

Sygn. akt IV Pa 72/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SSO Beata Urbańska-Woike

Sędziowie: SSO Beata Łożyńska-Motyka (spr.)

SSO Beata Kurowska

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Fronckiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lipca 2017 r. w Olsztynie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Olsztynie

z dnia 27 marca 2017 r., sygn. akt IV P 179/16

I. oddała apelację;

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

SSO Beata Łożyńska-Motyka SSO Beata Urbańska-Woike SSO Beata Kurowska

Sygn. akt IV Pa 72/17

UZASADNIENIE

Powód K. S. w pozwie skierowanym przeciwko pracodawcy Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. w D. domagał się uchylenia nałożonej na niego w dniu 06 kwietnia 2016 roku kary nagany.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31 marca 2016 roku, z uwagi na dolegliwości bólowe i stan zdrowia. W ocenie strony powodowej, uprawnienie pracodawcy do żądania wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych nie jest uprawnieniem bezwzględny, a pracownik ma prawo odmówić wykonania polecenia, jeżeli będzie ono sprzeczne z uzasadnionymi interesami pracownika. Problemy zdrowotne powoda, zgłaszane przełożonym, stanowiły okoliczność usprawiedliwiającą odmowę pracy w godzinach nadliczbowych, co w konsekwencji czyni niezasadnym ukaranie pracownika karą porządkową.

Pozwana Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w D. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podniosła, że powód odmówił wykonania polecenia pracodawcy w godzinach nadliczbowych bez uzasadniania. Pracodawca wskazał, iż wydanie polecenia służbowego wykonania pracy w godzinach nadliczbowych nie naruszało podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika i nie pozostawało w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego.

Wyrokiem z dnia 27 marca 2017r. Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddali powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 14 czerwca 1995 roku na stanowisku brukarza, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 2012 roku wymieniony leczy się w związku ze schorzeniami kręgosłupa. W marcu 2016 roku powód posiadał aktualne orzeczenie lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy- ważne do 30 września 2016 roku.

Wiosną 2016 roku powód wraz z innymi pracownikami wykonywał prace budowlane przy budowie (...)w G.. Praca odbywała się od poniedziałku do piątku, kiedy to pracownicy wracali na weekend do domu. W pozwanej spółce w 2016 roku sukcesywnie, w każdym miesiącu następowały likwidacje stanowisk pracy. Z uwagi na terminy wykonania prac, pracodawca około połowy miesiąca marca wydał polecenie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych we wtorki, środy i czwartki. Powód wykonywał pracę bez zastrzeżeń we wtorki i czwartki, natomiast już w pierwszą środę obowiązywania polecenia pracodawcy odmówił wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Bezpośredni przełożony powoda – T. G. poinformował powoda, iż powinien przedstawić stosowne zaświadczenie o niemożności wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, bądź zgłosić się do lekarza medycyny pracy. W kolejną środę pracy w godzinach nadliczbowych odmówił powód i jeszcze jeden pracownik. T. G. ponowił pouczenie o obowiązku stosownego usprawiedliwienia. W dniu 31 marca 2016 roku (w czwartek) już trzech pracowników, w tym powód, powołując się na problemy zdrowotne, odmówiło pracy w godzinach nadliczbowych, wykonując ją jednak w poprzednim dniu (wraz z godzinami nadliczbowymi), a także w dniu następnym (w normalnym wymiarze czasu pracy).

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że do powoda „przyłączali się” kolejni pracownicy, a fakt niewykonywania pracy przez coraz większą grupę dezorganizował zaplanowane czynności. Wówczas to, T. G. sporządził notatkę służbową, w której wnioskował do swoich przełożonych o wyciągnięcie konsekwencji służbowych wobec pracowników odmawiających pracy w godzinach nadliczbowych. W dniu 5 kwietnia 2016 roku przełożeni powoda- M. G. oraz J. S. przeprowadzili z K. S. rozmowę, w związku z zaistniałą w dniu 31 marca 2016 roku odmową wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, a następnego dnia pracodawca nałożył na powoda karę porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku pracy, tj. niewypełnienia podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegało na odmowie wykonania w dniu 31 marca 2016 roku polecenia służbowego, dotyczącego pracy w godzinach nadliczbowych, wynikającej ze szczególnych potrzeb pracodawcy. Jednocześnie pracodawca zwrócił się do Przewodniczącego (...)z prośbą o reakcję na zachowania pracowników odmawiających wykonywania poleceń służbowych- pracy w godzinach nadliczbowych, tym bardziej, iż postawa ta dotyczy członków (...)

