

Sygn. akt IV P 170/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko Zakładowi (...) S.A. w N.

o uchylenie kary nagany

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 sierpnia 2018r. powódka M. S. wnosila o uchylenie nałożonej na nią przez pozwaną Zakład (...) S.A. w N. kary nagany.

Pozwany Zakład (...) S.A. w N. powództwa nie uznawał i wnosil o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. S. jest zatrudniona w pozwanym Zakładzie (...) S.A. w N. od 1983r. jako pielęgniarka, potem starsza pielęgniarka, ostatnio Specjalista Pielęgniarstwa (ksero akt osobowych k.70-142).

Powódka jest przewodniczącą Zakładowej Organizacji Związkowej przy (...) S.A. (...) Związku Zawodowego (...) (bezsporne).

Powódka ostatnio na stałe pracowała w Punkcie Pobrań w godz. 7.15 do 14.45, ale także pełniła dyżury nocne (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.204-204v, zeznania świadka B. C. k.152v-153v).

Pielęgniarki zatrudnione na podstawie umów o pracę w pozwanym Zakładzie pełnią dyżury pielęgniarskie na różnych obiektach wchodzących w skład Zakładu (...), a oprócz nich, dyżury pełnią także pielęgniarki niezatrudnione przez pozwaną spółkę, tylko pielęgniarki których łączą stosunki prawne z Agencją Pracy (...) tj. ze spółką (...) (zeznania świadków: B. C., A. B. k.202v-203, A. R. k.202-202v, A. K. k.202). Pielęgniarki zatrudnione w ZL pełnią te dyżury w poszczególnych obiektach zgodnie z ustalonymi grafikami (bezsporne). Samodzielne zamiany dyżurów pomiędzy pielęgniarkami zostały przez B. K. - C. zabronione, ale takie zamiany są dopuszczalne, jeżeli zgłoszone są one do przełożonej tj. oddziałowej lub Przełożonej (...) i gdy taka zamiana jest dopuszczalna (zeznania świadków: B. K.- C., A.

B., M. D. k.203-203v, A. F. k.203v, G. W. k.203v-204). Bezpośrednią przełożoną dla powódki jest Przełożona (...) B. K., która jest dostępna od telefonem także po godzinach swoje pracy (zeznania świadka B. K.- C.). Pielęgniarki, które wykonują pracę na dyżurach w obiektach ZL na mocy umowy zlecenia ze spółką (...) mają ustalone dni wykonywania tych dyżurów i zamiany dyżurów mogą się odbywać po zgłoszeniu to swojej przełożonej ze spółki (...), zamiany dokonywane były też z pielęgniarkami zatrudnionymi w ZL na umowę o pracę po uzyskaniu zgody przełożonej z ZL (zeznania świadków: A. K., A. B.).

