

Sygn. akt *X P 1052/13*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 3 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. P.**

przeciwko U. M. W.

o uchylenie kary porządkowej

I. oddala powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 12 listopada 2013 r. (k.3) powód A. P. wniósł o uchylenie nałożonej na niego przez stronę pozwaną U. M. W. kary nagany z 15 października 2013 r. Podniósł, że naruszenie przez niego regulaminu pracy miało miejsce w dniach 16 i 17 września 2013 r., zaś pracodawca powziął wiadomość o zdarzeniu 30 września 2013 r., kiedy to powód złożył wyjaśnienia swemu przełożonemu – Dyrektorowi W. S. O. U. M. W.. Od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o zdarzeniu do nałożenia kary upłynęło 15 dni, przekroczony został zatem ustawowy termin dwóch tygodni.

W odpowiedzi na pozew (k.27-29) strona pozwana U. M. W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wyjaśniła, że na mocy upoważnienia udzielonego przez Prezydenta W. czynności prawne z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników U. M. za pracodawcę wykonuje J. B. – Dyrektor W. O. i. K.. Przełożony powoda zgłosił do Prezydenta W. wnioski o nałożenie na powoda kary nagany w dniu 9 października 2013 r. i dopiero od tego momentu pracodawca miał wiedzę na temat przewinienia powoda. Strona pozwana podkreśliła, że przełożony powoda H. Z. nie jest osobą wyznaczoną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. W tej sytuacji kara porządkowa została nałożona na powoda w terminie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. P. jest zatrudniony w U. M. W. poczynając od 31 maja 1995 r., na podstawie umowy o pracę. Aktualnie wykonuje obowiązki starszego specjalisty w Wydziale Spraw Obywatelskich.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy, nieusprawiedliwione nieprzybycie do pracy i nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowią ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (§ 8 pkt 5, § 49 ust. 1). W razie nieobecności w pracy w związku z niezdolnością do pracy spowodowaną chorobą pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność, doręczając zaświadczenie lekarskie nie później niż w ciągu 7 dni od jego otrzymania (§50 ust. 4). Pracownik stawiający się do pracy po okresie nieobecności jest obowiązany niezwłocznie podać przyczynę nieobecności na piśmie (§ 51 ust. 2).

Dowody:

- regulamin pracy wraz ze zmianami (k.16-26)

Na podstawie upoważnienia z 31 grudnia 2009 r. do wykonywania w imieniu Prezydenta W. czynności prawnych z zakresu prawa pracy w stosunku do pracowników U. M. W., w uzgodnieniu z Sekretarzem Miasta W., upoważniony jest J. B., Dyrektor W. O. i. K..

Dowody:

- kopia upoważnienia nr 215/II/09 z 31.12.2009 r. (k.31)

Powód nie stawiał się do pracy w dniach 16 i 17 września 2013 r. Nie przedstawił pracodawcy zwolnienia lekarskiego za ten okres, gdyż po zwolnienie do przychodni udał się 18 września 2013 r., zaś lekarz odmówił mu wówczas wydania zwolnienia z datą wsteczną. Powód nie udał się do lekarza-psychiatry w celu uzyskania zwolnienia z datą wsteczną.

Dowody:

- przesłuchanie A. P. w charakterze powoda (k.45)

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 18 do 27 września 2013 r. Do pracy powrócił 30 września 2013 r. Powód przedstawił pracodawcy zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy w powyższym okresie.

bezsporne

W dniu 30 września 2013 r. powód udzielił pisemnych wyjaśnień swemu przełożonemu H. Z., Dyrektorowi W. S. O. U. M. W., dotyczących przyczyn jego nieobecności w pracy. Wskazał, że 15 września 2013 r. położył się spać ok. 23:30, obudził się 17 września 2013 r. ok. godz. 13:30. Powiadomił telefonicznie przełożoną o swej chorobie oraz o tym, że nieobecność potrwa najprawdopodobniej do końca tygodnia. Następnie ponownie zapadł w sen, z którego obudził się dopiero następnego dnia. W dniu 18 września 2013 r. udał się do przychodni, gdzie otrzymał zwolnienie lekarskie poczynając od 18 września 2013 r. Lekarz odmówił mu wydania zwolnienia za okres wcześniejszy, nie udało mu się również dostać do lekarza psychiatry, który uprawniony byłby do wydania zwolnienia z datą wsteczną. Powód wskazał, że od wielu lat leczy się na padaczkę pourazową i nadciśnienie tętnicze oraz choroby serca. Schorzenia te mogą powodować utratę przytomności.