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 11 kwietnia 2016 roku powód złożył sprzeciw, w którym wskazał, że w jego ocenie, wydawanie pracownikowi zgłaszającemu problemy ze zdrowiem polecenia wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy względem pracownika. Zdaniem powoda, okolicznościami uzasadniającymi odmowę wykonania pracy ponad normy czasu pracy są problemy zdrowotne, sytuacja rodzinna pracownika, bądź jego obowiązki pozazawodowe. W tej sytuacji 18 kwietnia 2016 roku pracodawca zwrócił się do reprezentującej powoda organizacji związkowej o zajęcie stanowiska w przedmiocie nałożonej kary porządkowej. Organizacja wyraziła sprzeciw wobec ukarania pracownika, argumentując swoje stanowisko przede wszystkim faktem, iż pracownicy nie nadużywali prawa do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych, a okoliczności związane ze zdrowiem pracownika są przeszkodą do wykonywania przez niego pracy w godzinach nadliczbowych. Dodatkowo, organizacja związkowa kwestionowała istnienie szczególnych potrzeb pracodawcy uzasadniających wydanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, bowiem zakładanie z góry takiej

pracy podczas realizacji kontraktu jest działaniem bezprawnym. Pismem z dnia 25 kwietnia 2016 roku pracodawca podtrzymał decyzję o nałożeniu na K. S. kary nagany.

Mając na uwadze poczynione ustalenia, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd I instancji, że zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik ma obowiązek wykonywać pracę sumiennie i stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak wskazał, „pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca normę (wymiar) dobową lub praca przekraczająca w okresie rozliczeniowym wymiar średniotygodniowy. W warunkach określonych komentowanym przepisem praca w godzinach nadliczbowych lub ponadwymiarowych (przekraczająca przedłużony dobowy wymiar) stanowi obowiązek pracownika. Polecenie pracy jest co do zasady wiążące. Odmowa jego wykonania może nawet skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia (zob. komentarz do art. 52)” (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). Sąd podkreślił, że przepisy k.p. nie przewidują zinstytucjonalizowanych form kontroli zasadności zlecenia pracownikowi pracy w godzinach nadliczbowych ani szczególnej formy czy trybu wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. O tym, czy taka konieczność zachodzi decyduje pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu. Przeszkodą w powstaniu obowiązku wykonywania pracy ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy niewątpliwie będą też inne okoliczności związane ze zdrowiem pracownika, jego sytuacją rodzinną lub obowiązkami pozazawodowymi. Pracownik ma prawo de lege lata odmówić wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w sytuacji, gdy pracodawca stale nie rekompensuje pracy w godzinach nadliczbowych ani dodatkowym wynagrodzeniem, ani czasem wolnym od pracy.” (Kodeks pracy. Komentarz red. dr hab. K. W., tok 2017).

Sąd I instancji podkreślił, że „Pracownik nie ma prawa oceniać zasadności polecenia pracodawcy o zarządzeniu pracy w godzinach nadliczbowych. Żaden organ nie dokonuje kontroli zasadności wydanego polecenia. Obowiązkiem pracownika jest wykonanie wydanego polecenia. Odmowa podporządkowania się poleceniu pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych uzasadnia nałożenie kary porządkowej lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika. (...) W judykaturze nie wymieniono sytuacji, które usprawiedliwiałyby odmowę wykonania przez pracownika polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. W szczególności, nie usprawiedliwia takiej odmowy zmęczenie pracownika. Praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego już zmęczenia pracownika. (...) Pracownik ma obowiązek wykonania polecenia pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych także wówczas, gdy polecono mu wykonywać pracę innego rodzaju aniżeli określona w umowie o pracę (J. I., Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego z zakresu prawa pracy za okres 1 lipca 1990 r. – 30 czerwca 1991 r., PS 1992, Nr 2, s. 67 i n.). Pracę w godzinach nadliczbowych można zarządzić w sytuacjach odbiegających od normy. Szczegółowość sytuacji uzasadnia więc podporządkowanie się pracownika poleceniu pracodawcy wykonywania pracy innego rodzaju. Komentowany przepis wprowadza wyjątek od obowiązku pracownika wykonania polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Pracodawca nie ma prawa wydać takiego polecenia pracownikom zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. (...) zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, można zatrudniać w godzinach nadliczbowych w wymiarze do 4 godzin na dobę i 150 godzin rocznie wyłącznie w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego albo dla ochrony mienia lub usunięcia awarii.” (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 5, Warszawa 2016)