W dniu 16 czerwca 2018r. powódka miała, według ustalonego grafiku, pełnić dyżur od godz. 19.00 do 7.00 rano w obiekcie S. Ł. (bezsporne). Tego dnia powódka umówiła się z osobą, która sprzedała jej tydzień temu wadliwy samochód, że przyjedzie tego dnia czyli w sobotę 16 czerwca do K., odda samochód, a osoba, która jej ten samochód sprzedała, zwróci powódce pieniądze (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, ksero umów kupna i zwrotu k.158,159). Pierwotnie powódka była umówiona w K. na godz. 12.00, miała tego dnia od opieką dwie małe wnuczki (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). W trakcie jazdy zadzwonił do niej mężczyzna, z którym miała się spotkać w K. i przełożył godzinę spotkania na 15.00 i wtedy powódka wiedziała, że może mieć problem, aby zdążyć na dyżur na godz. 19.00 (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Wtedy powódka zadzwoniła do pielęgniarki, która w obiekcie S. Ł. miała dyżur dzienny, aby na nią poczekała, ale ta pielęgniarka odmówiła i wtedy powódka zaczęła dzwonić do różnych pielęgniarek dyżurujących w Zakładzie z prośbą o zamianę dyżuru i ostatecznie zgodziła się na to A. R. (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka proponowała A. R., że weźmie za nią wyznaczony na inny termin dyżur (zeznania świadka A. R.). A. R. nie była zatrudniona w pozwanym Zakładzie, tylko łączyła ją ze spółką (...) umowa zlecenia (zeznania świadka A. R., zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc). Powódka tego dnia nie poinformowała o swoim problemie, a potem o dokonanej zamianie dyżuru, nikogo z przełożonych, a w szczególności B. K. (bezsporne). A. R. zgłosiła fakt wykonywania nieplanowanego wcześniej dyżuru osobom z (...) (zeznania świadka A. R.). W dniu 16 czerwca dyżur pielęgniarski w obiekcie S. Ł. od godz. 19.00 do 7.00 pełniła faktycznie A. R. (zeznania świadka A. R.). W dniu 18 czerwca powódka była w pracy w godz. od 7.15 do 14.45 i powódka tego dnia nie poinformowała przełożonej o tym, że w dniu 16 czerwca to nie ona pełniła ten dyżur, tylko pielęgniarka którą łączy ze spółką „A.” umowa zlecenia (bezsporne). W dniu 19 czerwca w godzinach rannych powódka zadzwoniła do B. K. i poinformowała ją o tym, że w dniu 16 czerwca to nie ona, tylko A. R. pełniła dyżur, powiedziała że musiała tego dnia pilnie wyjechać, miała pod opieką dwójkę wnuczek, była zdenerwowana i nie wie dlaczego nie powiadomiła przełożonej o tym, że nie może stawić się na dyżur (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka B. K.- C.). Powódka wtedy też poinformowała przełożoną, że ona odpracuje za A. R. dyżur w środę, ale wtedy B. K.- C. poinformowała powódkę, że nie może tego zrobić, bo w środę pracuje od 7.15 do 14.45 i nie byłaby zachowana dobową przerwą, gdyż następnego dnia powódka musiałaby się stawić w punkcie pobrań (zeznania świadka B. K.- C.). Powódka poprosiła przełożoną wtedy, aby mogła wypisać urlop na żądanie na dzień 16 czerwca, a przełożona powiedziała, że ona sama takiej decyzji nie podejmie (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka B. K.- C.). B. K.- C. skontaktowała się z dyrektorem B. B. i ta powiedziała, że jest to niemożliwe, ponieważ jest to po fakcie (zeznania świadka B. K.- C.).

Następnie w dniu 20 czerwca powódka w rozmowie telefonicznej z dyrektorem B. B. opowiedziała jej o sytuacji z dnia 16 czerwca, żaliła się na B. K.- C., że nie dostała urlopu na żądanie i wtedy B. B. poinformowała ją, że była to jej decyzja (zeznania świadka B. B. k.153v-154).

Tego też dnia B. B. poinformowała na piśmie B.K. C. o tym, że tego dnia rozmawiała z powódką na temat tej sytuacji i podtrzymała, że udzielenie powódce urlopu na żądanie na dzień 16 czerwca jest niemożliwe, o czym poinformowała powódkę, jak i o tym, że dzień 16 czerwca zostanie uznany za nieobecność nieusprawiedliwioną (pismo k.37, zeznania świadków: B. K.- C., B. B.).

A. R. pełniła zaplanowany wcześniej dla niej na środę 20 czerwca dyżur pielęgniarski i otrzymała wynagrodzenie za ten dyżur; otrzymała także wynagrodzenie za dyżur pełniony zamiast powódki w dniu 16 czerwca (zeznania świadków: A. R. i B. B.).

Potem powódka w dniach od 25 czerwca do 29 czerwca przebywała na zaplanowanym wcześniej urlopie wypoczynkowym (k.36).

Powódka zatelefonowała do kadr i dowiedziała się, że ma wpisaną nieobecność nieusprawiedliwioną na dzień 16 czerwca i nie będzie miała wypłaconego wynagrodzenia za ten dzień (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 czerwca 2018r. Przełożona (...) B. K. złożyła do dyrekcji pozwanej spółki wnioski o nałożenie na powódkę kary porządkowej za naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca 2018r. (nie stawienie się na nocny dyżur w obiekcie S. Ł.) – k.69, zeznania świadka B. C.. Dalej wnioskująca napisała, że powódka samowolnie zleciła pielęgniarkę pracującą w (...) obiekcie tego dyżuru nie informując o fakcie bezpośredniej przełożonej ani właścicielce firmy współpracującej ze ZL, narażając tym samym (...) na dodatkowe koszty- zapłata dyżuru.

