

Sygn. akt IV P 170/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Mariola Kowalska

Protokolant: starszy protok. sądowy Iwona Kosmala

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2016r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. D.

przeciwko Państwowej Szkole Muzycznej I Stopnia w C. im. S. M. (1)

o uchylenie kary nagany

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda D. D. na rzecz pozwanej Państwowej Szkoły Muzycznej I Stopnia w C. im. S. M. (1) kwotę 60 zł. (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sygn. akt IV P 170/15

UZASADNIENIE

Powód D. D. pozwem z dnia 30 czerwca 2015r. (data wpływu pisma do Sądu) skierowanym przeciwko J. M., dyrektorowi Państwowej Szkoły Muzycznej I stopnia im. S. M. (1) w C. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na niego w dniu 01 czerwca 2016r.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że jest nauczycielem w Państwowej Szkole (...) w C.. W dniu 01 czerwca 2015r. otrzymał karę porządkową, naganę za nie odbycie zajęć w dniach 13 i 20 maja 2015r. Od tej decyzji odwołał się w dniu 08.06.2015r. Pozwana podtrzymała swoją decyzję w dniu 18.06.2015r. Powód podniósł że kara została na niego nałożona po upływie 2 tygodniowego terminu od kiego pracodawca dowiedział się o naruszeniu obowiązku pracowniczego. Miał informację że żaden z uczniów nie przybędzie na zajęcia zarówno w dniu 13 jak i 20 maja 2015r. Zwyczajowo w szkole nauczyciel ma czas wolny podczas nieobecności uczniów na pierwszych lub ostatnich godzinach planu nauczyciela. Brak jest jednak stosownego regulaminu takich sytuacji. W dniach 13 i 20 maja 2015r. odbył dwie lekcje w domu z uczniem G. S. przed konkursami, które były zaplanowane na 18 czerwca – III S. Akordeonowe w B. (II nagroda ucznia) oraz 21-22.06.2015r. – IV Festiwal (...) Akordeonowej Harmonia E. w S. – (Tytuł Laureata i druga punktacja ucznia). Nałożenie na niego kary było krzywdzące.

Swoje stanowisko powód podtrzymywał w toku dalszego postępowania przed Sądem.

Pozwana J. M., dyrektor Państwowej Szkoły Muzycznej I stopnia im. S. M. (1) w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda całością kosztów postępowania w sprawie.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podniosła, że pozew powinien być skierowany przeciwko pracodawcy powoda – Państwowej Szkole Muzycznej I stopnia w C.. Jednocześnie wskazała, że nałożona na powoda kara była słuszna i odpowiadała jego zawinieniu. Nie doszło do przekroczenia terminu do nałożenia kary. Kara została nałożona za czyn popełniony w dniu 20 maja 2015r., nie zaś 13 czerwca 2015r. Podawane przez powoda daty konkursów ucznia były inne, imprezy te odbyły się w dniach 18.05, 21.05-22.05.2015r. a nie 18.06 i 20-22.06. Powód postawił siebie w roli pracodawcy, sam organizował sobie czas pracy poza ustalonym porządkiem mimo że wiedział iż od kilku lat jest tożsama praktyka w podobnych sytuacjach. Ostatnie słowo w zakresie organizacji czasu pracy ma pracodawca. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w sytuacji gdy pracownik opuści stanowisko bez zgody przełożonego, należy w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę konkretne okoliczności zdarzenia, w szczególności stan świadomości i woli pracownika (sygn. akt I PKN 300/97). Powód w wyniku celowego działania, czyli połączenia dwóch grup uczniów A i B w jedną, opuścił stanowisko pracy świadcząc fałszywie, że grupa B nie przysłała na zajęcia przez co opuścił miejsce pracy przed czasem. Postępowanie wyjaśniające zostało przeprowadzone w sposób całościowy w oparciu o obowiązujące przepisy prawa. W wyroku z dnia 1 lipca 1999r. I PKN 86/99 (OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 683) Sąd Najwyższy stwierdził, że wymierzenie kary porządkowej uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy (art. 108 § 1 k.p.). Powód naruszył także zasadę określoną w § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. nr 60, poz. 281 z późn. zm.), doprowadził do niezgodności w dokumentach lekcyjnych gdyż z kontroli dzienników lekcyjnych wynikało że uczniowie grupy B byli obecni, podczas gdy faktycznie tak nie było na skutek działań powoda. W ocenie pozwanej zachowanie powoda było niedopuszczalne i stanowiło ewidentne naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym pod uwagę należy brać istnienie wysokiego społecznego negatywnego wydzźwięki takiego zachowania. Dyspozycja art. 100 k.p. zawiera przykładowe przytoczenie obowiązków spoczywających na pracowniku, przy czym dla ustalenia czy dane postępowanie zatrudnionego miało charakter obowiązku te naruszające, decydujące znaczenie mają kryteria obiektywne, które zostały wzięte pod uwagę przez pracodawcę. Przyczyna podana w nałożonej na powoda karze nagany, jest zarzutem prawdziwym i udowodnionym.

