

Sygn. akt IV P 39/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 04 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Marta Ładzińska

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2020 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa G. Ł.

przeciwko Nadleśnictwu Ś. w K.

o uchYLENIE kary upomnienia

I. uchyla karę porządkową upomnienia nałożoną na powódkę G. Ł. przez stronę pozwaną Nadleśnictwo Ś. w K. w dniu 8.02.2019 r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem opłaty, od której uiszczenia powódka była ustawowo zwolniona;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 39/19

UZASADNIENIE

Powódka G. Ł. pozwem z dnia 14 marca 2019 r. (data wpływu) wniesionym przeciwko Nadleśnictwu Ś. w K. zażądała uchYLENIA zastosowanej wobec niej przez stronę pozwaną kary porządkowej upomnienia z dnia 8 lutego 2019 r. oraz wniosła o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, że jest zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowej. Powódka nigdy nie była karana karami porządkowymi.

W dniu 31 lipca 2018 r. miało miejsce spotkanie w gabinecie N. K. A., na które została zaproszona m.in. powódka. Spotkanie dotyczyło omówienia bieżących spraw, a następnie Nadleśnicza zwróciła się do powódki podniesionym głosem, mówiąc, że dyscyplinuje powódkę, że nie będzie dłużej tolerować chamstwa powódki.

Wskutek tego zdarzenia doszło do poważnego rozstroju zdrowia powódki, która przez pół roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W dniu 6 lutego 2019 r., a więc bezpośrednio po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego, została ono około 13.30 poproszona do gabinetu N. na tzw. spotkanie wyjaśniające. Był to drugi dzień powódki w pracy po półrocznej absencji z powodu choroby. W czasie spotkania zaczęto pytać powódkę o zdarzenia sprzed kilku miesięcy. Powódka nie była w

stanie odpowiedzieć na te pytania, jednak nie uchylała się od odpowiedzi. Poprosiła, aby pytania zadać jej na piśmie, aby na spokojnie mogła zastanowić się nad sformułowaniem odpowiedzi.

W dniu 6 lutego 2019 r. powódka o godz. 14.30 otrzymała pismo zobowiązujące ją do udzielenia odpowiedzi. Pismo zawierało zapis, że odpowiedzi pisemnej powódka ma udzielić do 7 lutego 2019 r. Pismem z dnia 7 lutego 2019 r. powódka wskazała, że jednodniowy termin jest nierealnym do realizacji i że na pytania odpowie niezwłocznie, po ich szczegółowym przeanalizowaniu.

Pismem z dnia 8 lutego 2019 r. pracodawca poinformował powódkę, że nakłada na nią karę porządkową upomnienia. Powódka złożyła sprzeciw od tej kary. Pracodawca pismem z dnia 1 marca 2019 r. częściowo sprzeciw odrzucił, podtrzymując karę porządkową w zakresie uchylania się od wyjaśnienia przyczyn i podstawy wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego.

W ocenie powódki zapytano ją o zdarzenia sprzed pół roku, jednocześnie zakreślając nierealny jednodniowy termin na udzielenie odpowiedzi. W ocenie powódki została one de facto ukarana za owe zdarzenia sprzed pół roku. Ponadto zarzut nieudzielenia odpowiedzi na pytania jest chybiony. Powódka zaczynała dopiero pracę po półrocznym zwolnieniu lekarskim i skupiła się na wykonywaniu bieżących obowiązków i nadrabianiu zaległości. Pracodawca, zadając szereg pytań, domagał się odpowiedzi w nierealnym terminie. Powódka wskazywała, że nie jest w stanie dotrzymać tego terminu. Ponadto pracodawca dysponował już wyjaśnieniami szeregu tych kwestii. Były to wyjaśnienia zarówno powódki jak i innych osób.

W odpowiedzi na pozew (k. 24 i nast.) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania.

Strona pozwana przyznała, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej. Przyznała, że w dniu 6 lutego 2019 r. pracodawca zwrócił się do powódki o udzielenie wyjaśnień dotyczących zdarzeń sprzed pół roku, tj. niezatwierdzenia planu sprzedaży drewna, niewłaściwych relacji z innymi pracownikami, przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego i wydawania poleceń służbowych powódce przez pracodawcę w czasie zwolnienia lekarskiego. Podstawą do wezwania powódki do wyjaśnień był fakt, że powyższe zdarzenia w dalszym ciągu nie zostały wyjaśnione przez powódkę, a ich konsekwencje w dalszym ciągu wpływały na sytuację w Nadleśnictwie.

