

sygn. akt IV P 129/16

dnia 13 grudnia 2016r.

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Sąd Rejonowy w Goleniowie, Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Ireneusz Bolechowski

Protokolant: Kinga Król

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 grudnia 2016r. sprawy

z powództwa R. N.

przeciwko Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w W.

o uchylenie kary porządkowej

I. **oddala powództwo;**

II. **koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

SSR Ireneusz Bolechowski

sygn. akt IV P 129/16

UZASADNIENIE

Powód **R. N.** wniósł w dniu 27 lipca 2016r. pozew (k. 2 – 4 akt) przeciwko Dyrektorowi Ośrodka Sportu i Rekreacji w W. E. A.. Domagał się w nim:

- uchylenia otrzymanej kary porządkowej nagany;
- pisemnego przeproszenia powoda.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż w dniu 14 lipca 2016r. otrzymał pisemną karę nagany za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 11 lipca 2016r. Podniósł, że samo wręczenie mu druku kary nagany było złamaniem prawa pracownika, gdyż pismo to było napisane i podstemplowane jeszcze przed odebraniem wyjaśnień od powoda. Podał, że w dniu 11 lipca 2016r. nie było go w pracy, albowiem był na ściągnięciu szwów w poradni chirurgicznej, co miało związek ze wcześniejszym wypadkiem przy pracy. Na potwierdzenie tej okoliczności przedstawił w pracy zaświadczenie lekarskie, które jednak zostało zakwestionowane przez dyrektora OSIR – u. Stwierdził, że o jego wizycie lekarskiej w dniu 11 lipca 2016r. wiedział dyrektor E. A., a powód poinformował o tym również panią kadrową. Powód wskazał również, iż dostarczone zostało do pracodawcy zwolnienie lekarskie opiewające na dzień 11 lipca 2016r.

W trakcie posiedzenia wyjaśniającego przeprowadzonego w dniu 30 sierpnia 2016r. (protokół – k. 21 akt) powód sprostował oznaczenie pozwanego, w ten sposób, że pozwał **Ośrodek Sportu i Rekreacji w W.**

W odpowiedzi na pozew (k. 30 – 32 akt) pozwany wniósł o:

- oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska dyrektor pozwanego wskazał, że dnia 14 lipca 2016r. przeprowadził spotkanie z powodem w celu wyjaśnienia jego nieobecności w pracy dnia 11 lipca 2016r. Powód zaprzeczył wówczas, aby otrzymał na dzień 11 lipca 2016r, zwolnienie lekarskie L4. Stwierdził, że dysponuje jedynie zaświadczeniem lekarskim o uzyskanej poradzie prawnej. Dyrektor powiedział wówczas, że porada lekarska to nie zwolnienie od świadczenia pracy i należało po przyjeździe z poradni medycznej stawić się w pracy, postarać się o zwolnienie lekarskie na ten dzień lub wziąć sobie urlop. Około 2 godziny po powyższej rozmowie powód dostarczył do biura pozwanego zwolnienie lekarskie z datą wystawienia 13 lipca 2016r. i opiewające na dzień 11 lipca 2016r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pracował dla pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w charakterze konserwatora.

Dowód: umowa o pracę z dnia 1 lutego 2016r. – k. 1 części B akt osobowych powoda.

Powód poinformował główną księgową zatrudnioną u pozwanego K. Z. o tym, że w dniu 11 lipca 2016r. będzie na kontroli u lekarza. Na pytanie księgowej, czy wobec tego będzie tego dnia w pracy, powód odpowiedział, że nie wie, bo konsultację ma wyznaczoną na godz. 10.00. K. Z. powiedziała więc powodowi, że jak już będzie wiedział, czy w poniedziałek 11 lipca 2016r. będzie lub nie będzie w pracy, to żeby zadzwonił i poinformował o tym pana dyrektora.

Dowód: zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; zeznania świadka K. Z. – k. 57 – 58 akt.

Dnia 11 lipca 2016r. powód korzystał z usługi medycznej w Przychodni (...) w K. w postaci zdjęcia szwów chirurgicznych.