Dalej pozwana wywodziła, iż przepisy kodeksu pracy stanowią że pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, zgodnie z art. 94 pkt 2 k.p. Takiemu obowiązkowi pracodawcy odpowiada leżący po stronie pracownika obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminie pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, zasad współżycia społecznego, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Tymczasem powód, ustalając sobie samowolnie czas pracy wbrew przyjętym normom świadomie naruszył obowiązek określony w art. 22 § 1 k.p., a więc obowiązek świadczenia pracy w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę. Działanie takie zostało uznane w orzecznictwie Sądu Najwyższego za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok SN z 26.05.1992r., sygn. akt I PRN 22/92, opublik. (...) nr (...)). Istotne jest także to, że powód już po nałożeniu kary porządkowej od której złożył odwołanie czego efektem jest skierowanie przez niego w tym zakresie sprawy do Sądu (IV P 159/15), ponownie naruszył tożsame zasady jak poprzednio za co został ukarany przez pracodawcę kolejną karą porządkową, tym razem już karą nagany. Świadczy to o bezkrytycznym i samowolnym podejściu powoda do swoich obowiązków pracowniczych i pokazuje że nie wyciągnął on żadnych wniosków ze zdarzenia w dniu 06.05.2015r. jakie było podstawą nałożenia na niego wcześniejszej kary porządkowej.

Postanowieniem z dnia 01 października 2015r. Sąd umorzył postępowanie przeciwko pozwanej J. M. wobec cofnięcia w stosunku do niej powództwa przez pełnomocnika powoda wraz ze zrzeczeniem się roszczenia (k. 45). Pozwana J. M. nie była biernie legitymowana w niniejszej sprawie. Cofnięcie wobec niej pozwu w ocenie Sądu było zgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego, nie zmierzało do obejścia prawa, jak również nie naruszało słusznego interesu pracownika (art. 469 k.p.c.).

Postanowieniem z dnia 05 sierpnia 2015r. Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Państwową Szkołę Muzyczną I-go stopnia im. S. M. (1) w C. (k. 17).

Pozwana Państwowa Szkoła Muzyczna I-go stopnia im. S. M. (1) w C. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew została powtórzona w całości zaprezentowana powyżej argumentacja zawarta w odpowiedzi na pozew złożonej przez pozwaną J. M. dyrektor Państwowej Szkoły Muzycznej I stopnia w C., dlatego też Sąd nie będzie ponownie jej przytaczał.

Swoje stanowisko ten pozwany podtrzymywał do zakończenia postępowania przed Sądem I instancji.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód D. D. jest nauczycielem akordeonu oraz prowadzi zajęcia teoretyczne w Państwowej Szkole Muzycznej I-go stopnia im. S. M. (1) w C.. Jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód ma wiele osiągnięć zawodowych.

(dowód : zeznania powoda k. 46-47, k. 226, zeznania pozwanego - w jego imieniu dyrektor pozwanej szkoły J. M. k. 47-48, k. 226-227, akta osobowe powoda cz. B - umowa o pracę z dn.31.08.2006r. k. 4, nagroda k. 38, k. 47, k. 61, k. 78, k. 86, dyplom k. 70, k. 72-75, k. 89)