Pismem z 3 października 2013 r. powód uzupełnił swoje wyjaśnienia, wskazując, że dysponuje dokumentacją medyczną potwierdzającą jego stan zdrowia oraz podnosząc, że podobnie poważne ataki, związane z patologicznym długotrwałym snem, zdarzają mu się raz na kilka lat. Oświadczył, że po ostatnim zajściu uzgodnił z synami, że codziennie będą się z nim kontaktować telefonicznie i w razie potrzeby sprawdzać, co się z nim dzieje.

Dowody:

- pismo z 30.09.2013 r. (w aktach osobowych powoda, odpis: k.4)

- pismo z 3.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda)

W dniu 9 października 2013 r. H. Z. złożył do Prezydenta W. wniosek o ukaranie powoda karą nagany za naruszenie obowiązującego porządku w zakresie czasu pracy, tj. za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 16-17 września 2013 r.

Dowody:

- pismo z 9.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda, kopia: k.32-33)

W dniu 15 października 2013 r. przeprowadzono wysłuchanie z udziałem powoda, H. Z., B. B., J. B. i B. K.. Powód podtrzymał swoje wyjaśnienia, zawarte w pismach z 30 września 2013 r. i 3 października 2013 r.

Dowody:

- protokół wysłuchania z 15.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda, kopia: k.34)

Pismem z 15 października 2013 r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, J. B. powiadomił powoda o nałożeniu na niego kary nagany w związku z tym, że w dniu 16 i 17 września 2013 r. był nieobecny w pracy i nie przedłożył zwolnienia lekarskiego ani innego dokumentu usprawiedliwiającego nieobecność. W piśmie wskazano, że wyjaśnienia powoda uznano za nieprzekonujące.

Dowody:

- pismo z 15.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda, odpis: k.4)

W dniu 22 października 2013 r. powód wniósł sprzeciw od nałożonej na niego kary nagany. Zarzucił, że nie można mu przypisać żadnej winy w tym, że opuścił 2 dni pracy bez formalnego usprawiedliwienia, gdyż był w tym czasie nieprzytomny. Zarzucił ponadto, że karę nałożono po upływie 2 tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiedzy o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych.

Dowody:

- sprzeciw z 22.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda, odpis: k.4)

Komisja Zakładowa (...) nie zajęła stanowiska wobec sprzeciwu powoda.

Dowody:

- pismo z 28.10.2013 r. wraz z adnotacją z 29.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda)

Pismem z 29 października 2013 r. J. B. poinformował powoda, że jego sprzeciw został odrzucony.

Dowody:

- pismo z 29.10.2013 r. (w aktach osobowych powoda, odpis: k.4)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, regulamin pracy oraz upoważnienie do dokonywania czynności w zakresie spraw pracowniczych. Dokumentacja ta nie została zakwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła żadnych wątpliwości co do wynikających z niej faktów. Natomiast jeśli chodzi o dowód z przesłuchania powoda Sąd dał mu wiarę tylko w takim zakresie, w jakim korespondował on ze zgromadzonym

materiałem dowodowym i znajdował w nim potwierdzenie. Kwestia ta zostanie szerzej omówiona w dalszej części rozważań.

Zagadnienie stosowania przez pracodawcę kar wobec pracowników zostało unormowane w przepisach prawa pracy. Zgodnie z art. 108 § 1 kodeksu pracy [dalej: 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 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.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary 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). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.)

W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostawało, że powód nie usprawiedliwiając swej nieobecności w dniach 16 i 17.09.2014 r. naruszył regulamin pracy. Poza sporem pozostawało także, że przeprowadzone zostało wysłuchanie, o którym mowa w kodeksie pracy, a także że przeprowadzona została konsultacja związkowa w zakresie wniesionego przez powoda sprzeciwu. Powód w sprzeciwie kwestionował tak formalną poprawność ukarania go, jak i merytoryczną zasadność nałożonej na niego kary. W pozwie ograniczył się tylko do pierwszego z zarzutów i mimo umożliwienia mu rozszerzenia argumentacji (por. pismo z k.42), w określonym terminie (tj. do 8.03.2014 r.) nie wniósł zarzutów merytorycznych odnośnie nałożonej na niego kary.