W konsekwencji Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej, że podporządkowanie się poleceniom pracodawcy dotyczących pracy ponadnormatywnej jest obowiązkiem pracownika, mimo, że praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w warunkach określonego zmęczenia, a pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych jedynie w przypadku istnienia bezwzględnego, bądź względnego zakazu jej wykonywania, czy też polecenia.

W ocenie Sądu I instancji, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy pozostaje okoliczność, że w pierwszych dniach tygodnia pracy następującego po dniu 31 marca 2016 roku powód miał okazywać przełożonym dokumentację

medyczną z leczenia, bowiem dokumentacja ta nie zawierała zaświadczenia o niezdolności powoda do pracy w godzinach nadliczbowych, bądź konkretnie w dniu 31 marca 2016 roku. Okoliczność ta, oprócz sporządzonej w dniu 5 kwietnia 2016 roku notatki podpisanej przez powoda, bezsprzecznie dowodzi natomiast, iż powód został wysłuchany w kontekście warunków zgodności z przepisami nałożenia kary porządkowej. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód nie wykazał, iż wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych akurat w czwartek w dniu 31 marca 2016 roku jest sprzeczne z jego uzasadnionymi interesami. Wymieniony nie wskazał też, by odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych była podyktowana szczególną sytuacją rodzinną, czy też zdrowotną. Sąd I instancji zauważył, że dwutygodniowy okres poprzedzający zdarzenie, w którym pracownicy przez trzy dni w tygodniu wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych nie może zostać uznany za stworzenie u pracodawcy niejako normy pracy ponad wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników. W kontekście pobytu powoda w G., okres ten można uznać wręcz za incydentalny. Dodatkowo, z uwagi na fakt, iż powód przebywał poza miejscem zamieszkania, nie można przyjąć, że odmowę wykonania pracy w godzinach nadliczbowych powodowała także sytuacja rodzinna pracownika. Odnosząc się natomiast precyzyjnie do okoliczności, którą K. S. podał T. G. jako odmowę wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, czyli sytuację zdrowotną, to jak wskazał Sąd I instancji, bezsporne jest, iż powód cierpiał na schorzenia kręgosłupa, które leczy od 2012 roku. Brak jest także okoliczności dyskwalifikujących twierdzenia powoda, iż akurat tego dnia odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe. Jednak w kontekście powyższych rozważań, zgodnie z którymi wykonanie polecenia pracy w godzinach nadliczbowych jest zasadniczo obowiązkiem pracownika, usprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy (również w godzinach przekraczających normy czasu pracy obowiązujące pracownika) winno podlegać reżimowi usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 roku (Dz.U. 60.281 z późn.zm.) pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. (...) Nietrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy. Natomiast według § 3 cytowanego rozporządzenia dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są między innymi zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 r. poz. 159).

Powód, który posiadał aktualne orzeczenie o zdolności do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku nie udał się do lekarza celem potwierdzenia jego niezdolności do pracy ani tego samego dnia, ani w dniach następnych, mimo, że o takim obowiązku przypominał mu już wcześniej T. G.. W ocenie Sądu Rejonowego, nie stoi na przeszkodzie skorzystaniu z pomocy medycznej i uzyskaniu zaświadczenia o niezdolności do pracy fakt, iż powód przebywał poza miejscem zamieszkania. Z uwagi na specyficzną sytuację, jaką było przebywanie w delegacji, powód mógł skorzystać z pomocy chociażby w Szpitalu w G., który posiada (...).

