

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W.**

w składzie :

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu w dniu 23 maja 2013 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko Gimnazjum w M.

o uchylenie kary nagany

I. uchyla karę porządkową - nagany udzieloną powódce K. P. przez pozwanego Gimnazjum w M. pismem z dnia 11 stycznia 2012 r.

II. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla (...) we W. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 7 lutego 2013 r.** /prezentata k. 2/ **powódka** K. P. wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany u numerze Ldz. G. (...) datowanej na 11.01.2012 r. nałożonej przez dyrektora strony pozwanej – Gimnazjum w M..

W uzasadnieniu pozwu powódka stwierdziła, że w styczniu 2013 r. została ukarana przez Dyrektora Gimnazjum w M. panią E. J. karą nagany za nieprzestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego porządku pracy.

Według dyrektora powódka na posiedzeniu Rady Pedagogicznej w dniu 28 listopada 2012 r. ujawniła tajemnicę służbową, przekazując zaproszonym na spotkanie Radnym Rady Gminy dane personalne nauczycieli (rejestr zajęć na F.) czym naruszyła § 15 pkt 1 Regulaminu Pracy Gimnazjum w M., § 15 Regulaminu Rady Pedagogicznej Gimnazjum w M. oraz Ustawę z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

Powódka zarzuciła, że w żadnym z przedstawionych przez nią zestawień w dniu 28 listopada 2012 r. tj. zestawieniu jej szkolnych osiągnięć w latach 2009-2012 r., zestawieniu logowań na platformie edukacyjnej F. oraz zeszytów – rejestrze użytkowania sprzętu nie było żadnych danych osobowych uczniów ani nauczycieli, imion czy nazwisk. Zatem powódka nie naruszyła żadnych przepisów.

Powódka wskazała, że nie stosuje się do zarządzenia nr (...) r. z dnia 18.10.2012 r. , gdyż łamie ono kodeks pracy. W trakcie zwolnienia lekarskiego pracownika nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy i w ocenie powódki nie ma obowiązku dostarczania dyrektorowi konspektów lekcji. W dniu urlopu bezpłatnego zgodnie z kodeksem pracy pracownik nie świadczy pracy dla pracodawcy.

Odnośnie nieobecności na zebraniu rodziców w dniu 12 grudnia 2012 r. powódka wyjaśniła, że tego dnia zasłabła w gabinecie dyrektora, i na jego polecenie, została odwieziona do ośrodka zdrowia. Dyrektor tego dnia zwolnił powódkę z zajęć. Powódka zostawiła w sekretariacie kartki z ocenami, przygotowane wcześniej na spotkanie z rodzicami. Zatem dyrektor doskonale znał przyczynę nieobecności powódki na spotkaniu z rodzicami.

Powódka zarzuciła ponadto, iż Dyrektor złamał tryb stosowania kary z art. 109 § 1 kodeksu pracy, ponieważ przekroczył termin dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego (12.12.2012 r.) przy wymierzaniu kary nagany.

**W odpowiedzi na pozew** z dnia 04.03.2013 r./prezentata k.23/ strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że kara nagany, którą ukarana została powódka nałożona została z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy tj. pracodawca powiadomił pracownika o terminie naruszenia dyscypliny pracy, wskazał szczegóły w/w, wysłuchał pracownika, o złożonym sprzeciwie pracownika powiadomił Prezesa Związku (...) w M., następnie pracodawca powiadomił pracownika o utrzymaniu kary nagany.

Strona pozwana sprostowała omyłkę pisarską w piśmie „wymierzenie kary” co do dat, które powinny być: 28.11.2012 r. zamiast 28.12.2012 r. oraz 11.01.2013 r. zamiast 11.01.2012 r.

Strona pozwana wskazała, iż powódka podczas wysłuchania została poinformowana, że w dniu 28 listopada 2012 r. podczas Rady Pedagogicznej doszło z jej strony do naruszenia dyscypliny pracy. Pozostałe zaniedbania zostały szczegółowo opisane w dokumencie o nałożeniu kary.

Powódka podpisując Zarządzenie dyrektora nr (...) w sprawie przygotowywania konspektów wzięła na siebie zdaniem strony pozwanej odpowiedzialność przygotowywania w/w konspektów.