Po zakończeniu wizyty lekarskiej powód tego dnia nie stawił się już w zakładzie pracy.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z dnia 11 lipca 2016r. – k. 12 akt; zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; zeznania świadka K. Z. – k. 57 – 58 akt; zeznania powoda – k. 81 – 82 akt; zeznania dyrektora pozwanego E. A. – k. 82 – 83 akt.

W dniu 12 lipca 2016r. powód świadczył pracę, tuż przed godz. 14.00 dostarczył zaświadczenie, że w dniu 11 lipca 2016r. korzystał z porady lekarskiej.

Dowód: zaświadczenie lekarskie z dnia 11 lipca 2016r. – k. 12 akt; zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; zeznania dyrektora pozwanego E. A. – k. 82 – 83 akt.

Dnia 14 lipca 2016r. przed godz. 8.00 dyrektor pozwanego E. A. poprosił powoda do swojego gabinetu w celu przeprowadzenia z nim rozmowy. Dyrektor chciał się dowiedzieć o przyczynach nieobecności powoda w miejscu pracy w dniu 11 lipca 2016r., i czy powód ma na ten dzień jakieś usprawiedliwienie. Pytał powoda o te kwestie. Między innymi kilka razy zapytał, czy dysponuje na dzień absencji w pracy zwolnieniem lekarskim L4, powód odpowiadał przecząco. Wtedy dyrektor powiedział, że w związku z nieobecnością i brakiem jej usprawiedliwienia nakłada na powoda karę porządkową i zapytał, czy powód w związku z tym ma coś do powiedzenia. Powód nie zgodził się z tą karą, uznał ją za niesłuszną. Uważał bowiem, że to zaświadczenie o poradzie lekarskiej w zupełności wystarcza, żeby usprawiedliwić nieobecność w pracy, i że nie potrzeba L4.

W dalszej kolejności, po wysłuchaniu powoda, Dyrektor A. wyszedł do sąsiedniego pomieszczenia kadrowej J. K. i zlecił opracowanie dokumentu oświadczenia o nałożeniu kary nagany, przy czym wręczył jej kartkę, na której widniało to, co chciał, aby zostało ujęte w tym oświadczeniu. Pani kadrowa wykonała polecenie i sporządzony dokument zaniósła dyrektorowi.

Następnie powodowi wręczono oświadczenie stwierdzające, iż na podstawie art. 108 Kodeksu pracy, z powodu naruszenia przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy, przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przewinienia popełnionego w dniu 11 lipca 2016r. polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nałożono na niego karę nagany. Oświadczenie zawierało

pouczenie o prawie i terminie wniesienia od niego sprzeciwu i było opatrzone podpisem dyrektora pozwanego pracodawcy.

Dowód: oświadczenie o wymierzeniu kary nagany z dnia 14 lipca 2016r. – k. 14 akt; zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; oświadczenie J. K. z dnia 3 września 2016r. – k. 35 akt; zeznania powoda – k. 81 – 82 akt; zeznania dyrektora pozwanego E. A. – k. 82 – 83 akt.

Jeszcze tego samego dnia, po około 2 – 3 godzinach od porannej rozmowy z dyrektorem żona powoda doręczyła do zakładu pracy zwolnienie lekarskie wystawione z datą 13 lipca 2016r., które stwierdzało niezdolność powoda do pracy w dniu 11 lipca 2016r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie – k. 13 akt; zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; zeznania świadka K. Z. – k. 57 – 58 akt; zeznania dyrektora pozwanego E. A. – k. 82 – 83 akt.

W dniu 19 lipca 2016r. powód złożył pisemny sprzeciw od powyższej kary.

Dowód: sprzeciw z dnia 19 lipca 2016r. – k. 15 akt; zeznania powoda – k. 81 – 82 akt.

Pismem z dnia 20 lipca 2016r. pracodawca udzielił pisemnej odpowiedzi na sprzeciw powoda i poinformował o jego nieuwzględnieniu.