Powódka stwierdziła, że nie jest w stanie udzielić wyjaśnień, dlatego też skierowano do niej pismo, zakreślając termin odpowiedzi do 7 lutego 2019 r. Ostatecznie powódka odmówiła złożenia jakichkolwiek wyjaśnień. Z tych względów nałożono na nią karę porządkową. Powódka bowiem, mimo że miała wystraszającą ilość czasu, wbrew poleceniom pracodawcy nie udzieliła odpowiedzi na zadane jej pytania. W ten sposób powódka utrudniła pracodawcy ustalenie rzeczywistych przyczyn i przebiegu zdarzeń, które były dla pracodawcy istotne.

W dniu 14 lutego 2019 r. powódka wniosła sprzeciw od nałożonej na nią kary, w którym jednoznacznie oświadczyła: „oświadczam, że nie wykonywałam pracy będąc na zwolnieniu lekarskim. Wyjaśnienia w tej sprawie składała pani J. S. (1) w swoim wyjaśnieniu z dnia 4.09.2018 r. Potwierdzam, iż złożone przez nią wyjaśnienia są zgodne z prawdą”. Treść powyższego oświadczenia w ocenie strony pozwanej jednoznacznie wskazuje, że powódka mogła w dniu 6.02.2019 r. już udzielić takich wyjaśnień pracodawcy, a jednak tego nie uczyniła. Treść oświadczenia jest wewnętrznie sprzeczna, gdyż powódka dalej twierdziła, że nie wykonywała pracy, podczas gdy z oświadczenia J. S. (1) wynika, że jednak wykonywała. Oświadczenie J. S. (1) wskazuje wprost na to, że powódka wykonywała pracę w trakcie zwolnienia chorobowego, pomimo że nikt nie wydał jej takiego polecenia.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka G. Ł. jest zatrudniona u strony pozwanej w Nadleśnictwie Ś. w K. na podstawie umowy o pracę w wymiarze pełnego etatu na stanowisku księgowej. Powódka przed lutym 2019 r. nigdy nie była karana karami porządkowymi.

W dniu 31 lipca 2018 r. miało miejsce spotkanie w gabinecie N. K. A., na którym obecna była Nadleśnicza K. A., powódka, główna księgowa J. S. (1), kadrowa S. G., zastępca N. S. O., zastępca N. marek R., sekretarz M. K. oraz specjalista ds. inwestycji i remontów J. S. (2).

Spotkanie dotyczyło początkowo omówienia bieżących spraw. Następnie Nadleśnicza zwróciła powódce uwagę w związku ze skargami wpływającymi do N., a dotyczącymi zachowania powódki i jej stosunku do współpracowników.

Wskutek tego zdarzenia doszło do choroby powódki. Powódka przez pół roku przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(**dowód** : bezsporne)

G. Ł. wróciła po chorobie do pracy w dniu 5 lutego 2019 r.

W dniu 6 lutego 2019 r. G. Ł. została około godz. 13.30 poproszona do gabinetu N. K. A. na spotkanie wyjaśniające. W czasie spotkania pytano powódkę o zdarzenia z okresu przed jej zwolnieniem lekarskim, tj. o niezatwierdzenie planu sprzedaży drewna, o niewłaściwe relacje z innymi pracownikami, o przyczyny wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego i o wydawanie poleceń służbowych powódce przez pracodawcę w czasie zwolnienia lekarskiego.

Powódka oświadczyła pracodawcy, że nie jest w stanie odpowiedzieć na te pytania na bieżąco. Poprosiła, aby pytania zadać jej na piśmie.

W dniu 6 lutego 2019 r. powódka o godz. 14.30 otrzymała pismo zobowiązujące ją do udzielenia odpowiedzi na pytania:

1. Czy może wyjaśnić, jak była przyczyna niezatwierdzenia w systemie planu sprzedaży drewna na 2019 rok;
2. Czy pani J. S. (1) przed pójściem na urlop przekazała powódce szczegółowe zadania, jakie będą do wykonania w trakcie jej urlopu w czerwcu 2018 r.;
3. Czy powódka chce coś dodać do wyjaśnień na temat okoliczności współpracy z pracownikami: m.in. J. S. (2), K. K., A. S., M. R., M. K. i przyczynę braku chęci współpracy z wymienionymi pracownikami;

Pismo zawierało nadto zobowiązanie do:

1. wyjaśnienia okoliczności przebywania powódki w miejscu pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego i logowania się do systemu (...), tj. m.in. w dniu 22.08.2018 r.;
2. wyjaśnienia okoliczności sporządzenia przez powódkę deklaracji PFRON za lipiec 2018 r. w dniu 17.08.2018 r., tj. w dniu, w którym powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim;
3. wyjaśnienia okoliczności, kto i kiedy wydawał powódce polecenie służbowe, kiedy przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pismo zawierało zapis, że odpowiedzi pisemnej powódka ma udzielić do dnia 7 lutego 2019 r.