Powód podnosił, że strona pozwana uchybiła terminowi określonemu w art. 109 § 1 k.p., gdyż powzięła wiedzę o uchybieniu powoda w dniu 30.09.2013 r. (tj. w dniu otrzymania wyjaśnień powoda na piśmie), a ponadto termin określony tym przepisem mógł zacząć swój bieg dopiero w tej dacie (z uwagi na nieobecność powoda – art. 109 § 3 k.p.). Wobec tego kara mogła być nałożona na powoda tylko do 14.10.2013 r., a więc pracodawca nałożył ją już po ustawowym terminie (gdyż nastąpiło to 15.10.2013 r.). Sąd nie podzielił tego poglądu. Zauważyć wypada, że powód wyjaśnienie swej nieobecności przedstawił H. Z., tj. swemu przełożonemu. Nie była to jednak osoba, której przysługiwałoby uprawnienie do nałożenia na powoda kary porządkowej, jak też do podejmowania wobec powoda innych czynności prawnych z zakresu stosunków pracowniczych. H. Z. nie posiadał umocowania do działania w imieniu pracodawcy w tej sferze.

Art. 109 § 1 k.p. stanowi, że kara nie może być zastosowana po upływie **2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego**. Przepis ten nie wskazuje wprost, **kto** powinien powziąć wiedzę o naruszeniu, aby termin ten rozpoczął swój bieg. W doktrynie przeważa pogląd, że **dowiedzieć się o tym powinna osoba upoważniona do stosowania kar w imieniu pracodawcy**, gdyż tylko ona może dokonać oceny czy naruszenie obowiązku pracowniczego powinno spotkać się z reakcją w postaci kary, czy też nie. Powzięcie wiedzy o naruszeniu przez inną osobę nie może powodować rozpoczęcia biegu powyższego terminu z tego względu, że w przypadku osoby nieupoważnionej do stosowania kar uzyskanie przez nią wiedzy o uchybieniu pracownika nie oznacza, że z tą chwilą możliwe staje się dokonanie oceny zachowania pracownika przez pracodawcę i nałożenie na niego kary.

Strona pozwana wykazała, że H. Z. nie został upoważniony do podejmowania czynności prawnych w imieniu pracodawcy w zakresie stosunków pracowniczych. Upoważnienie takie posiadał J. B., Dyrektor W. O. i. K.(por. k.31), działający na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez Prezydenta W.. Prezydent W. został powiadomiony

o uchybieniu powoda w dniu 9.10.2013 r. Uchybienie powoda polegało nie tylko na nieobecności w pracy (która to okoliczność była znana pracodawcy wcześniej), lecz przede wszystkim na nieprzedstawieniu przekonującego usprawiedliwienia tej nieobecności – por. § 51 ust. 2 regulaminu pracy. Wraz ze stawieniem się powoda w pracy w dniu 30.09.2013 r. pracodawca uzyskał możliwość ustalenia, czy nieobecność powoda może być uznana za usprawiedliwioną czy też nie. Dokonał oceny negatywnej, a tym samym stwierdził, że powód dopuścił się nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy; wcześniej nie było możliwe ustalenie czy nieobecność powoda miała faktycznie taki charakter. Ocenę zachowania powoda w kontekście możliwości nałożenia kary porządkowej przeprowadzić mógł jednak tylko pracodawca (tj. działający za niego Prezydent W.) lub upoważniony przez niego pracownik (B. J.), nie zaś przełożony powoda H. Z.. Sąd podzielił w związku z tym pogląd strony pozwanej, że dwutygodniowy termin z art. 109 § 1 k.p. rozpoczął swój bieg z dniem 9.10.2013 r., nie zaś – 30.09.2013 r. W tej sytuacji karę porządkową należało uznać za nałożoną z zachowaniem terminu.

Niezależnie od treści zarzutów podniesionych przez powoda, Sąd zobowiązany był do oceny prawidłowości nałożonej na niego kary z punktu widzenia jej merytorycznej zasadności, a zatem z punktu widzenia tego, czy zachodziły podstawy do zastosowania tego rodzaju środka. Powód w sprzecznie wywodził, że nie można przypisać mu zawinienia, skoro jego nieobecność spowodowana była czynnikiem obiektywnym, nad którym powód nie miał kontroli, a mianowicie chorobą, powodującą długotrwałe omdlenie czy też patologicznie długi sen. Powód zarzucał również, że nie miał możliwości uzyskania zaświadczenia lekarskiego z datą wsteczną, mimo że się o to starał.