Tego też dnia tj. 29 czerwca, Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich B. B. przygotowała pismo zawierające jej decyzję o nałożeniu na powódkę kary nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonego Regulaminu Pracy w Zakładzie (...) S.A. w N. - §12 pkt 1 ust c tj. naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca 2018r. (nie stawienie się na nocny dyżur w obiekcie S. Ł. oraz niepoinformowanie bezpośredniego przełożonego o tym fakcie) – k.68, zeznania świadka B. B.).

W dniu 3 lipca powódka została poproszona do Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich B. B., były tam obecne B. K.- C. i A. G., powódka została zapytana o to co ma do powiedzenia w sprawie jej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca i powódka złożyła wyjaśnienia, po złożeniu których B. B. wręczyła powódce pismo sporządzone w dniu 29 czerwca o nałożeniu na powódkę kary nagany (zeznania świadków: B. B., A. G. k.201v-202, B. K.).

Powódka w dniu 10 lipca 2018r. złożyła do pracodawcy sprzeciw od udzielonej jej kary nagany, podnosząc, że przyczyną zamiany dyżuru w dniu 16.06.2018r. był ważny wyjazd w sprawach osobistych do miejscowości K. i brak możliwości powrotu do pracy na godz. 19.00 ze względu na nieoczekiwane okoliczności; powódka podała że zadzwoniła więc z trasy prosząc koleżankę mającą dyżur dzienny, że może spóźnić się do pracy, a gdy ta nie mogła jej zastąpić, to wtedy podjęła działania żeby ktoś ja zastąpił w pracy i dyżur za nią objęła koleżanka. Dalej powódka w treści tego sprzeciwu podniosła, że faktycznie nie zawiadomiła w dniu 16 czerwca Przełożonej (...), bo była bardzo zdenerwowana całą sytuacją i dodatkowo miała pod opieką dwie wnuczki (k. 67).

Następnie pracodawca zwrócił się do (...) Związku Zawodowego (...) Zakładowa Organizacja Związkowa przy (...) S.A. z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie ukarania powódki karą nagany (k.66) i Organizacja ta w piśmie z dnia 24 lipca poinformowała pracodawcę, że wnosi o uchylenie tej kary (k.65).

W dniu 26 lipca 2018r. powódka otrzymała pismo od pracodawcy o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę (k.64,63).

W pozwanym Zakładzie obowiązuje Regulamin Pracy, który w §9 określa sposoby usprawiedliwiania nieobecności w pracy i tak w pkt 2 przewidziano, że w razie nieobecności z innej przyczyny niż z góry wiadomej, pracownik ma obowiązek zawiadomić zakład pracy o przyczynie swojej nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, a najdalej w dniu następnym i zgodnie z pkt 3, może to uczynić osobiście, telefonicznie, telegraficznie lub przez inne osoby, zaś zgodnie z pkt 6 pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu w wymiarze 4 dni w roku najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu (k.38-52, 183-194). §12 pkt 1 Regulaminu Pracy określa jakie zachowania uważa się za naruszenia obowiązków pracowniczych, a pkt 2 stanowi, że za naruszenie obowiązków pracowniczych i nieprzestrzegania regulaminu pracy pracodawca może stosować: karę upomnienia, karę nagany i karę pieniężną (k.38-52, 183-194).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc oraz zeznania świadków: B. K.- C. i B. B., które to zeznania co do istotnych elementów stanu faktycznego,

mających wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, nie zawierają żadnych sprzeczności pomiędzy sobą. Zeznania te więc należy obdarzyć wiarą w całości. Także zeznania świadków: A. B., A. R., A. K. M. D., A. F. i G. W. należy obdarzyć walorem wiarygodności, bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny i nie są sprzeczne z zeznaniami powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i zeznaniami świadka B. K.- C.. Również i zeznania świadka A. G. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie zawierają żadnych sprzeczności z ustalonym stanem faktycznym, w szczególności zgodne są z zeznaniami świadka B. K.- C. i B. B. oraz dokumentami złożonymi do akt.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Zgodnie z art. 108 § 1 kp 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; karę nagany. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest więc jego zachowanie bezprawne i naganne tj. niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Zatem to bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników, przy czym wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami pracodawcy.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, pozwala w ocenie sądu uznać, że decyzja działającej w imieniu pracodawcy, umocowanej do dokonania takiej czynności Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich B. B. o nałożeniu na powódkę kary nagany z powodu nieprzestrzegania przez nią ustalonego Regulaminu Pracy w Zakładzie (...) S.A. w N. - §12 pkt 1 ust c tj. naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca 2018r. (nie stawienie się na nocny dyżur w obiekcie S. Ł. oraz niepoinformowanie bezpośredniego przełożonego o tym fakcie), była uzasadniona, a także podjęta zgodnie z przepisami prawa.