Dowód: odpowiedź na sprzeciw z dnia 20 lipca 2016r. – k. 16 – 17 akt; zeznania powoda – k. 81 – 82 akt.

U pozwanego funkcjonują przepisy wewnątrzzakładowe regulujące m. in. zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

W otrzymanej przez powoda informacji o warunkach zatrudnienia zapisano, że pracownik zobowiązany jest do usprawiedliwiania nieobecności w następujący sposób:

- O niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić przełożonego;
- W razie niestawienia się do pracy, poza przypadkami, o których mowa powyżej pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. W razie powiadomienia za pośrednictwem poczty za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego;
- Pracownik jest obowiązany niezwłocznie – w najwcześniejszym możliwym terminie przedstawić pracodawcy dowody na usprawiedliwienie swojej nieobecności, w tym także najpóźniej w terminie 7 dni dostarczyć zaświadczenie lekarskie w razie nieobecności w pracy z powodu choroby. Pracownik może tego dokonać osobiście, przez inne osoby lub za pośrednictwem poczty.

Powód poświadczał osobistym podpisem, że zapoznał się z powyższymi zasadami

Dowód: zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; informacje o warunkach zatrudnienia – k. 72 – 75 akt.

Kadrowa J. K., gdy choruje jej małe dziecko i nie może wobec tego stawić się w pracy, to w pierwszej kolejności dzwoni i informuje o tym pracodawcę. Tak samo w analogicznych sytuacjach postępuje księgowa K. Z..

W pozwanym zakładzie istnieje praktyka bezpośredniego informowania dyrektora o ewentualnej absencji w pracy.

Dowód: zeznania świadka J. K. – k. 55 – 57 akt; zeznania świadka K. Z. – k. 57 – 58 akt.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Przepis art. 112 Kodeksu Pracy (dalej – k. p.) przewiduje sądową kontrolę zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. 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. Kodeks przewiduje trzy łączne warunki dopuszczalności wystąpienia przez pracownika do sądu: wyczerpanie wewnątrzzakładowego trybu odwoławczego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 1998r. I PKN 644/98 OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 419), odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę oraz zachowanie 14 – dniowego terminu do wniesienia pozwu.

Mając zatem powyższe na uwadze, sąd uznał, iż w niniejszej sprawie zaszyły wszystkie niezbędne, a przedstawione powyżej przesłanki warunkujące wystąpienie przez powoda do sądu z powództwem o uchylenie zastosowanej wobec niego kary porządkowej nagany.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że sąd pracy w tego typu postępowaniu może badać wyłącznie legalność zastosowanej kary porządkowej.

A zatem zgodnie z treścią art. 108 § 1 k. p. – między innymi – za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia, 2) karę nagany.

Pracowniczą odpowiedzialność porządkową ogólnie określić można jako stan polegający na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinionego lub nienależytego wykonania obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Realność wymierzenia sankcji stanowi ważne narzędzie realizacji uprawnień kierowniczych pracodawcy, umożliwia reakcję na niewykonanie przez pracownika prawnie wiążących poleceń dotyczących pracy.

Warunkiem skuteczności wymierzenia kary porządkowej jest dochowanie formy pisemnej zawiadomienia pracownika o nałożonej karze. Zawiadomienie pracownika o ukaraniu go karą porządkową kończy postępowanie w sprawie wymierzenia tej sankcji.

W niniejszym postępowaniu pracodawca pismem z dnia 14 lipca 2016r. stwierdził, iż na podstawie art. 108 Kodeksu pracy, z powodu naruszenia przez powoda ustalonej organizacji i porządku pracy, przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, przewinienia popełnionego w dniu 11 lipca 2016r. polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nałożono na niego karę nagany.

Wskazać należy, iż pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (obiektywna strona zachowania – bezprawność), i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania – wina).

Aby ocenić legalność, w tym merytoryczną zasadność udzielonej powodowi kary nagany, sąd musiał rozstrzygnąć, czy w rzeczywistości powód swoim zachowaniem naruszył wskazane w dokumencie nakładającym kwestionowaną karę porządkową obowiązki pracownicze.