W dniu 12.12.2012 r. powódka w sposób niekulturalny, arogancki odmówiła rozmowy z dyrektorem, żądając spotkania z przedstawicielem ZNP. Strona pozwana wyraziła zgodę na spotkanie w obecności przedstawiciela ZNP, z nieznanymi stronie pozwanej przyczynami Prezes ZNP nie przyszedł na umówione spotkanie, a powódka chcąc wybrnąć z „rozpętanej” przez nią rannej awantury udawała omdlenie. Badanie w Ośrodku (...) potwierdziło, że Powódka jest zdrowa.

Strona pozwana wskazała, że z porządku przedstawionych zdarzeń i dokumentacji wynika, że dyrektor gimnazjum miał podstawy by nałożyć karę porządkową nagany, za nieprzestrzeganie dyscypliny pracy. Kara, zdaniem strony pozwanej, została nałożona z zachowaniem obowiązujących przepisów prawa pracy. Strona pozwana jako dyrektor placówki dołożyła wszelkich starań, aby powódce pomóc i wspierała ją w codziennej pracy.

### **Sąd ustalił następujący istotny dla rozstrzygnięcia stan faktyczny:**

Powódka K. P. jest zatrudniona w Gimnazjum w M. od dnia 01 września 1999 roku na stanowisku nauczyciela języka angielskiego

**Dowód:** - akta osobowe K. P. - część B,

Zgodnie z § 25 Regulaminu Pracy Gimnazjum w M. pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

W razie nie stawienia się do pracy, poza przypadkami o których mowa w ust. 1, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Zawiadomienie może nastąpić osobiście, telefonicznie, faksem, pocztą elektroniczną, przez inne osoby lub pocztą. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego.

**Dowód:** -Regulamin Pracy /k. 101-106 akt/

Dnia 18.10.2012 r. Dyrektor Gimnazjum w M. wydał zarządzenie (...), zgodnie z którym nauczyciele nieobecni, korzystający z L-4, bądź opieki nad dzieckiem i innych urlopów mają obowiązek dostarczyć do dyrektora konspekty.

**Dowód:** -Zarządzenie nr (...) /k .26 akt/

W dniu 28 listopada 2012 r. odbyła się w Gimnazjum w M.rada pedagogiczna z udziałem nauczycieli gimnazjum i radnych gminy M.. W trakcie obrad rady pedagogicznej powódka bez wcześniejszego zgłoszenia swojego wystąpienia do porządku obrad, przedstawiła radnym dokumenty stanowiące wykaz kursów powódki i doskonalenia zawodowego, osiągnięć oraz ksero zeszytu w którym powódka monitorowała przeprowadzone zajęcia na komputerze w ramach programu (...)z Urzędu Marszałkowskiego i statystyki dotyczące logowań na platformie F.. Powódka przedłożyła radnym w/w dokumenty, ponieważ nie zgadzała się z opinią Pani Dyrektor E. J., wygłaszaną na wcześniejszych radach pedagogicznych, że stara kadra, do której powódka jest zaliczana, nie szkoli się i nie wykonuje należycie swoich obowiązków. Powódka w ten sposób chciała wykazać, iż powyższe zarzuty pracodawcy nie mają potwierdzenia w rzeczywistości.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka M. C. (1) /k – 108 akt/,

- częściowe słuchanie K. P. w charakterze strony powodowej /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej /k. 108 akt/,

- statystyki dotyczące logowań na F. /k. 18/,

- notatka powódki z przeprowadzonych zajęć /k.19/.

W dniu 12 grudnia 2012 r. powódka została poproszona do gabinetu dyrektora, Pani E. J., na rozmowę w celu wyjaśnienia wystąpienia powódki podczas rady pedagogicznej z dnia 28 listopada 2012 r. Dyrektor strony pozwanej poprosił powódkę o wskazanie jakiego rodzaju dokumenty zostały przekazane radnym podczas rady pedagogicznej. Powódka odmówiła złożenia wyjaśnień i poprosiła o możliwość odbycia rozmowy w obecności przedstawiciela Związku Zawodowego (...). Spotkanie, w celu wyjaśnienia zdarzenia z dnia 28 listopada 2012 r., zostało przełożone na godzinę jedenastą, na które powódka zobowiązała się przyjść z przedstawicielem związku zawodowego. Po wyjściu z gabinetu powódka zażyła środki uspokajające i udała się na wcześniej zaplanowane spotkanie z rodzicem swojego ucznia. Po spotkaniu powódka udała się do sekretariatu szkoły celem złożenia w nim notatki z porannego spotkania z Panią dyrektorem. W trakcie schodzenia do sekretariatu powódka źle się poczuła i poprosiła osoby znajdujące się w jej pobliżu o pomoc w dojściu do sekretariatu. Będąc w gabinecie dyrektor strony pozwanej powódka zasłabła.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka M. C. (2) /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie K. P. w charakterze strony powodowej /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej /k. 108 akt/,

- notatka z dnia 12.12.2012 r. /k. 9 akt/.

