminie zatem należy, że nie została w niniejszym przypadku potwierdzona reprezentatywność organizacji związkowej. Wskazać również należy, że w związku z brakiem odpowiedzi od (...) strona pozwana zwróciła się do pozostałych organizacji związkowych działających przy niej,

jednakże żadna z nich nie przedstawiła dokumentów potwierdzających legalność ich działalności i tylko jedna z nich wyraziła swoją opinię w sprawie sprzeciwu powoda od kary upomnienia. W związku z tym

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia powoda na wstępie wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. 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).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumiennosci), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red.], Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a

także opis czynu oraz informacja o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. W przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, L.).

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 (art. 109 § 1 k.p.).

Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się ponadto, że odpowiedzialność porządkowa ma inny cel niż mobilizacja do bardziej dokładnej lub wydajniejszej pracy. Jako częsty błąd pracodawców w doktrynie wskazywane jest stosowanie kar porządkowych w przypadkach niewskazanych w rozdziale VI działu IV k.p., np. w razie innych niż porządkowe uchybień przy wykonywaniu pracy, zbyt niskiej wydajności lub niewywiązywania się przez pracownika z zadań wyznaczonych przez przełożonego. Niektórzy pracodawcy zaś stosują kary porządkowe nie tyle w razie naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących organizacji i porządku pracy, ile raczej sposobu świadczenia pracy (zob. Sobczyk [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 3, Legalis).

Ponadto, jak słusznie zauważa J. W. największej trudności w praktyce sprawia sposób rozumienia zwrotu "nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy". Sugeruje to przede wszystkim naruszenie postanowień regulaminu pracy, ale nie można tylko ograniczać się do tego dokumentu. Chociaż mamy do czynienia ze zwrotem nieostrym, to jednak jego zakres jest ograniczony do obowiązków o charakterze porządkowym. Formuła ta nie obejmuje więc całokształtu obowiązków pracowniczych, np. związanych z zakazem konkurencji czy z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (zob. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, Legalis).

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku obejmuje przede wszystkim naruszenie obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie

prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90) (Muszalski [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 10, Legalis).

Podkreślić należy także, że odpowiedzialność porządkowa nie może zastępować takich instytucji jak np. wypowiedzenie zmieniające, czy też wypowiedzenie definitywne. Jak słusznie zważył w wyroku z dnia 26 lipca 1979 r. (sygn. akt I PR 64/79, L.) Sąd Najwyższy, w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy wypowiedzenie warunków płacy wprawdzie nie jest karą porządkową, ale może być środkiem dyscyplinującym.

Przenosząc powyższe na stan faktyczny niniejszej sprawy i odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej Sąd Rejonowy wskazuje, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, by powód dopuścił się zarzucanych mu czynów w postaci naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w postaci nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że zgodnie z Regulaminem pełnienia dyżurów lekarskich w izbie przyjęć oraz na oddziałach szpitalnych (...) sp. z o.o., grafik dyżurów przygotowywał kierownik izby przyjęć, które to stanowisko u strony pozwanej zajmował powód. W myśl wspomnianej wyżej regulacji kierownik izby przyjęć zapewniał w grafiku dyżurów przynajmniej jeden dyżur pełniony przez lekarza specjalistę z zakresu psychiatrii w trakcie weekendu lub innych dniach wolnych od pracy, w taki sposób, aby możliwe było zatwierdzenie przyjęcia pacjenta do szpitala bez zgody w ciągu 48 godzin wymaganych w UoOZP. Następnie dyrektor ds. medycznych w terminie do 20. dnia każdego miesiąca zatwierdzał grafik dyżurów na kolejny miesiąc. Każdy lekarz zobowiązany był zapoznać się z grafikiem dyżurów i pełnić dyżur w terminie wyznaczonym w grafiku. Grafik dyżurów był publikowany w Intranecie, a jego kopia znajdowała się w sekretariacie.

Praktyką było to, że lekarze składali powodowi swoje propozycje dyżurowe na piśmie lub poprzez wiadomość sms i zgodnie z nimi powód układał grafik dyżurów na kolejny miesiąc. W pierwszej kolejności na dyżury byli wpisywani lekarze kontraktowi, a po nich etatowi. Podczas sporządzania grafików powód zawsze konsultował się z pozostałymi pracownikami.

Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego w niniejszej sprawie w październiku 2018 r. pojawił się problem z obsadzeniem dyżurów i ułożeniem grafiku na kolejny miesiąc. Wielu lekarzy zgłosiło swoje rezygnacje z dyżurów.

Zdaniem strony pozwanej to powód podejmował działania mające na celu utrudnienie ułożenia planu dyżurów na listopad 2018 r. poprzez wywieranie presji na lekarzy, aby ograniczyli oni liczbę swoich dyżurów lub zaniechali podejmowania dyżurów w ramach solidarności zawodowej w związku z ograniczeniem przez zarząd spółki możliwości dyżurowania przez powoda, co stało się pierwszym z zarzutów zawartych w karze upomnienia wymierzonej powodowi.