W oparciu o przeprowadzone dowody należy stanąć na stanowisku, że powód dopuścił się zachowania opisanego w piśmie zawiadamiającym o wymierzeniu kary porządkowej. Swoim zachowaniem naruszył przepisy wewnątrzzakładowe regulujące zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy, które stanowią m. in., że w razie niestawienia się do pracy pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.

Nie budzi wątpliwości, iż w dniu 11 lipca 2016r. powód nie stawił się w pracy. W takiej sytuacji miał obowiązek niezwłocznego powiadomienia przełożonego o przyczynie swojej nieobecności. Oznacza to, iż tuż po podjęciu zamiaru

nie przybycia do zakładu pracy (jeszcze w tym samym dniu) powód winien np. telefonicznie, przy czym niekoniecznie osobiście uprzedzić o tym dyrektora pozwanego lub dział kadr. Bez wątplenia nie uczynił tego w dniu 11 lipca 2016r., ani w dniu następnym, jak wynika z przeprowadzonych dowodów.

Nie sposób przyjąć za przekonujące tłumaczenia powoda, iż był on przekonany, że zaświadczenie lekarskie potwierdzające udzielenie mu porady lekarskiej w dniu 11 lipca 2016r. jest dokumentem skutecznie usprawiedliwiającym nieobecność w pracy. Powszechną wiedzę wśród osób zatrudnionych stanowi bowiem to, że do usprawiedliwiania nieobecności i poświadczania niemożności świadczenia w pracy z przyczyn zdrowotnych służą stosowne zaświadczenia lekarskie – zwane drukami L4. Z dokumentów zalegających w aktach osobowych powoda (świadczeń pracy) wynika, iż świadczył on pracę od wielu lat i to dla rozmaitych pracodawców. Trudno dać wiary, aby przez te wszystkie lata zatrudnienia nie nabył on świadomości co do tego, jaki rodzaj zaświadczenia lekarskiego może usprawiedliwiać absencję chorobową w pracy. Należy przy tym zwrócić uwagę, że zaświadczenie lekarskie z dnia 11 lipca 2016r., które zdaniem powoda było wystarczające dla wykazania niemożności świadczenia tego dnia pracy w swojej treści w żadnym miejscu nie wskazuje, że jest dokumentem zaświadczającym o braku zdrowotnych możliwości podjęcia pracy w dniu udzielonej porady. W kontekście powyższych wywodów należy dobitnie stwierdzić, że artykułowany w trakcie zeznań, żal powoda do dyrektora A., iż ten nie zwrócił mu uwagi na to, że zaświadczenie o poradzie lekarskiej nie wystarcza dla usprawiedliwienia absencji w pracy należy uznać za niezasadny. To obowiązkiem pracownika jest bowiem dołożenie należytej staranności w zakresie wykazania usprawiedliwionego charakteru swojej nieobecności w pracy, tym bardziej, że powód jasno miał o tym powiedziane w zapisach otrzymanych informacji o warunkach zatrudnienia.

W pozwie powód podnosił, że samo wręczenie mu druku kary nagany było złamaniem prawa pracownika, gdyż pismo to było napisane i podstemplowane jeszcze przed odebraniem wyjaśnień od powoda. To twierdzenie powoda nie zostało wykazane żadnymi dowodami. Przeczą mu zeznania świadka J. K. i dyrektora E. A., którzy zgodnie twierdzili, że dopiero po wysłuchaniu powoda na porannej rozmowie dnia 14 lipca 2016r. dyrektor poprosił kadrową o przygotowanie oświadczenia o wymierzeniu kary nagany, zgodnie z własnymi spisanymi sugestiami.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie sąd ustalił na podstawie zeznań przesłuchanych świadków i dyrektora pozwanego ośrodka. Relacje te były stanowcze, logiczne, spójne i wzajemnie się potwierdzały. Za rzetelne i wiarygodne uznano również złożone do akt sprawy dokumenty, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

SSR Ireneusz Bolechowski