W dniu 20 maja 2015r. powód opuścił stanowisko pracy bez poinformowania pracodawcy, nie odbył planowanych lekcji z klasą I cyklu 4-letniego w grupie B w godz. od 18.15 do 20.30, do której przydzielono 5 uczniów. Powód połączył grupę A, która miała zaplanowane zajęcia od godz. 16.00 do 18.15 z grupą B i przeprowadził wspólne zajęcia. W zeszycie wydawania kluczy tego dnia był zarejestrowany czas oddania przez powoda kluczy od sal lekcyjnych o godz. 18.20. Po opuszczeniu szkoły powód udał się do miejsca zamieszkania ucznia G. S. zamieszkałego w miejscowości P., z którym odbył zajęcia z akordeonu przed konkursem w którym uczeń ten miał wziąć udział. Wcześniej, w dniu 13 maja 2015r. (również środa) powód oddał także klucze o godz. 18.20. Po dniu 13 maja 2015r. dyrektor szkoły J. M. zarządziła kontrolę dzienników lekcyjnych i sprawdziła frekwencję w grupie B, z adnotacji o obecności wynikało, że uczniowie grupy byli obecni, co oznaczało że odbyli oni lekcje razem z grupą A w czasie od 16.00 do 18.15. Powód zgodnie z nałożonym na niego zakresem obowiązków był zobowiązany do przestrzegania czasu pracy ustalonego w szkole.

(dowód : zeznania powoda k. 46-47, k. 226, zeznania pozwanej – w jej imieniu dyrektor szkoły J. M. k. 47-48, k. 226-227, zeznania świadka M. S. k. 50, zeznania świadka J. P. (1) k. 50, dziennik lekcyjny klasy I k. 56-60, k. 61-65, k. 151-197, k. 196-209, zeszyt z grafikami zajęć k. 210, zeszyt wydawania kluczy k. 66-133, zeznania świadka T. F. k. 160, zeznania świadka M. M. k. 161, zeznania świadka J. P. (2) k. 224-225, zakres obowiązków powoda – akta osobowe cz. B k. 51)

W dniu 20 maja 2015r. o godz. 8.48 powód kontaktował się telefonicznie z J. P. (1), która jest sekretarką w szkole.

(dowód : wykaz połączeń telefonicznych k. 230-235, k. 241-246)

Pismem z dnia 01 czerwca 2015r., doręczonym w tym dniu powodowi, dyrektor pozwanej placówki nałożyła na niego karę nagany, podając jako przyczynę naruszenie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przewinienie popełnione w dniu 20 maja 2015r., polegające na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy bez poinformowania pracodawcy o jego powodach. W uzasadnieniu pisma nakładającego karę na powoda dyrektor pozwanej placówki wskazała, że w zeszycie wydawania kluczy był zarejestrowany czas oddania przez powoda kluczy od sal lekcyjnych w dniu 20 maja 2015r. (środa) o godz. 18.20, zatem nie odbył on planowanych lekcji z klasą I cyklu 4-letniego w grupie B, które powinny mieć miejsce w godz. od 18.15 do 20.30. Wcześniej, w dniu 13 maja 2015r. (również środa) odnotowała podobną sytuację, wtedy powód oddał klucze o godz. 18.20. Po dniu 13 maja zarządziła kontrolę dzienników lekcyjnych i sprawdziła frekwencję w grupie B, z adnotacji o obecności wynikało, że uczniowie grupy B byli obecni, w związku z czym wnioskuje, że w obydwu dni odbyli oni lekcje razem z grupą A w czasie od 16.00 do 18.15. Pismo pracodawcy zawierało pouczenie o prawie wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej. Przed nałożeniem kary na powoda dyrektor J. M. wysłuchała go w dniu 25 maja 2015r.

(dowód: kara porządkowa nagany z dn.01.06.2015r. k. 4 i akta osobowe powoda cz. B k. 105, notatka służbowa z dn.25.05.2015r. k. 55 i akta osobowe cz. B k. 102)