Pismem z dnia 7 lutego 2019 r. powódka poinformowała pracodawcę, że jednodniowy termin jest nierealny do realizacji i że udzieli odpowiedzi na pytania niezwłocznie w formie pisemnej, po ich szczegółowym przeanalizowaniu. Pismem z dnia 8 lutego 2019 r. pracodawca poinformował powódkę, że nakłada na nią karę porządkową upomnienia na podstawie art. 108 par. 1 pkt 1 k.p., po uprzednim wysłuchaniu powódki w dniu 6 lutego 2019 r. za nieprzestrzeżenie ustalonej organizacji i porządku pracy, tj.:

1. uchylanie się od wyjaśnień dotyczących przyczyn niezatwierdzenia planu sprzedaży drewna na 2019 r., konfliktów i niewłaściwych relacji z współpracownikami z innych działów, przyczyn i podstawy wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego,

pomimo zorganizowania przez pracodawcę spotkania wyjaśniającego w dniu 6 lutego 2019 r. oraz przekazaniu przez pracodawcę pytań zadanych na spotkaniu wyjaśniającym – na piśmie w dniu 6 lutego 2019 r. z terminem realizacji w dniu 7 lutego 2019 r.,

2. uchylania się od wyjaśnienia przyczyn i podstawy nieuzasadnionego i niezgłoszonego wcześniej pracodawcy przyścia do pracy w dniu 22.08.2018 r. oraz samowolnego wykonywania pracy bez wiedzy pracodawcy w dniu 17.08.2018 r., w trakcie zwolnienia lekarskiego.

Upomnienie zostało wręczone powódce na spotkaniu w dniu 8 lutego 2019 r. Pracodawca miał uprzednio przygotowane pismo w przedmiocie nagany, sporządzała je – M. B. - pracownik zajmujący się kadrami i płacami. Nadleśniczy podpisał pismo przed wysłuchaniem powódki.

Powódka przed zastosowaniem kary porządkowej nie została wysłuchana na okoliczność zarzucanych jej przewinień.

Pracodawca nie umożliwił powódce złożenia wyjaśnień w trybie art. 108 k.p. dotyczących zarzucanych pracownikowi przewinień.

Powódka została prawidłowo pouczona o trybie i terminie złożenia sprzeciwu od kary nagany.

Powódka pismem z dnia 14 lutego 2019 r. złożyła sprzeciw od tej kary. Pracodawca pismem z dnia 1 marca 2019 r. częściowo sprzeciw odrzucił, tj. w zakresie uchylania się od wyjaśnienia przyczyn i podstawy wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Pracodawca wskazał, że kara porządkowa w związku z powyższym udzielono jedynie za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, tj. uchylanie się od wyjaśnień dotyczących przyczyny i podstawy wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego.

(dowód: pismo z dnia 7.02.2019 r., k – 8-8v, pismo z dnia 7.02.2019 r., k – 9, upomnienie, k – 10, sprzeciw, k – 11-12, odpowiedź na sprzeciw, k – 13-14, protokół, k – 49, zeznania świadka M. B., k -132v-133v, nagranie przebiegu spotkania z dnia 8.02.2019 r., płyta CD koperta k – 145

Powódka przed 8 lutego 2019 r. nie była karana karami porządkowymi.

(dowód: bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki)

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, a także o zeznania świadków i o znajdujące się w aktach sprawy dokumenty oraz nagranie na płycie CD. Jeśli chodzi o zeznania świadków najbardziej istotne były zeznania świadka M. B., która uczestniczyła w obu spotkaniach z powódką. Pozostali świadkowie zeznawali na okoliczności nieistotne dla sprawy, tj. o przebiegu spotkania z 31.07.2018 r., o niewłaściwym stosunku powódki do współpracowników, o przyczynach niezatwierdzenia planu drewna, które nie były przedmiotem upomnienia, a więc i niniejszego postępowania.

Dokumentacja złożona przez strony nie została zakwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła wątpliwości Sądu co do wynikających z niej faktów.