W ocenie Sądu Rejonowego powyższe zarzuty strony pozwanej nie mogły zostać uwzględnione, ponieważ w żaden sposób nie zostało udowodnione, aby powód dopuszczał się zarzucanych mu zachowań. Jak wykazało postępowanie dowodowe, zeznający w niniejszej sprawie świadkowie nie potwierdzili twierdzenia strony pozwanej o tym, aby powód wywierał presję na lekarzy, aby ograniczyli oni liczbę swoich dyżurów lub zaniechali ich podejmowania. Żaden ze świadków nie potwierdził faktu wywierania nacisków na lekarzy. Zarówno powód, jak również żaden z pozostałych pracowników nie namawiał lekarzy do tego, aby nie brali oni na siebie dyżurów. Wprost zostało to wyrażone w zeznaniach świadków. Nikt ani nie przymuszał lekarzy do dyżurów, ani nie przekonywał do rezygnacji z nich. Co więcej, to P. B. proponował i prosił A. K. oraz K. J. o wzięcie na siebie dodatkowych dyżurów, co uczynił W. W. (1), który miał zrealizować więcej dyżurów ponad te, które wcześniej zaplanował.

W ocenie Sądu zatem nie można uznać twierdzenia strony pozwanej za prawdziwe, skoro nie odnalazło ono potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Odnosząc się z kolei do drugiego z zarzutów stawianych powodowi związanego z naruszeniem przez niego obowiązków pracowniczych poprzez nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy w postaci używania przez

powoda w korespondencji i relacjach bezpośrednich z przełożonymi określił powszechnie uznawanych za obraźliwe, cytując „... zarząd nas okradł na dyżurach wrześnieowych...”, czym powód dopuścił się naruszenia zasad współzycia społecznego nakazujących pracownikowi zachowanie szacunku dla przełożonego i liczenie się z jego dobrym imieniem, wskazać należy, że ten zarzut również nie został przez Sąd Rejonowy uwzględniony.

Jak już wyżej wspomniano pojęcie nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90) (Muszalski [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 10, Legalis). Podkreślić należy, że chociaż mamy do czynienia ze zwrotem nieostrym, to jednak jego zakres jest ograniczony do obowiązków o charakterze porządkowym. Formuła ta nie obejmuje więc całokształtu obowiązków pracowniczych, np. związanych z zakazem konkurencji czy z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych (zob. J. Wratny, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, Legalis).

W niniejszej sprawie strona pozwana zarzuciła powodowi nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy poprzez używanie przez powoda w korespondencji i relacjach bezpośrednich z przełożonymi określeń powszechnie uznawanych za obraźliwe, cytując „... zarząd nas okradł na dyżurach wrześnieowych...”, co w ocenie Sądu nie może zostać w ten sposób zakwalifikowane. Jak wynika z przytoczonego rozumienia pojęcia nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku pracy, dotyczy ono aspektów organizacyjnych pracy, takich jak czas pracy, funkcjonowanie zakładu pracy, polecenia przełożonych. Zarzut strony pozwanej nie należy do żadnej z tych kategorii, tylko zachowania powoda w relacjach bezpośrednich z przełożonym na stopie prywatnej. Nie można zatem uznać w niniejszej sprawie jakoby swoim zachowaniem powód naruszył jakiegokolwiek ustalenia dotyczące organizacji i porządku w procesie pracy.

Ponadto, wiadomość sms, na którą powołała się strona pozwana została wysłana z prywatnego telefonu powoda na prywatny telefon przełożonego w czasie niebędącym czasem pracy. Cała ta sytuacja miała miejsce na gruncie prywatnym, a nie służbowym. Powód nie wykorzystał służbowych środków komunikacji. Co więcej, powód skierował prywatną wiadomość bezpośrednio do swojego przełożonego. W ocenie Sądu nie doszło zatem w niniejszym przypadku do nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy przez powoda.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie w dużej mierze był bezsporny i Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy głównie w oparciu o osobowe źródła dowodowe jak również uzupełniająco z uwzględnieniem dowodów z dokumentów niebudzących żadnych wątpliwości, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż spójnie i logicznie harmonizowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodnym w sprawie.

Ponadto, Sąd uznał za wiarygodne również wyjaśnienia powoda, które okazały się szczerze, otwarte i logicznie powiązane z wiarygodnymi relacjami świadków, jak również potwierdzonymi dowodami z dokumentów.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd uchylił karę porządkową upomnienia, nałożoną na powoda przez stronę pozwaną w dniu 6 listopada 2018 r.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd nieuiszczone koszty sądowe zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.