Sąd I instancji podzielił świadka T. G., który w sposób jednoznaczny i wiarygodny zrelacjonował zaistniałe zdarzenie. Ustawodawca przyznał pracodawcy możliwość nakładania na pracowników kar porządkowych, które mają spełnić między innymi funkcję prewencyjną i wychowawczą, ale przy ich nakładaniu musi być spełniona procedura określona przez przepisy kodeksu pracy. Pracodawca, który chce nałożyć karę porządkową musi wykazać, że pracownik działał bezprawnie oraz ponosi za to winę (umyślną, bądź nieumyślną). Przesłankami odpowiedzialności porządkowej określonej w art. 108 kp są bowiem: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111 kp) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2, w tym między innymi nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Zgodnie z wyrokiem SN z 27 lipca 1990 r., I PRN 26/90, LexPolonica nr 317760 (OSP 1991, nr 4, poz. 90) tylko niewykonanie przez pracownika polecenia

służbowego dotyczącego pracy może być zakwalifikowane jako naruszenie ustalonego porządku i regulaminu pracy, o którym mowa w art. 108 § 1 k.p. i które według tego przepisu stanowi podstawę do wymierzenia pracownikowi kary regulaminowej (...). Dodatkowo, jednym z przepisów proceduralnych, związanym z nakładaniem kar porządkowych jest art. 109 § 2 k.p. stanowiący, iż kara może być zastosowana po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Zgodnie z wyrokiem z 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99 pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia.

Zgodnie z art. 111 k.p. przy stosowaniu kary porządkowej bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego, powód naruszył w sposób zawiniony swoje obowiązki pracownicze, nie przedstawiając stosownego zaświadczenia usprawiedliwiającego odmowę wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych w dniu 31 marca 2016 roku. Dokonując oceny dotychczasowego stosunku powoda do pracy, Sąd I instancji wskazał, że w chwili naruszenia obowiązków pracowniczych nie upłynął rok od wymierzania powodowi poprzedniej kary nagany, co miało miejsce 23 czerwca 2016 roku.

W konsekwencji Sąd Rejonowy uznał, że zastosowanie wobec powoda kary porządkowej nagany nie nastąpiło z naruszeniem prawa, a powództwo na podstawie art. 108 k.p. w zw. z art. 112 § 2 k.p. a contrario podlegało oddaleniu (pkt I wyroku).

O kosztach procesu, w tym kosztach zastępstwa procesowego, Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych (pkt II wyroku).

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się powód, zaskarżając je w całości.

W apelacji zarzucił wyrokowi Sądu I instancji zarzucił naruszenie przepisów prawa, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, w szczególności:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego :

- **art. 233 § 1 k.p.c.** – poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych w postaci stwierdzenia, że nie ma znaczenie fakt, iż powód okazał przelożonym dokumentację medyczną z leczenie, ponieważ nie zawierała ona zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy powoda, pomimo tego, iż dokumentacja ta wskazywała na problemu zdrowotne. powoda;

- **art. 233 § 1 k.p.c.** – poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, co w konsekwencji doprowadziło do poczynienia przez Sąd błędnych ustaleń faktycznych w postaci uznania, iż powód w związku z odczuwanymi dolegliwościami bólowymi obowiązany był udać się do lekarza po stosowne zaświadczenie o niezdolności do pracy;

- **art. 227 k.p.c.** - poprzez uczynienie przedmiotem dowodu faktu, iż powód w dniu, w którym odmówił wykonania pracy w godzinach nadliczbowych nie skorzystał z pomocy medycznej oraz nie uzyskał zaświadczenia lekarskiego celem potwierdzenia swojej niezdolności do pracy, co w konsekwencji skutkowało nierozpoznanie istoty niniejszej sprawy, która w ocenie strony powodowej sprowadzała się do ustalenia, czy powód ze względu na niekorzystny stan zdrowia mógł odmówić pracy w godzinach nadliczbowych oraz czy swoim zachowaniem dokonał naruszenia obowiązków pracowniczych, bez poczynienia rozważań nad tym, czy w związku ze stanem zdrowia powinien skorzystał z pomocy specjalisty, czy też nie;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego :

- **art. 108 k.p.** – poprzez jego niewłaściwe zastosowanie , a w konsekwencji uznanie, iż odmowa pracy w godzinach nadliczbowych z powodów zdrowotnych może być podstawą nałożenia na pracownika kary porządkowej;