Sąd pominął dowód z przesłuchania stron, albowiem uznał, że jest on zbędny. Zgodnie z przepisem art. 299 k.p.c., jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie po wyczerpaniu środków dowodowych żadne fakty istotne dla rozstrzygnięcia nie pozostały niewyjaśnione.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest uzasadnione i z tych względów kara upomnienia nałożona na powódkę została uchylona.

Podstawą żądania powódki był przepis art. 112 k.p., zgodnie z którym, jeżeli zastosowanie kary porządkowej wobec pracownika 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).

Zgodnie z przepisem art. 108 § 1 kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania

nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany. Uprawnienie do nakładania tego typu kar jest jednym z przejawów kierowniczej roli pracodawcy w procesie pracy. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Na mocy przepisu 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. Przepis art. 112 k.p. wskazuje tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową.

W pierwszej kolejności Sąd badał wymogi formalne, związane z udzieleniem i z trybem odwołania się od kary porządkowej. W tym zakresie Sąd ustalił, że powódka została prawidłowo pouczone w piśmie zawierającym upomnienie o sposobie odwołania się od tej kary, terminowo złożyła sprzeciw oraz terminowo złożyła powództwo po otrzymaniu odpowiedzi na sprzeciw.

Zarzucane powódce nieprawidłowe zachowanie miało mieć miejsce 6 albo 7.02.2019 r. – co nie zostało w upomnieniu sprecyzowane. Kara upomnienia została udzielona 8.02.2019 r. Już ta okoliczność – brak precyzyjnego oznaczenia daty przewinienia – jest podstawą do uwzględnienia powództwa. Pracownik powinien bowiem dokładnie wiedzieć, jakie zachowanie i z którego dnia jest podstawą do udzielenia mu kary porządkowej. Okoliczność ta ma szczególne znaczenie w niniejszej sprawie. Powódkę bowiem zobowiązywano do udzielenia odpowiedzi na pytania pracodawcy dwukrotnie – na spotkaniu w dniu 6 lutego 2019 r i w piśmie z dnia 6 lutego 2019 r., wręczonym jej już po spotkaniu. W zależności od tego, któremu zobowiązaniu powódka uchybiła, inaczej ocenić należy moment, kiedy miała być wysłuchana etc.

Sąd doszedł do przekonania, że powyżej omówione wymogi formalne udzielenia kary porządkowej zostały zachowane. Pracodawca odpowiedział na sprzeciw powódki w ustawowym terminie 14 dni, udzielił jej kary nagany przed upływem 14 dni od daty dowiedzenia się o naruszeniu przez pracownika organizacji i porządku pracy oraz przed upływem 3 miesięcy od daty dokonania naruszenia.

Co do zasady niewykonanie przez pracownika polecenia pracodawcy może być uznane za naruszenie organizacji i porządku pracy uzasadniające nałożenie kary porządkowej, przy czym spełniony musi być warunek zawinienia takiego zachowania pracownika.

W ocenie Sądu nie doszło jednak do popełnienia przez powódkę zarzucanego jej przewinienia.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy konieczne jest podkreślenie, że przewinieniem zarzucanym powódce nie było wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, lecz uchylenie się od wyjaśnienia przyczyn i podstaw wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego.

Powódka natomiast nie uchylała się od wyjaśnienia tych przyczyn, lecz dwukrotnie uzasadniała, że nie może złożyć tych wyjaśnień, tj. nie może wyjaśnić przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, ponieważ określony jej termin 1 dnia jest terminem zbyt krótkim. Po raz pierwszy uczyniła to na spotkaniu w dniu 6 lutego 2019 r., a po raz drugi – w piśmie z dnia 7 lutego 2019 r.

Na spotkaniu w dniu 6 lutego 2019 r. oświadczyła bowiem (co było niesporne, strona pozwana przyznała to w piśmie procesowym z dnia 10.05.2019 r.), że nie może złożyć tych wyjaśnień ze względu na obszerność pytań i że prosi o umożliwienie udzielenia wyjaśnień na piśmie. Potwierdzają to zeznania świadka M. B., która zeznała (k. 132v): „powódka nie wyjaśniła tych kwestii. Uzasadniała to tym, że nie jest w stanie odpowiadać na bieżąco na pytania”. Pismem w dniu 7 lutego 2019 r. ponownie wskazała, że określony jej termin jednego dnia jest za krótki i z tych względów nie może udzielić wyjaśnień.