Na wstępie podnieść należy, iż w art. 109 kp §1 kp określony został bieg terminu przedawnienia uprawnienia pracodawcy do nałożenia kary porządkowej na pracownika. Pracodawca traci prawo wymierzenia kary porządkowej po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, za który może być nałożona kara porządkowa, przy czym bieg terminu przedawnienia skorzystania z uprawnienia do wymierzenia kary porządkowej rozpoczyna się po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości przez jakiegokolwiek pracownika zatrudnionego przez pracodawcę uprawnionego do dyscyplinowania pracowników. Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, pozwany pracodawca, a konkretnie uprawniona do dyscyplinowania pracowników Dyrektor ds. Zasobów Ludzkich B. B. uzyskała w dniu 19 lub 20 czerwca wiedzę o niestawieniu się przez powódkę w dniu 16 czerwca 2018r. na nocny dyżur w obiekcie S. Ł. oraz niepoinformowaniu bezpośredniego przełożonego o tym fakcie, tj. wtedy gdy B. K.-C., po rozmowie w dniu 19 czerwca z powódką, zadzwoniła do B. B. z informacją o sytuacji z dnia 16 czerwca i z pytaniem, czy powódka w takiej sytuacji może wypisać urlop na żądanie na dzień 16 czerwca, a więc wtedy rozpoczął swój bieg termin określony w §1 art. 109 kp. Jednakże zgodnie z § 3 tegoż przepisu, jeżeli 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. Powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w okresie od 25 do 29 czerwca, a więc rozpoczęty bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 uległ zawieszeniu do dnia stawienia się powódki do pracy. Tak więc nałożenie na powódkę kary nagany i zawiadomienia powódki na piśmie o zastosowanej karze nagany w dniu 3 lipca odbyło się w terminie.

W tym miejscu należy podnieść, że zgodnie z art. 109 § 2 kp kara ta może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Instytucja wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o wymierzeniu kary porządkowej ma na celu umożliwienie pracownikowi przedstawienia swoich racji, złożenie wyjaśnień. Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. W wyroku z 4 marca 1999 r. w sprawie I PKN 605/98 Sąd Najwyższy orzekł, że 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. Pracodawca powinien więc wysłuchać pracownika przed podpisaniem pisma o wymierzeniu kary porządkowej. W przedmiotowej sprawie jak wynika ze zgodnych zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc i świadka B. K.-C., powódka w dniu 19 czerwca wyjaśniała wobec swojej przełożonej sytuację z dnia 16 czerwca, opisała całą sytuację i swoje postępowanie, a B. K.- C., jak wynika z zeznań B. B., a także z pisma z dnia 29 czerwca, przekazała telefonicznie dyrektor B. B. wyjaśnienia powódki. Zatem wtedy tj. w dniu 19 czerwca miało po raz pierwszy miejsce wysłuchanie powódki w przedmiocie zdarzenia z dnia 16 czerwca przez bezpośrednią przełożoną tj. Przełożoną (...). Także w rozmowie telefonicznej w dniu 20 czerwca – jak wynika z zeznań świadka B. B., czemu nie zaprzecza powódka, wyjaśniała ona B. B. zaistniałą sytuację, przedstawiała swoje racje i wtedy – jak wynika też z pisma B. B. z dnia 20 czerwca skierowanego do B. K.- C., B. B. poinformowała powódkę, że nie jest możliwe udzielenie urlopu na żądanie na ten dzień, który zostanie potraktowany jako dzień nieusprawiedliwionej nieobecności. Zatem wtedy tj. w dniu 20 czerwca w rozmowie telefonicznej odbytej z uprawnioną do dyscyplinowania pracowników Dyrektorem ds. Zasobów Ludzkich B. B. powódka składała wyjaśnienia co okoliczności jej zachowania w dniu 16 czerwca. Po tej rozmowie i po otrzymaniu w dniu 29 czerwca 2018r. od Przełożonej (...) B. C. wniosku o nałożenie na powódkę kary porządkowej za niestawienie się przez nią na nocny dyżur w obiekcie S. Ł., samowolne zlecenie pielęgniarki pracującej w (...) objęciu tego dyżuru, nie informując o fakcie bezpośredniej przełożonej ani właścicielce firmy współpracującej ze ZL, narażając tym samym (...) na dodatkowe koszty- zapłata dyżuru, dyrektor B. B. podjęła w dniu 29 czerwca decyzję o nałożeniu na powódkę kary nagany, sporządziła tego dnia to pismo i je podpisała. Po raz trzeci powódka składała wyjaśnienia w dniu 3 lipca w obecności B. B., A. G. i B. K.- C. i po ponownym jej wysłuchaniu, gdy kolejne wyjaśnienia wniosły nic nowego, dyrektor B. B. postanowiła wręczyć powódcie przygotowane wcześniej i podpisane przez nią pismo o nałożeniu na powódkę kary nagany. Zatem stwierdzić należy, że doszło do wysłuchania powódki przed podpisaniem przez dyrektor B. B. tego pisma.