Powód pismem z dnia 08 czerwca 2015 roku wniósł sprzeciw od nałożonej kary porządkowej. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że nałożenie kary za dzień 13.05.2015r. nastąpiło z przekroczeniem terminu o którym mowa w art. 109 § 1 k.p. Odnośnie dnia 20.05.2015r. wskazał, że zwyczajowo w szkole kiedy nauczyciel nie ma tzw. kworum na zajęciach rozpoczynających lub kończących pracę, pozostaje w gotowości do pracy lub udaje się do domu. W dniach 13 i 20 maja 2015r. około 19.00-20.30 odbywał zajęcia akordeonu z najbardziej utalentowanym akordeonistą G. S. u ucznia w domu w miejscowości P.. Był w gotowości do zajęć, dlatego u ucznia w domu, że odbył już z nim poranne zajęcia i mieszka po drodze do jego miejsca zamieszkania. W związku z zaistniałą sytuacją żaden z uczniów nie pozostał bez opieki zarówno dydaktycznej jak i wychowawczej. Na zajęciach w dniu 27.05.2015r. i 03.06.2015r. także nie pojawił się żaden uczeń i pani dyrektor powiedziała „masz już weekend”. W szkole nie funkcjonuje żaden regulamin ani żadne procedury postępowania w przypadkach absencji uczniów, dotyczy to zarówno zajęć indywidualnych jak i grupowych.

(dowód: sprzeciw powoda z dn.08.06.2015r. k. 5 i akta osobowe powoda cz. B k. 106, odpowiedź na sprzeciw z dn.27.05.2015r. akta osobowe powoda cz. B k. 103)

Pracodawca nie uwzględnił sprzeciwu powoda od nałożonej kary.

(dowód : pismo pracodawcy z dn.18.06.2015r. k. 6)

Na mocy aneksu do regulaminu pracy z dnia 18 stycznia 2016r. pozwana uregulowała w sposób formalny kwestię przekładania zajęć i postępowania nauczycieli w przypadku nieobecności uczniów na zajęciach. Ustalono że w przypadku nieobecności ucznia na zajęciach, nauczyciel ma prawo do opuszczenia miejsca pracy, gdy jest to uczeń ostatni lub przybycie do pracy później, jeśli jest to pierwszy uczeń, a także może za zgodą rodziców przesunąć zajęcia innemu uczniowi w miejsce ucznia nieobecnego pod warunkiem, że sekretariat lub bezpośrednio dyrektor szkoły zostaną o tym powiadomieni drogą ustną, telefoniczną lub e-mailową oraz że zajęcia zbiorowe odbywają się nawet jeśli jest obecny tylko jeden uczeń z danej klasy lub grupy. Wcześniej powód na posiedzeniach rady pedagogicznej przywoływał te kwestie.

(dowód : aneks nr (...) z dn.18.01.2016r. do Regulaminu Pracy Państwowej Szkoły (...) -go st. Im. S. M. w C. k. 214, protokół z posiedzenia rady pedagogicznej z dn.01.09.2015r. k. 142-146, protokół z posiedzenia rady pedagogicznej z dn. 14.09.2015r. k. 147-149)

Wynagrodzenie powoda D. D. wynosiło w miesiącu maju 2015r. 6.351,79 zł brutto, w miesiącu czerwcu 2015r. 9.001,34 zł, w miesiącu lipcu 2015r. 5.219,66 zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 16, k. 27)

Żona powoda A. D. prowadząc Centrum (...) zawarła w dniu 01 marca 2015r. z pozwaną szkołą umowę użyczenia 2 sal lekcyjnych w budynku szkoły w celu prowadzenia zajęć lekcyjnych, na okres 3 lat. W dniu 04 września 2015r. dyrektor pozwanej szkoły próbowała rozwiązać tą umowę na skutek zgodnych oświadczeń stron. Przygotowała projekt pisma w tej sprawie.

(dowód : umowa użyczenia k. 136-137, pismo z dn.04.09.2015r. k. 138)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, zeznań stron i zeznań świadków T. F., M. M., J. P. (1), J. P. (2).

W sprawie niniejszej sporne było to czy było dopuszczalne połączenie przez powoda grup i odbycie zajęć wcześniej, czy istniała w tym zakresie zwyczajowa praktyka w szkole.