Oznacza to, że powódka dwa razy wyjaśniała, dlaczego nie może odpowiedzieć na zadane jej pytania. Wyjaśnienia te (zbyt obszerna materia, zdarzenia odległe w czasie, krótki termin) Sąd uznał za wystarczające.

Zwrócić przy tym uwagę należy, że powódkę zobowiązano do wyjaśnienia nie tylko tejże okoliczności (przyczyn i podstawy świadczenia pracy w czasie zwolnienia), ale także do wyjaśnienia szeregu innych zdarzeń - niezatwierdzenia planu sprzedaży drewna na 2019 rok, nieprawidłowych relacji ze współpracownikami. Ponadto pracodawca nałożył to zobowiązanie na powódkę w jeden dzień po jej powrocie do pracy po półrocznej nieobecności. Z tych względów tłumaczenie powódki, że nie mogła odnieść się merytorycznie do zadanych jej pytań ze względu na zbyt krótki termin jest dla Sądu racjonalne i logiczne. Powódka, aby udzielić odpowiedzi na zadane przez pracodawcę pytania musiała po pierwsze cofnąć się wstecz do zdarzeń sprzed ponad pół roku, ponadto były to zdarzenia wymagające obszernych i szczegółowych wyjaśnień (czego dowodem jest choćby fakt, że pracodawca przez ponad pół roku nie zdołał ich wyjaśnić, mimo przepytывania pracowników i odbierania od nich wyjaśnień). Z tych względów Sąd uznał za logiczne i racjonalne oświadczenie, że termin jednego dnia był terminem nierealnym do zachowania. Tak tłumaczyła to powódka i tym samym uznać należy, że jej wyjaśnienia nie stanowiły „uchylania się” od udzielenia odpowiedzi, lecz wskazywały prawdziwą przyczynę niemożności udzielenia odpowiedzi.

Jeśli przyjąć, że oświadczenie powódki, że jednodniowy termin jest za krótki na udzielenie odpowiedzi, jest owym „uchylaniem się od udzielenia odpowiedzi”, wówczas zauważyć należy, że powódki nie wysłuchano przez udzieleniem jej upomnienia.

Powództwo podlegało więc uwzględnieniu nawet w razie przyjęcia, że powódka faktycznie odmówiła wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, czy – jak to nazwał pracodawca – uchylała się od tych wyjaśnień.

Wysłuchanie pracownika przed udzieleniem kary upomnienia stanowi konieczny warunek formalny w toku udzielania kary porządkowej.

W ocenie Sądu pracodawca nie wysłuchał powódki, co również skutkuje uwzględnieniem powództwa.

Powtórzyć bowiem należy, że kara upomnienia (w zakresie, w którym pracodawca nie przychylił się do sprzeciwu powódki) została zastosowana za uchylanie się od wyjaśnienia przyczyn i podstawy wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Oznacza to, że pracodawca powinien wysłuchać powódkę w tym właśnie zakresie - powinien umożliwić powódce wytłumaczenie, dlaczego uchylała się od wyjaśnienia przyczyn i podstawy wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Pracodawca nie uczynił tego, lecz wręczył powódce upomnienie uprzednio przygotowane i podpisane, bez wysłuchania powódki.

Prawidłowy tok postępowania powinien wyglądać następująco:

1. zobowiązanie powódki do wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego;
2. odmowa (uchylanie się) wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego;
3. wysłuchanie powódki, dlaczego uchyla się od wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego;

4. udzielenie upomnienia lub odstąpienie od kary porządkowej.

Tymczasem w niniejszej sprawie przebieg postępowania prezentuje się następująco:

1. zobowiązanie powódki do wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego – 6.02.2019 r.;

2. odmowa (uchylanie się) wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego – w razie przyjęcia, że można za taką odmowę uznać oświadczenie powódki z 6 lutego 2019 r. w trakcie spotkania z Nadleśniczą albo pismo powódki z dnia 7 lutego 2019 r., w którym wskazuje, że zakreślony jej termin jest za krótki – jak wskazywano wyżej w upomnieniu nie sprecyzowano tego, które zachowanie powódki (z 6 lutego czy z 7 lutego) pracodawca uznaje za naruszenie porządku pracy;

3. udzielenie upomnienia.

Powódce nie umożliwiono wypowiedzenia się na temat, dlaczego odmawia wyjaśnienia przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego. Umożliwiono jej jedynie wypowiedzenie się na temat przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego.