- **art. 8 k.p.** - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, iż zachodziły szczególne potrzeby uzasadniające pracę w nadgodzinach, podczas gdy było to spowodowane zwolnieniem określonej liczby pracowników, a więc było efektem zamierzonego działania pracodawcy;

- **art. 151 § 1 pkt 2 k.p.** – poprzez uznanie, że zachodziły szczególne potrzeby pracodawcy dla pracy powoda w godzinach nadliczbowych, podczas gdy potrzeba ta powstała na skutek zwolnienia przez pracodawcę znacznej liczby załogi.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i obciążenie strony pozwanej kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego za obie instancje ,

ewentualnie

2 uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania – przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego

W odpowiedzi na apelację pozwana domagał się jej oddalenia oraz zasądzenia od powoda na jej rzecz kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył , co następuje :

Apelacja nie zawiera uzasadnionych podstaw.

W ocenie Sądu II instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd pierwszej instancji wywiódł prawidłowe wnioski z poprawnie dokonanej analizy dowodów, stąd też Sąd Okręgowy ustalenia Sądu pierwszej instancji uznał i przyjął jako własne. Jednocześnie Sąd Okręgowy uznał za prawidłowe zastosowanie przepisów prawa materialnego, dzieląc wywody Sądu Rejonowego w zakresie odnoszącym się do warunków zastosowania przepisu art. 108 k.p.

Sąd Odwoławczy nie podzielił natomiast zarzutów apelacji.

Przechodząc do analizy zarzutów dotyczących naruszenia przepisów prawa procesowego, zaznaczyć należy, iż w myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c. nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej – wyższej instancji i skarżącemu – na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów, na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (uzasadnienie postanowienia SN 2003.03.18 IV CKN 1856/00). Wszechstronne rozważenie zebranego materiału, w kontekście unormowania art. 233 § 1 k.p.c. oznacza uwzględnienie i rozważenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (por. wyrok SN 2003.06.26 V CKN 417/01, LEX nr 157326). Nadto podkreślić należy, że przepis art. 233 §1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego, a zarzut naruszenia tego uprawnienia tylko

wtedy może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczeniem życiowym (por. wyrok SN 2002.03.14 IV CKN 859/00 LEX nr 53923)..

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Apelacja powoda powyższymi wymaganiami nie sprostała.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu .

Zdaniem Sądu II instancji chybiony jest zarzut apelującego, jakoby Sąd pierwszej instancji błędnie przyjął, że nie ma znaczenia fakt, że powód okazał przełożonym dokumentację medyczną z leczenia, gdyż dokumentacja ta nie zawierała zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy. Należy w pełni podzielić stanowisko Sądu I instancji w tym zakresie . Przypomnieć przy tym trzeba, że Sąd Rejonowy nie kwestionował faktu, że powód ma problemy zdrowotne, wynikające ze schorzenia kręgosłupa. Trzeba jednak wyraźnie odróżnić istnienie choroby, od niezdolności do pracy z powodu tej choroby. Jest bowiem oczywiste, że przy istniejącym schorzeniu mogą następować okresy nasilenia, powodujące konieczność powstrzymania się od pracy i okresy, kiedy nasileń tych nie ma. Powód, jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, posiadał aktualne zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku pracy. Sąd nie wykluczył, by powód w dniu 31 marca 2016 r. odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe. Jak jednak słusznie wskazał, nie stanowiło to przeszkody do wykonywania pracy przez powoda w ciągu 8-godzinnego dnia pracy, ani w dniu kiedy odmówił wykonania pracy w godzinach nadliczbowych, ani też w dniach następnych.