Sąd zasadniczo dał wiarę zeznaniom powoda jako znajdującym odzwierciedlenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Inaczej niż powód należy jednak ocenić jego zachowanie które miało być przyczyną nałożenia na niego kary porządkowej nagany. Twierdzenia powoda że w szkole istniała zwyczajowa praktyka opuszczania przez nauczycieli zajęć lekcyjnych w wyniku nieobecności uczniów na ostatnich zajęciach nie potwierdza zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Powód podniósł, że praktyka ta obowiązywała od 01 września 2015r. ponieważ na radzie pedagogicznej dyrektor szkoły poinformowała o możliwości opuszczania przez nauczycieli zajęć z klauzulą powiadamiania o tym jej lub sekretariatu, co innego wynika jednak z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, o czym niżej. Nie można także zgodzić się z twierdzeniem powoda że nie odbył planowanych zajęć w grupie B w dniu 20 maja 2015r. ponieważ połączył grupy z inicjatywy rodziców, był wcześniej informowany o nieobecności uczniów w szkole. Okoliczności te nie zostały przez stronę powodową udowodnione, podobnie jak okoliczność że powód informował sekretarkę J. P. (1) o planowanej nieobecności uczniów i połączeniu grup. Przedłożony przez stronę powodową wykaz połączeń dowodzi jedynie tego że kontaktował się on w dniu 20 maja 2015r. z J. P. (1), nie udowodniono jednak jaki był przebieg rozmowy. Z przedłożonego zeszytu wydawania kluczy nie wynika by w zakresie wpisów dotyczących dni 13 i 20 maja 2015r. dokonywano jakichkolwiek zmian czy przeróbek, trudno więc zakładać że w tym zakresie zeszyt ten został sfałszowany. Strona powodowa tych okoliczności nie udowodniła. Podobnie strona powodowa nie udowodniła że nałożenia na powoda kary nagany wynikało nie z naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych ale z osobistych pobudek dyrektora szkoły związanych z osobistym konfliktem stron.

Zeznania pozwanej J. M. były rzeczowe, logiczne i znalazły potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd uznał je za w pełni wiarygodne. Zresztą powód przyznał okoliczność że w dniu 20 maja 2015r. połączył grupy i nie odbył planowanych zajęć w godzinach 18.15-20.30

Świadkowie T. F., M. M. i J. P. (2) zeznały na okoliczność organizacji porządku pracy u pozwanej. Z ich zeznań wynika że w szkole nie było zwyczaju by nauczyciele sami łączyli grupy, o nieobecności uczniów na zajęciach nauczyciele informowali dyrekcję i wówczas mogli opuścić miejsce pracy albo zacząć później zajęcia. Zeznania tych świadków jako konkretne i rzeczowe oraz korespondujące ze sobą Sąd ocenił jako wiarygodne. Świadkowie ci nie mieli interesu w tym by podawać w zeznaniach nieprawdziwe fakty, tym bardziej dotyczące ich pracy w szkole i tym samym narażać się na odpowiedzialność karną za składanie fałszywych zeznań.

Świadek J. P. (1) zeznała na okoliczność zwyczajowości opuszczania miejsca pracy z powodu niestawienia się uczniów oraz jaka była praktyka w tym względzie u pozwanego. Zeznała ona że jeżeli rodzic informował że dziecko nie stawia się na zajęcia, to nauczyciel był o tym powiadamiany telefonicznie i jeżeli były to jego ostatnie zajęcia to wychodził wcześniej. Zeznania tego świadka jako spontaniczne i rzeczowe oraz zgodne z treścią zeznań w/w świadków Sąd uznał za w pełni wiarygodne.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. K. w zakresie w którym twierdził on że w sytuacji kiedy nie było uczniów na ostatnich zajęciach opuszczał szkołę nie informując o tym dyrektora. Zeznania tego świadka są sprzeczne z treścią zeznań powyżej wskazanych świadków oraz niekonsekwentne. Świadek przyznał że był z tego powodu ustnie upominany przez dyrektora szkoły, co oznacza że nie istniała w tym zakresie zwyczajowa praktyka w szkole.

Świadek M. S. potwierdziła w swoich zeznaniach okoliczność że w dniu 13 i 20 maja 2015r. powód odbył po godz. 18.00 zajęcia z jej synem w domu, która wynikała z zeznań powoda. Sąd dał wiarę zeznaniom tego świadka w zakresie tego czego dotyczyły jego zeznania, wskazana okoliczność nie była kwestionowana przez stronę pozwaną.