Po zaistniałym zdarzeniu, dyrektor strony pozwanej skontaktował się z ośrodkiem zdrowia w M. w celu umówienia powódki na badania lekarskie. Dyrektor zorganizował ponadto zastępstwo na lekcjach prowadzonych w tym dniu przez powódkę i zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy. Powódka została zawieziona do ośrodka zdrowia przez inną nauczycielkę na polecenie dyrektora. W ośrodku zdrowia powódka została poddana rutynowym badaniom lekarskim. Tego dnia, o godzinie szesnastej, powódka miała umówione spotkanie z rodzicami klasy, której była wychowawcą. Z powodu zasłabnięcia i związanych z nim problemów zdrowotnych powódka nie spotkała się z rodzicami swoich uczniów, zostawiła jedynie przed wyjazdem do ośrodka zdrowia w sekretariacie szkoły kartki z ocenami.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka M. C. (2) /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie K. P. w charakterze strony powodowej /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie E. J. /k. 108 akt/

zaświadczenie lekarskie z dnia 8.02.2013 r. /k. 38 akt/

Od dnia 13 grudnia 2012 r. do dnia 21 grudnia 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a do pracy wróciła w dniu 02 stycznia 2013 r. W dniu 04 stycznia 2013 r. dyrektor strony pozwanej przeprowadziła rozmowę z powódką, co do przyczyn jej wystąpienia na radzie pedagogicznej z dnia 28 listopada 2012 r. Podczas rozmowy obecna była przedstawiciel Związku Zawodowego Nauczycielstwa Polskiego M. C..

Na spotkaniu powódka wyjaśniła, że przekazała radnym informacje dotyczące jej pracy w gimnazjum, wskazując iż był to rodzaj obrony przed bezpodstawnymi oskarżeniami pracodawcy, że nie wykonuje swoich obowiązków należycie i nie szkoli się. Dyrektor strony pozwanej zarzucił powódce, iż przedkładając radnym w trakcie rady pedagogicznej z dnia 28 listopada 2012 r. dokumenty naruszyła ustawę o ochronie danych osobowych, gdyż jego zdaniem przedmiotowe dokumenty zawierały dane personalne nauczycieli zatrudnionych w szkole. Podczas rozmowy został również poruszony temat konspektów, do których sporządzania powódka była zobowiązana w przypadku jej nieobecności w pracy. Dyrektor strony pozwanej wskazał, iż powódka, idąc w dniu 13 grudnia 2012 r. na urlop zdrowotny, nie przedłożyła jej konspektów, do czego zobowiązana była na podstawie zarządzenia strony pozwanej z dnia 18.10.2012 r. o numerze (...). Ponadto dyrektor strony pozwanej zarzucił powódce, iż w dniu 12 grudnia 2012 r. powódka nie uprzedziła go o nieobecności na zebraniu rodziców, które miało się odbyć o godzinie szesnastej. Dyrektor strony pozwanej stwierdził, iż powódka powinna była, mając świadomość, że nie będzie mogła przybyć na spotkanie z rodzicami, wykonać telefon do sekretariatu i poinformować o swojej nieobecności na zebraniu z rodzicami.

**Dowód:** - częściowe zeznania świadka M. C. (1) /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie K. P. w charakterze strony powodowej /k. 108 akt/,

- częściowe słuchanie E. J. w charakterze strony pozwanej /k. 108 akt/,

- zarządzenie nr (...) z dnia 18.10.2012 r. /k. 26/

Pismem z dnia 11.01.2013 r. dyrektor strony pozwanej na podstawie art. 108 § 1 i art. 109 k.p. za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy wymierzył powódce karę nagany. Na uzasadnienie swojej decyzji dyrektor strony pozwanej wskazał, iż powódka ujawniła w dniu 28 listopada 2012 roku tajemnicę służbową przekazując zaproszonym gościom na Radę Pedagogiczną tj. radnym Gminy, dane personalne nauczycieli (rejestr zajęć na F.) czym powódka naruszyła § 15 pkt. 1 Regulaminu Pracy Gimnazjum w M. oraz § 15 Regulaminu Rady pedagogicznej Gimnazjum w M.. Ponadto dyrektor strony pozwanej zarzuciła powódce naruszenie Ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych

Zdaniem dyrektor strony pozwanej powódka swoim zachowaniem w dniu 28 listopada 2012 roku naruszyła Regulamin Rady Pedagogicznej nie zgłaszając swojego wystąpienia do porządku obrad.