Zasadniczo podzielić należy pogląd powoda, że brak zawinienia pracownika w uchybieniu porządkowi pracy w zakładzie wyklucza możliwość nałożenia kary porządkowej. Wynika to z art. 111 k.p., który stanowi, że przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, **stopień winy pracownika** i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Oznacza to, że wina jest jedną z koniecznych przesłanek nałożenia na pracownika kary porządkowej. Rację ma również powód podnosząc, że nie można uznać, że pracownik który nie stawia się w pracy z przyczyn od niego niezależnych (np. w postaci patologicznego stanu wyłączającego świadomość) narusza dyscyplinę pracy w sposób zawiniony. Podkreślenia wymaga jednak, że to **na pracowniku spoczywa ciężar wykazania, że uchybienie wskazane przez pracodawcę nie było przez niego zawinione**. Nie jest wystarczające samo przedstawienie wyjaśnienia przyczyn nieobecności, konieczne jest też aby w razie takiej potrzeby pracownik przedstawił pracodawcy (oraz sądowi) potwierdzenie, że powołane przez niego okoliczności rzeczywiście miały miejsce. Przykładowo, przyjętym w prawie pracy sposobem udokumentowania niezdolności do pracy jest zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA.

Powód w swym przesłuchaniu opisał szereg okoliczności, które powołane zostały przez niego już wcześniej w toku wyjaśnień udzielanych pracodawcy oraz we wniesionym sprzeciwie, a które świadczyć miały o braku zawinienia po jego stronie. Wskazywał, że z powodu schorzeń, na które cierpi, zdarzają mu się incydentalnie okresy patologicznie długiego snu i utraty przytomności. Wskazywał również, że taka sytuacja miała miejsce 16 i 17.09.2013 r. Wyjaśniał, że podjął próbę uzyskania zaświadczenia potwierdzającego niezdolność do pracy, lecz nie było możliwe otrzymanie przez niego takiego zaświadczenia z datą wsteczną. Powód na etapie postępowania sądowego nie zaoferował jednak żadnych dowodów, które by potwierdzały tego rodzaju fakty. W związku z tym jedynym dowodem na okoliczność tego, jakie były przyczyny dwudniowej nieobecności powoda w pracy i z jakich przyczyn nie uzyskał zwolnienia lekarskiego za ten okres, był dowód z przesłuchania powoda. Zdaniem Sądu był to dowód zbyt słaby i mało wiarygodny (jako pochodzący od osoby bezpośrednio zainteresowanej wynikiem postępowania), by bezkrytycznie przyjąć go za podstawę ustaleń w niniejszej sprawie. Nic nie stało na przeszkodzie, by powód zaoferował inne dowody potwierdzające czy choćby uprawdopodobniającego jego twierdzenia. Przykładowo, dowodem takim mogłaby być dokumentacja medyczna powoda, potwierdzająca występowanie u niego długotrwałych patologicznych omdleń lub też schorzeń, które mogłyby takie omdlenia powodować, zeznania członków jego rodziny, z którymi kontaktował się po zejściu z 16-17.09.2013 r., zeznania przełożonej, której bezpośrednio po odzyskaniu przytomności zgłosił swą nieobecność, zeznania pracowników opieki medycznej, którzy mogliby potwierdzić, czy powód starał się o zaświadczenie lekarskie dotyczące niezdolności do pracy w spornym okresie i z jakich przyczyn go nie otrzymał. Powód takich wniosków nie składał, mimo że pismem z 18.02.2014 r. (k.42) zakreślony został mu przez Sąd termin

na oświadczenie się, czy kwestionuje merytoryczną zasadność nałożonej na niego kary i czy w związku z tym zgłasza jakiegokolwiek dalsze wnioski dowodowe. Biorąc pod uwagę, że powód dysponował możliwością powołania dowodów potwierdzających jego relację (choćby wymienionych powyżej), Sąd uznał, że w tych okolicznościach nie sposób uznać, że wyłącznie dowód z przesłuchania strony mógł wyjaśnić wątpliwości co do przebiegu spornych zdarzeń. Ponadto zaznaczyć trzeba, że powód ograniczył się z rozmysłem do najbardziej subiektywnego dowodu w postaci własnego przesłuchania, rezygnując z powołania dowodów bardziej zobiektywizowanych (w postaci dokumentów, zeznań osób postronnych, czy choćby zeznań członków własnej rodziny). W ocenie Sądu dodatkowo przemawiało to przeciwko daniu wiary jego relacji.