W ocenie Sądu złożone przez strony dokumenty dotyczące odbywania przez powoda zajęć lekcyjnych oraz jego udziału w konkursach i sposobu rozliczania delegacji służbowych nie mogą mieć znaczenia w niniejszej sprawie, która dotyczy oceny zgodności z prawem i zasadności ukarania powoda karą nagany za konkretne jego przewinienie nie związane z w/w okolicznościami. Kwestie które wynikają z w/w dokumentów mają drugorzędne znaczenie w niniejszej sprawie. Dlatego Sąd pominął je przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako nieudowodnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków pracowniczych. Spełnia ona zatem funkcję represyjną. Zapobiegając naruszaniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Wymiar konkretnej kary porządkowej zastosowanej wobec pracownika nie może być zupełnie dowolny i powinien uwzględniać podstawowe zasady wynikające z obowiązującego prawa. Kara nagany stanowi najsurowszą z dostępnych kar, a zatem winna być stosowana do najcięższych naruszeń obowiązków pracowniczych. Kara upomnienia jest karą najłagodniejszą i dotyczy lżejszych naruszeń obowiązków pracowniczych. Może być stosowana przez pracodawcę nawet w przypadkach niewielkiego stopnia winy pracownika (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 01 lipca 1999r. w sprawie I PKN 86/99; OSNP 2000/18/683, OSNP-wkł. (...), Pr.Pracy 1999/11/35).

Pracodawca może zastosować wobec pracownika jedną z wymienionych w art. 108 § 1 k.p. kar porządkowych 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. Jednakże i wówczas warunkiem skuteczności zastosowania kary porządkowej jest dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych. Pracodawca przed zastosowaniem kary musi wysłuchać pracownika, kara musi być zastosowana przed upływem dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem trzech miesięcy od dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia. Nadto pracodawca o zastosowanej karze musi zawiadomić pracownika na piśmie wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia. Pracodawca decyduje o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu. Uchybienie powyższym wymogom skutkuje uchYLENIEM kary porządkowej.

To na pracodawcy zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. spoczywa ciężar dowodu, że wysłuchał pracownika. W interesie pracodawcy jest sporządzenie stosownej notatki potwierdzającej przeprowadzenie wysłuchania, podpisanej przez pracownika. W sprawie niniejszej taka notatka sporządzona przez świadka J. P. (1) została złożona do akt sprawy przez stronę pozwaną, jej autentyczność i wiarygodność nie była podważana przez stronę powodową.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało istnienie podstaw do nałożenia na powoda kary nagany oraz dochowanie przez pracodawcę wymogów formalnych związanych z nałożeniem kary.

W tym miejscu należy poczynić kilka uwag związanych z uregulowaniem w obowiązujących przepisach kwestii informowania pracodawcy przez pracownika o nieobecności w pracy i ciążących na niego w związku z tym obowiązkach. Tak więc, to na pracowniku ciąży obowiązek powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności oraz długości jej trwania najpóźniej w drugim dniu tej nieobecności. Nie dopełnienie przez pracownika tego obowiązku, powoduje powstanie domniemania porzucenia przez niego pracy. Pracownik może je obalić wykazując zaistnienie szczególnych okoliczności usprawiedliwiających zaniedbanie wykonania obowiązku w przewidzianym terminie, jak np. obłożna choroba lub inne zdarzenie losowe (§ 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281 z późn. zm.). W świetle art. 128 § 1 k.p. warunkiem zakwalifikowania danego okresu jako czasu pracy jest pozostawanie przez pracownika w dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jeżeli pracownik nie stawia się w pracy bez usprawiedliwienia, pracodawca uprawniony będzie zakwalifikować absencję pracownika jako okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca może to w zasadzie uczynić po upływie 2-dniowego terminu, w jakim nieobecny pracownik powinien był poinformować (osobiście lub przez inną osobę) pracodawcę o przyczynie absencji i przewidywanym okresie jej trwania. Niedopełnienie przez pracownika tego obowiązku w istocie pozwala przyjąć domniemanie, iż pracownik pracę porzucił. Pracownik może to domniemanie obalić, wykazując okoliczności, które uniemożliwiły mu realizację tego obowiązku. W świetle bowiem § 2 ust. 3 cytowanego wyżej rozporządzenia niedochowanie terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, zwłaszcza obłożną chorobą pracownika połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników lub innym zdarzeniem losowym. W opinii Sądu Najwyższego „pracownikowi,

który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia" (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNP 1998, nr 20, poz.596).