Dyrektor strony pozwanej wskazał również na nieprzestrzeganie przez powódkę zarządzeń dyrektora dotyczących: zgłaszania do akceptacji i zgody dyrektora szkoły na przekazywanie dokumentacji pracy szkoły podmiotom zewnętrznym; przygotowywania konspektów zajęć dydaktycznych i wychowawczych co jest podstawowym obowiązkiem nauczyciela w przypadku jego nieobecności w pracy.

Dyrektor strony pozwanej zarzucił powódce, iż w dniu 12.12.2012 r. była nieobecna na zebraniu rodziców klasy I b, której powódka jest wychowawcą i nie powiadomiła o przyczynie nieobecności dyrektora szkoły.

**Dowód:** - kara nagany /k. 6 akt/,

Pismem z dnia 18.01.2013 r. powódka wniosła do strony pozwanej sprzeciw od wymierzonej kary nagany. W uzasadnieniu do sprzeciwu powódka wskazała, iż strona pozwana wymierzyła jej karę po terminie wskazanym w art.

109 k.p. Ponadto powódka podniosła, iż radni gminy M. nie są podmiotem zewnętrznym, gdyż Gimnazjum w M. jako placówka oświatowa podlega Urzędowi Gminy w M.. W czasie zwolnienia lekarskiego zdaniem powódki pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i z wykonywania innych czynności mających związek z pracą. Powódka wskazała na brzmienie art. 174 k.p. który stanowi, iż urlop bezpłatny to okres, w którym wzajemne prawa i obowiązki stron stosunku pracy ulegają zawieszeniu, pracownik wówczas nie wykonuje obowiązków pracowniczych, a pracodawca nie wypłaca w tym okresie wynagrodzenia. Od dnia 12.12.2012 r. do dnia 21.12.2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, które dostarczyła do pracy w dniu 13.12.2012 r. .Mając na uwadze powyższe powódka wniosła o uwzględnienie jej sprzeciwu i cofnięcie kary upomnienia.

Pismem z dnia 28.01.2013 r. strona pozwana po zapoznaniu się ze sprzeciwem powódki od nałożonej kary nagany, oddaliła sprzeciw wskazując, że podane przez powódkę argumenty są niezgodne ze stanem faktycznym.

**Dowód:** - sprzeciw od wymierzonej kary /k. 7 akt/,

- odpowiedź na sprzeciw z dnia 28.01.2013 r. /k. 8 akt/.

Pozwem z dnia 07.02.2013 r. powódka wniosła do tutejszego sądu pozew, w którym zażądała uchylenia kary nagany o numerze Ldz. G. (...) datowanej na 11.01.2012 r. i utrzymanej po odrzuceniu sprzeciwu powódki z dnia 18.01.2013 r pismem z dnia 28 stycznia 2013 r.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości wskazując na brak podstaw do uchylenia zastosowanej przez nią kary porządkowej.