Sąd nie dopatrył się w niniejszej sprawie żadnych okoliczności, które przemawiałyby za prowadzeniem przez Sąd postępowania dowodowego z urzędu, w celu potwierdzenia prawdziwości twierdzeń powoda. Co prawda Sąd jest uprawniony do tego, by z urzędu dopuszczać dowody niezgłoszone przez strony, niemniej jednak za każdym razem taka decyzja musi być uzasadniona wyjątkowymi okolicznościami sprawy, uzasadniającymi odstępnie od zasady pełnej kontradyktoryjności. Takich okoliczności w sprawie nie było. Powód nie jest osobą nieporadną i pozbawioną wiedzy umożliwiającej mu skuteczną obronę w procesie. Powód pracuje od wielu lat w instytucji samorządowej, pełni obowiązki starszego specjalisty i ma orientację co do tego, w jaki sposób prowadzone są sformalizowane postępowania (np. postępowanie administracyjne). Powód nie ma trudności w formułowaniu na piśmie swych wniosków, zarzutów i twierdzeń, nie można zatem uznać, że istniały obiektywne przeszkody utrudniające mu wskazanie i zgłoszenie dowodów na poparcie swych żądań – zwłaszcza, że Sąd zasygnalizował mu w toku postępowania taką możliwość, zakreślając stosowny termin.

Godzi się podkreślić, że nie jest rolą Sądu poszukiwanie dowodów za strony i wyręczanie ich w tym zakresie; przejęcie tej roli przez Sąd godziłoby w zasadę kontradyktoryjności i prowadziłoby do zachwiania równowagi stron wskutek działania przez Sąd w interesie jednej z nich. Czasami tego typu ingerencja Sądu jest uzasadniona, ale tylko wówczas gdy zagrożony jest słuszny, istotny interes pracownika lub gdy zachodzi oczywista obawa wydania oczywiście niesłusznego wyroku, rodzącego nieodwracalne lub bardzo dotkliwe skutki dla strony. W niniejszej sprawie takich względów Sąd nie dostrzegł. Powództwo dotyczyło kary porządkowej, a zatem środka, którego dotkliwość na gruncie stosunku pracy jest ograniczona, zaś skutki jedynie czasowe (z uwagi na krótki okres zatarcia ukarania – art. 113 k.p.). Nie sposób uznać, że ewentualne oddalenie powództwa wskutek zaniedbań dowodowych strony rodzic będzie dla niej nieodwracalne, wysoce dotkliwe konsekwencje.

Kwestia tego, jakie były rzeczywiste przyczyny nieobecności powoda i czy były to – jak sugerowała strona pozwana – problemy z alkoholem, pozostawała wobec powyższego poza sferą badania sprawy przez Sąd. W sytuacji, w której Sąd nie mógł w żaden sposób zweryfikować wyjaśnień powoda, nie był zobowiązany do poszukiwania dodatkowych dowodów na okoliczność tego, jaki był przebieg spornych zdarzeń, nie był też zobowiązany do czynienia ustaleń co do tej kwestii. Ciężar wskazania i wykazania przyczyn nieobecności spoczywał na powodzie (por. art. 6k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 232 k.p.c.), zaś uchybienie temu obowiązkowi nie oznacza, że na Sąd przechodzi obowiązek czynienia tych ustaleń. Skutkiem zaniedbań w zakresie przedstawienia dowodów jest przyjęcie, że powód nie wykazał zasadności swego powództwa, tj. nie wykazał, że nałożenie na niego kary porządkowej było nieuzasadnione z uwagi na brak po jego stronie zawinienia w uchybieniu regulaminowi pracy.

Z uwagi na powyższe Sąd oddalił w całości powództwo w punkcie I wyroku.

Sąd odstąpił od obciążania powoda obowiązkiem zwrócenia stronie pozwanej poniesionych przez nią kosztów procesu. Sąd orzekł w punkcie II wyroku w oparciu o art. 102 k.p.c., odstępując od ogólnej zasady wynikającej z art. 98 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. W orzecznictwie przyjmuje się, że „szczególnie

uzasadniony wypadek” w rozumieniu art. 102 k.p.c. może zajść w szczególności, gdy z uzasadnionych względów powód mógł być subiektywnie przekonany o zasadności swego roszczenia (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20.12.1979 r., III PR 78/79, OSP 1980/11/196, wyroku z 25.02.1975 r., II PR 302/74, Lex nr 7664 lub postanowienia z 7.01.1982 r., II CZ 191/81, Lex nr 8389). W niniejszej sprawie powód mógł żywić przekonanie o słuszności swej argumentacji, gdyż nie mając dokładnej wiedzy odnośnie zakresu uprawnień i kompetencji przełożonych różnego stopnia mógł pozostawać w błędnym przekonaniu, iż jego bezpośredni przełożony uprawniony jest do podejmowania czynności za pracodawcę w ramach procedury nakładania kar porządkowych, a zatem – że powiadomienie go o okolicznościach sprawy otwiera bieg dwutygodniowego terminu o którym mowa w art. 109 § 1 k.p.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi ani powoda, ani też stronę pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa (punkt III wyroku).