Z okoliczności niniejszej sprawy wynika, że powód w dniu 20 maja 2015r. naruszył ustaloną organizację i porządek w procesie pracy, samowolnie opuszczając stanowisko pracy bez poinformowania pracodawcy o jego powodach, co wynikało z tego, że nie odbył planowanych zajęć z klasą I cyklu 4-letniego w grupie B w godzinach 18.15-20.30. To pracodawca jest odpowiedzialny za organizację czasu pracy pracowników i to on o tym decyduje.

Pozwana w terminie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku przez pracownika nałożyła na niego karę, wysłuchując uprzednio jego ustnych wyjaśnień. Zawiadomiła pracownika o zastosowanej karze na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz poinformowała go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia (art. 110 k.p.). Pracodawca dochował więc wymogów formalnych związanych z nałożoną karą.

Kara została nałożona także zgodnie z wymogami określonymi w art.108 § 1 k.p. Wedle tej normy prawnej pracodawca ma możliwość zastosowania kary upomnienia, bądź też kary nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przepis art. 108 k.p. mówi o naruszeniu ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Nie mówi o naruszeniu przepisów czy też wewnętrznych regulacji pracodawcy, a zatem owa organizacja i porządek w procesie pracy mogą być również wynikiem przyjętych zasad, nie koniecznie spisanych i ujętych w formalnych instrukcjach czy regulaminach. W tym miejscu należy stanowczo zaznaczyć, co jest oczywiste, że ustalona dla powoda organizacja i porządek w procesie pracy wynikała przede wszystkim z jego planu zajęć, który był zatwierdzany przez dyrektora szkoły. To czy powód nie widział potrzeby odbywania zajęć ze zbyt małą liczebnie grupą uczniów, w ocenie Sądu nie ma decydującego znaczenia w tej sprawie, bowiem powód był zobowiązany pracować zgodnie z obowiązującym go planem zajęć i pozostawać w tym czasie na terenie szkoły.

By pracodawca mógł wymierzyć karę porządkową niezbędne jest również ustalenie czy działanie pracownika było zawinione. Wina rozumiana jest jako niewłaściwy stosunek psychiczny pracownika do jego obowiązków, może to być zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna. O pierwszej postaci winy można mówić zarówno wtedy, gdy pracownik ma bezpośredni zamiar naruszenia obowiązku, jak i wtedy, gdy pracownik przewidując możliwość naruszenia obowiązku, na to się godzi, a zatem działa z tzw. zamiarem ewentualnym. Drugi stopień winy polega zaś na niedołożeniu przez pracownika wymaganej sumienności i staranności i dzieli się on z kolei na dwa dalsze stopnie winy: niedbalstwo i lekkomyślność. Z pierwszym z nich mamy do czynienia, w przypadku, gdy pracownik nie przewiduje możliwości naruszenia obowiązków pracowniczych, choć powinien i może to przewidzieć. Z kolei lekkomyślność odnosi się do przypadków, gdy pracownik przewiduje możliwość naruszenia swych obowiązków, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie. W sprawie niniejszej w ocenie Sądu Rejonowego działanie powoda nosi cechy winy umyślnej. Powód nie odbył planowanych zajęć z grupą B w zaplanowanych godzinach gdyż połączył grupy bez wiedzy pracodawcy i następnie opuścił wcześniej miejsce pracy nie informując o tym pracodawcy.

W świetle art. 111 k.p. przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. W sprawie niniejszej w ocenie Sądu Rejonowego wymierzenie powodowi kary porządkowej nie naruszało również w/w normy prawnej. Naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych było działaniem umyślnym, a nadto stanowiło ono naruszenie jego podstawowych obowiązków. W takiej sytuacji pracodawca miał prawo wymierzyć karę porządkową. Powód nie nadto wykazał jakiegokolwiek skruchy, będąc do końca przekonany, iż jego postępowanie było słuszne. Jego działanie zmusiło pracodawcę do podjęcia działań dyscyplinujących.

Stosownie do treści art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku

uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Pozwany wygrał sprawę, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zasądził od powoda na jego rzecz wynagrodzenie pełnomocnika pozwanego, ustalone według stawek minimalnych wynikających z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2013, poz. 461).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.