Jak już wyżej podniesiono, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy, pozwala uznać, że decyzja Dyrektora ds. Zasobów Ludzkich B. B. o nałożeniu na powódkę kary nagany z powodu nieprzestrzegania przez nią ustalonego Regulaminu Pracy w Zakładzie (...) S.A. w N. - §12 pkt 1 ust c tj. naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca 2018r. (nie stawienie się na nocny dyżur w obiekcie S. Ł. oraz niepoinformowanie bezpośredniego przełożonego o tym fakcie), była uzasadniona. Przy zastosowaniu kary, zgodnie z art. 111 kp, bierze się zaś pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy, a więc przepis ten określa, jakimi przesłankami pracodawca powinien się kierować zarówno przy decydowaniu o zastosowaniu kary porządkowej, jak i przy wyborze rodzaju kary porządkowej, którą stosuje. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej jest więc zachowanie pracownika bezprawne i naganne – niezgodne z ustalonym porządkiem, regulaminem pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisami przeciwpożarowymi, z powodu którego pracodawca ma prawo uczynić pracownikowi zarzut. Bezprawność i zawiniona przez pracownika naganność postępowania są przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracowników. Wina jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej wyraża się w świadomym wyborze przez pracownika określonego zachowania, niezgodnego z postanowieniami regulaminu pracy, przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisami przeciwpożarowymi, zasadami współżycia społecznego. Wina jest konieczną przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracownika.

Poza sporem jest, że powódka w dniu 16 czerwca nie stawiała się na zaplanowany dla niej przez przełożonych dyżur nocny w obiekcie S. Ł., który miał być wykonywany w ramach stosunku pracy łączącego ją z pozwanym pracodawcą. Powódka, w ocenie sądu, wykazała że tego dnia zaistniały niespodziewane okoliczności powodujące, że nie mogła ona stawić się na tym dyżurze na godz. 19.00. Poza sporem też jest, że powódka podjęła sama działania zmierzające do zapewnienia obsady pielęgniarskiej w tym obiekcie na tym dyżurze, a więc faktycznie zapewniła opiekę pielęgniarską dla tych pacjentów. Jednakże zachowanie powódki zaprezentowane przez nią tego dnia nie było prawidłowe, było naganne i ma rację pozwany pracodawca twierdząc, że naruszało ono ustalony w ZL porządek pracy, w szczególności §12 pkt 1 ust c Regulaminu Pracy tj. przyjęty sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy, ustalony w §9 Regulaminu Pracy określającym sposoby usprawiedliwiania nieobecności w pracy. W §9 pkt 2 tegoż Regulaminu przewidziano, że w razie nieobecności z innej przyczyny niż z góry wiadomej, pracownik ma obowiązek zawiadomić zakład pracy o przyczynie swojej nieobecności i przewidzianym czasie jej trwania w pierwszym dniu nieobecności, a