Za niezrozumiałą w kontekście naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jawi się zarzut błędnego ustalenia przez sąd meriti obowiązku leżącego po stronie powoda w zakresie potwierdzenia stanu zdrowia poprzez uzyskanie zaświadczenia lekarskiego. Sąd Rejonowy w żaden sposób nie wskazał, by powód – w ramach swych obowiązków – winien był uzyskać u lekarza potwierdzenie złego samopoczucia. Natomiast, w związku z podaną przez niego przyczyną odmowy wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, Sąd ten prawidłowo ocenił (w oparciu o zasady doświadczenia życiowego), iż chory pracownik zazwyczaj poszukuje pomocy lekarskiej. Ponadto z niekwestionowanych ustaleń faktycznych wynika, iż powód przez dwa dni poprzedzające 31 marca 2016r. świadczył pracę w dodatkowym wymiarze . Pracował w godzinach nadliczbowych również po tym dniu . Powód nie wykazał , by w dniu odmowy pracy w czasie ponadwymiarowym odczuwał szczególnie silne dolegliwości bólowe . Zaś dowodem na to mogłoby być - co słusznie zauważył Sąd I instancji - zaświadczenie lekarskie , czy też dokumentacja świadcząca o odbytej wizycie u lekarza w związku z nasilonymi dolegliwościami ze strony kręgosłupa.

Za chybiony Sąd Okręgowy uznał także zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. w powiązaniu z zarzucanym nierozpoznanie istoty sprawy . Zauważyć należy, iż twierdzenie, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma rację bytu w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności nie mające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy (por. wyr. SN z 11.7.2012 r., II CSK 677/11,).

Rację na pozwany argumentując w treści odpowiedzi na apelację , że Sąd Rejonowy niewątpliwie rozpoznał istotę sprawy, którą stanowiła kwestia zasadnego oraz zgodnego z przepisami prawa nałożenia na powoda kary porządkowej. Sąd ten wyczerpująco rozważył wszystkie aspekty, badając zarówno zachowanie wewnętrznej procedury jak i istnienie podstawy prawnej wymierzenia kary nagany, tj. naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych oraz bezprawność tego zachowania . Okoliczność , iż powód ani w dniach bezpośrednio poprzedzających 31 marca

2016r. , ani następnych nie skorzystał z pomocy lekarza miało dla sprawy znaczenie , albowiem rzuciło światło na twierdzenia powoda , iż jedyną przyczyną odmowy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych był zły stan zdrowia . Jak podkreślał Sąd Rejonowy, udokumentowana porada lekarska mogłaby stanowić potwierdzenie prawdziwości przyczyny odmowy wykonania polecenia służbowego w kontekście zasadności nałożenia kary porządkowej .

W ocenie Sądu II instancji, Sąd meriti nie naruszył także wskazanych w środku odwoławczym przepisów prawa materialnego , w tym nie zasługuje na podzielną zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w powiązaniu z podnoszonym naruszeniem przepisu art. 151 § 1 pkt. 2 k.p. W świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń nie ulega wątpliwości , iż kara nagany nałożona została zasadnie , nie wystąpiły tym samym okoliczności wyłączające bezprawność postawy powoda . Argumentację Sądu Rejonowego Sąd Odwoławczy przyjmuje za własną, co powoduje zbędność jej powtarzania . Podkreślenia jedynie wymaga okoliczność , na co zwrócił uwagę sam powód w apelacji, że szczególne potrzeby pracodawcy zachodzą także wówczas, gdy dla realizacji normalnych zadań pracodawcy konieczne jest ponadwymiarowe zatrudnienie pracownika, byleby nie dotyczyło to w sposób względnie stały konkretnej osoby. Istnieją bowiem sytuacje, gdy pracodawca dla realizacji swoich zadań stoi przez wyborem zlecenia swoim pracownikom pracy w godzinach nadliczbowych albo zatrudnienia nowych osób, co w konkretnych warunkach może być wysoce utrudnione lub wręcz niemożliwe. Jest oczywiste, że w sytuacji opóźnienia prac na budowie, zaistniała konieczność pracy w godzinach nadliczbowych, tak aby spółka wywiązała się z założonego harmonogramu prac. Oczywiście przy tym jest, że pracownicy mogli być niezadowoleni z konieczności świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższa sytuacja nie uprawniała jednak powoda do odmowy wykonania polecenia. Polecenie pracodawcy wynikało z nadzwyczajnych potrzeb pracodawcy i było zgodne z prawem. Obowiązkiem zaś powoda było jego wykonanie.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy uznał, iż apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c. , o czym orzekł w punkcie I wyroku .

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 oraz w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. 2015, poz. 1804) zasądził od powoda na rzecz powódki 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym. (pkt II orzeczenia)

SSO B. Łożyńska- Motyka SSO B. Urbańska –Woike SSO B. Kurowska