**Dowód:** - pozew o uchylenie kary porządkowej /k. 2 akt/,

- odpowiedź na pozew /k. 23-25 akt/.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie należy wyjaśnić, że stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie przedstawionych przez strony dowodów z dokumentów, a także dowodów z zeznań świadków oraz dowodów z przesłuchania powódki i strony pozwanej. Sąd oparł swoje ustalenia przede wszystkim na dokumentach z akt osobowych, w tym na przedmiotowej karze nagany, zastosowanej wobec powódki. Sąd nie znalazł żadnych powodów do tego, żeby zakwestionować prawdziwość, autentyczność oraz rzetelność tych konkretnych środków dowodowych. Stanowiły one dowód tego, co było w nich zawarte, były prowadzone przez podmioty do tego uprawnione. Sąd posłużył się także dowodami ze źródeł osobowych w takim zakresie, w jakim było to konieczne do rozstrzygnięcia, a więc do ustalenia zgodności wydania kary nagany z obowiązującymi przepisami prawnymi. W ustalonym stanie faktycznym dla rozpoznania sprawy istotne były fakty związane z procedurą nałożenia kary nagany oraz w dalszej kolejności zasadnością zarzutów, jakie strona pozwana postawiła powódce, dlatego też Sąd oceniał dopuszczone dowody pod kątem ich wiarygodności w tym zakresie. Z tego też względu zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki i strony pozwanej były przydatne w tym zakresie, w którym odnosiły się do procedury nałożenia kary nagany, a więc czy doszło do przewidzianego prawem zachowania terminu do zastosowania kary porządkowej oraz zasadności przedstawionych przez stronę zarzutów naruszenia przez powódkę porządku i organizacji w procesie pracy. Oceniając te środki dowodowe w tym wymiarze, Sąd uznał je za w pełni wiarygodne, klarowne i rzeczowe. Sąd nie zauważył u stron i świadków tendencji do konfabulacji czy przeinaczania rzeczywistości. Ich stwierdzenia były spontaniczne, logiczne, także oceniając je pod kątem doświadczenia życiowego. Z tych też powodów należało nadać im walor wiarygodności w tej części ich zeznań i wyjaśnień, które odnosiły się do przebiegu nałożenia kary nagany na powódkę oraz zasadności postawionych jej zarzutów dotyczących naruszenia porządku i organizacji w trakcie wykonywania pracy.

Zgodnie z art. 109 §1 k.p. kara nagany 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. Paragraf 2 tego samego przepisu stanowi, iż kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Zgodnie z art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 roku, sygn. I PKN 605/98, (OSNAPiUS 2000, Nr 8, poz. 307) „treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 KP, stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 KP obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy także decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz”.

Przywołany powyżej wyrok Sądu Najwyższego systematyzuje i konkretyzuje, jakie muszą zajść przesłanki do tego, aby pracownik został skutecznie ukarany. Wysłuchanie pracownika musi być pierwotnym działaniem ze strony pracodawcy, bez tego etapu nie można przejść do kolejnych, czyli samego nałożenia kary i jej podpisania, a następnie do zawiadomienia pracownika o wymierzeniu kary. Ponadto kodeks pracy bardzo dokładnie określa, co musi zawierać decyzja o karze, która jest wręczana pracownikowi. Musi zawierać sprecyzowanie wykroczenia, które jest powodem nałożenia kary, a także musi wskazywać dokładną datę jego popełnienia. „W zawiadomieniu o ukaraniu pracownik obowiązkowo powinien zostać poinformowany o rodzaju naruszonych obowiązków pracowniczych, dacie dopuszczenia się tego naruszenia oraz o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Pojęcie "rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych" należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego naruszenia obowiązku lub obowiązków (zachowanie pracownika) stanowiącego przesłankę wymierzenia kary. W formule "rodzaju naruszenia" mieści się nie tylko wskazanie czynu, którego pracownik się dopuścił, ale również wymaganie określenia wagi (stopnia winy), ciężaru czy stopnia naruszenia obowiązków pracowniczych. (...) Niezamieszczenie w doręczonym przez pracodawcę piśmie wszystkich wymienionych powyżej informacji powoduje, że pisma takiego nie można potraktować jako zawiadomienia o ukaraniu. Wobec tego pracownik, który nie został zawiadomiony o ukaraniu w rozumieniu przepisu art. 110, nie jest w konsekwencji skutecznie ukarany” (za: Wojciech Musiański [red], Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. Beck, 2011).

Instytucja "wysłuchania pracownika" ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzona wyłącznie do formalności. Jeśli warunek powyższy nie został spełniony przed zastosowaniem kary porządkowej (w rozumieniu art. 110), np. zastosowanie kary miało miejsce 2 godz. przed wysłuchaniem pracownika, to następuje naruszenie proceduralne będące przesłanką uchylenia wymierzonej kary (za: Wojciech Musiański [red], Kodeks pracy. Komentarz, Wyd. C.H. Beck, 2011).

Zastosowanie kary porządkowej następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika, istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

Przenosząc te rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy zauważyć, iż doszło w niej do nieprawidłowości, dotyczących zachowania terminu do nałożenia kary.

Jak ustalono w przedmiotowej sprawie powódka została poproszona na rozmowę w celu wysłuchania w dniu 12 grudnia 2012 roku przez dyrektora gimnazjum.