Strona pozwana powoływała się na okoliczność, że powódka została wysłuchana już 6 lutego 2019 r. Jest to stanowisko błędne, ponieważ na spotkaniu w dniu 6 lutego 2019 r. dopiero zapytano powódkę o przyczyny i podstawę wykonywania pracy w trakcie zwolnienia lekarskiego. W piśmie z 6 lutego 2019 r. zobowiązano ją do złożenia wyjaśnień dotyczących przyczyn wykonywania pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, w terminie do 7 lutego 2019 r. Nie zobowiązano powódki 6 lutego do wyjaśnienia, dlaczego uchyła się od odpowiedzi na pytania pracodawcy. Przyjąć należy, że dopiero 7 lutego powódka mogła uchybić jakiemuś terminowi i uchylić się od nałożonego obowiązku.

Powódka na spotkaniu 6 lutego 2019 r. nie była wysłuchana na okoliczność, dlaczego uchyła się od odpowiedzi na to pytanie, ponieważ jeszcze nie uchyliła się od tej odpowiedzi, a nawet nie upłynął jeszcze zakreślony jej przez pracodawcę termin do udzielenia odpowiedzi. Wręcz przeciwnie – jak już wyżej podnoszono - na spotkaniu w dniu 6 lutego 2019 r. powódka oświadczyła, że nie jest w stanie odpowiedzieć na zadane jej pytanie, ponieważ dopiero wróciła do pracy po półrocznej nieobecności i prosi o przedstawienie jej pytań na piśmie. Powódka w tym dniu nie tylko nie uchyliła się od odpowiedzi, lecz wyjaśniała, że ze względu na szereg postawionych jej pytań złoży odpowiedź na piśmie, po ich przeanalizowaniu.

Takie wysłuchanie powódki powinno mieć miejsce przed wręczeniem jej upomnienia. Natomiast jak wynika z zeznań świadka M. B. i przede wszystkim z nagrania na płycie przebiegu spotkania – wysłuchanie nie odbyło się.

Ponadto podkreślić należy, że kary porządkowe mogą być stosowane w przypadku m.in. nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy – i ta przyczyna została powołana przez pracodawcę.

Badając, czy zachowanie powódki można uznać za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy Sąd miał na uwadze, że przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 k.p.

Sąd brał pod uwagę, jak już wyżej wskazano, okoliczności, w jakich zobowiązano powódkę do udzielenia odpowiedzi. Był to 6.02.2019 r., podczas, gdy powódka wróciła do pracy 5.02.2019 r. po półrocznej nieobecności. Zadano jej szereg pytań, które wymagały szczegółowej odpowiedzi. Termin jednego dnia zakreślony powódce był za krótki. Z tych względów nawet jeśli przyjąć (z czym Sąd się nie zgadza), że miało miejsce nieudzielenie odpowiedzi, wówczas owo nieudzielenie odpowiedzi nie było ani zawinione ani bezprawne. Ponadto pracodawca dysponował już wyjaśnieniami powódki bądź innych osób co do części okoliczności, o które pytał powódkę – oświadczeniem J. S. (1), oświadczeniami innych osób. Zadawanie tych pytań ponownie powódce w drugim dniu jej pracy pozwala na skonstatowanie, że pracodawca miał na celu ponowne zantagonizowanie stron.

Podsumowując, Sąd uznał, że zachowanie powódki, polegające na niestawieniu się na wezwanie dyrektora na spotkanie w jego gabinecie, nie stanowiło naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, a więc nie naruszało jej obowiązków określonych w art. 108 § 1 i 2 k.p., nie było nadto bezprawne, gdyż całkowicie znajdowało oparcie w regulaminie.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). Powódce na mocy art. 96 ust. pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010r., nr 90, poz. 594) przysługuje podmiotowe zwolnienie od kosztów sądowych – opłaty sądowej, którą tymczasowo poniósł Skarb Państwa. Koszty te podlegają rozliczeniu zgodnie z regułą przewidzianą w treści art. 113 u.o.k.s.c, tj. kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Strona pozwana proces przegrała w całości i w związku z tym na zasadzie wynikającej z treści art. 98 § 1 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.o.k.s.c. opłata sądowa, od której powódka była zwolniona podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na Skarbu Państwa. Przedmiotowa sprawa jest sprawą o charakterze niemajątkowym, w której pobiera się opłatę podstawowa wynoszącą 30 zł.

O kosztach zastępstwa procesowego w punkcie III sentencji wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych powódce Sąd ustalił w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie, z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800), które w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł.

W związku z powyższym Sąd orzeczono jak w sentencji.