najdalej w dniu następnym i zgodnie z pkt 3, może to uczynić osobiście, telefonicznie, telegraficznie lub przez inne osoby. Powódka w dniu 16 czerwca w godzinach popołudniowych wiedziała już, że z przyczyn niespodziewanych, nie będzie mogła stawić się na dyżur na godz. 19.00, a więc- w takiej sytuacji, którą należy uznać za losową, powinna np. telefonicznie zawiadomić – jak wynika z §9 Regulaminu Pracy zakład pracy, czyli oczywistym jest, że w pierwszej kolejności swoją przełożoną. Tymczasem powódka samodzielnie, a tym samym samowolnie, zamiast zadzwonić do B. K. – C., to zaczęła szukać pielęgniarki, która mogłaby się z nią na dyżur zamienić i przyjąć za nią ten dyżur na godz. 19.00, a w tym celu wykonała kilka telefonów i ostatecznie zgodziła się pielęgniarka, która nie była pracownikiem pozwanej spółki, tylko pełniła dyżury w obiektach ZL w związku z zawartą umową zlecenia ze spółką (...). Takie zachowanie powódki było wprost niezgodne ze wskazanymi postanowieniami Regulaminu Pracy, jak też i z poleceniem – zakazem wydanym wcześniej przez B. K.- C. – o czym zgodnie mówili świadkowie: B. K.- C., A. B., M. D., A. F. i G. W.. Świadczy ci zgodnie zeznali, że samodzielne zamiany dyżurów pomiędzy pielęgniarkami zostały przez B. K. - C. zabronione, ale takie zamiany były dopuszczalne, jeżeli byłyby zgłoszone do przełożonej tj. oddziałowej lub Przełożonej (...) i gdy taka zamiana w konkretnym przypadku jest dopuszczalna przepisami prawa np. prawem do wypoczynku. W tym przypadku dokonana przez powódkę zamiana dotyczyła nie pielęgniarki zatrudnionej jak powódka w ZL, tylko pielęgniarki pełniącej dyżury w tym obiekcie ZL na podstawie umowy zlecenia zawarte z firmą zewnętrzną i na pewno ten fakt wpłynął na ocenę nagannego zachowania powódki, bo oczywistym wydaje się być, że zamiana dyżurów z osobą niebędącą pracownikiem pozwanej spółki wymaga uzgodnień także dodatkowo pomiędzy osobami odpowiedzialnymi za grafiki w obu firmach.

Reasumując powyższe, to podnieść należy, że nagannym zachowaniem powódki nie był fakt, że nie mogła się ona stawić na dyżur nocny w dniu 16 czerwca na godz.19.00, bo powódka uprawdopodobniła, że taka sytuacja wystąpiła tego dnia, tylko nagannym było zachowanie powódki, zupełnie zresztą niezrozumiałe, że w takiej sytuacji, nie zadzwoniła ona do swojej bezpośredniej przełożonej, co powinno być naturalnym odruchem pracownika podwładnego, tylko absolutnie samowolnie, wbrew zakazowi powszechnie znanemu a wydanemu przez B. K. – C., podjęła decyzję o niestawieniu się do pracy na ten dyżur, zleceniu pielęgniarkę pracującą w (...) objęcie tego dyżuru, nie informując o fakcie bezpośredniej przełożonej ani właścicielce firmy współpracującej ze ZL, czym naraziła (...) na dodatkowe koszty- zapłata dyżuru za dodatkowy dyżur w dniu 16 czerwca pełniony przez A. R.. Zatem świadomy wybór przez powódkę zachowania, zaprezentowanego przez nią tego dnia, niezgodnego z postanowieniami pracodawcy, cechowała jego bezprawność i zawiniona przez nią naganność postępowania.

Zatem, w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o nałożeniu na powódkę kary nagany z powodu nieprzestrzegania przez nią ustalonego Regulaminu Pracy w Zakładzie (...) S.A. w N. - §12 pkt 1 ust c tj. naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 16 czerwca 2018r. (nie stawienie się na nocny dyżur w obiekcie S. Ł. oraz niepoinformowanie bezpośredniego przełożonego o tym fakcie), była - w ocenie sądu, uzasadniona. Pamiętać też należy, że powódka jako przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej, walcząca o prawa pielęgniarek zatrudnionych w ZL, co wynika z zeznań świadków: M. D., A. F. i G. W., powinna dawać przykład i przestrzegać przepisów Regulaminu Pracy i poleceń przełożonych, a powódka swoim zachowaniem dała przekaz, że wprost lekceważy obowiązujące pracowników ZL zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy i także lekceważy osobę swojej bezpośredniej przełożonej tj. Przełożonej (...).

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach procesu sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powódka, jak wynika z zaświadczenia o zarobkach nie zarabia dużo jako pielęgniarka, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.