Natomiast wysłuchanie tego dnia było niemożliwe z uwagi na zasłabnięcie powódki. Następnie powódka od dnia 13 grudnia 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Zgodnie z powołanym na wstępie przepisem art. 109 § 1 k.p. Kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego

Termin dwutygodniowy rozpoczyna bieg od powzięcia wiadomości o osobie pracownika naruszającego obowiązki, określone w art. 108 oraz o jego winie. Wiadomość powinna powziąć osoba upoważniona do stosowania kar.

Bezsporne jest w niniejszej sprawie, iż informację o udostępnieniu radnym gminy przez powódkę dokumentacji szkoły osoba upoważniona do stosowania kar tj. dyrektor gimnazjum powziął w dniu 28 listopada 2012 r. podczas rady pedagogicznej. Zatem kara powinna być zastosowana do dnia 12 grudnia 2012 r.

Jeżeli jednak, 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.)

W przypadku zawieszenia biegu dwutygodniowego terminu (§ 3), pozostała część tego terminu biegnie od dnia powrotu pracownika do pracy. Oblicza się ją odejmując od 14 dni tę ilość dni, jaka upłynęła od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego do pierwszego dnia nieobecności pracownik

Powódka nie została wysłuchana przez dyrektora w dniu 12 grudnia 2012 r. albowiem tego dnia zasłabła i została odwieziona przez jednego z nauczycieli do lekarza. Powódka następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim od 13 grudnia 2012 r. do 21 grudnia 2012 r. i od 22 grudnia 2012 r. do 1 stycznia 2013 r. była nieobecna z powodu przerwy świątecznej. Do pracy wróciła 2 stycznia 2013 r. W tym dniu mijał termin dwutygodniowy na nałożenie kary na pracownika w związku z jego zachowaniem w trakcie Rady Pedagogicznej w dniu 28 listopada 2012 r.

Kolejną kwestią, wymagającą rozstrzygnięcia była zasadność nałożenia kary nagany za nieobecność powódki na zebraniu rodziców klasy I b, której powódka jest wychowawcą i nie powiadomienie o przyczynie nieobecności dyrektora szkoły oraz nie przygotowanie konspektów zajęć dydaktycznych i wychowawczych na czas nieobecności powódki w pracy.

Zgodnie z art. 108. § 1. k.p. 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:

1)karę upomnienia,

2)karę nagany.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 k.p.) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2.

Zgodnie z § 25 pkt 1 Regulaminu Pracy pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie niestawienia się do pracy, poza przypadkami o których mowa w ust. 1, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. (pkt 2 § 25).

Jak ustalono w niniejszej sprawie, z uwagi na zasłabnięcie powódki w dniu 12 grudnia 2012 r., w obecności dyrektora szkoły, powódka została zwolniona w tym dniu z zajęć. Jeden z nauczycieli odwiózł powódkę do lekarza. Zatem dyrektor posiadał wiedzę o przyczynie nieobecności powódki w pracy w tym dniu. Trudno zatem przypisać powódce winę za nie powiadomienie dyrektora szkoły o przyczynie nieobecności na zebraniu w tym dniu.

Należy wskazać, iż nie można wymagać od pracownika w przypadku jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, aby w tym czasie w jakimkolwiek rozmiarze świadczył pracę na rzecz pracodawcy. Takie zachowanie stoi w sprzeczności z celem oraz rolą urlopu zdrowotnego.

Pracodawca oczekując od pracownika, że ten w czasie urlopu zdrowotnego będzie wykonywał jego polecenia jest niezgodne z przepisami prawa pracy oraz doprowadza do wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem.

Ponadto wykonywanie pracy w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby może być traktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W związku z powyższym zarzut strony pozwanej dotyczący nie wykonania konspektów zajęć dydaktycznych i wychowawczych w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódki był niezasadny. Postępowanie pracodawcy w takim przypadku jest bowiem sprzeczne z celem w jakim udzielono zwolnienia lekarskiego, którym jest podjęcie przez pracownika koniecznego leczenia i wypoczynku prowadzącego do odzyskania zdolności do pracy. Nie można wymagać od pracownika aby ten w tym okresie wykonywał polecenia pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana nakładając karę nagany na powódkę dopuściła się naruszenia art. 109 §2 k.p. oraz art. 108 k.p. Niezastosowanie się do norm, zawartych w tych przepisach musiało skutkować rozstrzygnięciem uchylającym nałożoną na powódkę karę. Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. nakazując stronie pozwanej (jako przegrywającej spór), aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa opłatę sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Zarządzenie:

1. Odnotować w repertorium;
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem i pouczeniem doręczyć stronie pozwanej;
3. Kalendarz 14 dni.