

Sygn. akt VI P 261/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 grudnia 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa H. R.

przeciwko Szkole Podstawowej w O.

o uchylenie kary porządkowej

1. oddała powództwo,

2. zasądza od H. R. na rzecz Szkoły Podstawowej w O. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 261/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 czerwca 2018 roku (data nadania) powódka H. R. wniosła o uchylenie nałożonej w dniu 20 kwietnia 2018 roku przez pracodawcę kary upomnienia oraz zasądzenie od pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Jako pozwaną wskazała Szkołę Podstawową w O.. W uzasadnieniu powódka podniosła, że kara upomnienia została nałożona z naruszeniem przepisów prawa, gdyż powódka nie miała możliwości wyjaśnienia zaistniałego zdarzenia dyrektorowi pozwanej. Powódka podniosła, że nieobecność z dnia 9 kwietnia 2018 roku - spowodowaną zatrzymaniem przez Policję i brakiem aktualnego przeglądu technicznego samochodu - odpracuje poprzez przeprowadzenie dodatkowych zajęć z uczennicą N. W.

Ponadto powódka wskazała, że powyższe zdarzenie w jej ocenie jest zdarzeniem losowym, niezależnym od niej oraz usprawiedliwiła swoje spóźnienie, a dyrektor pozwanej w jej ocenie uznał je, co nie może stanowić o zawinionym zaniedbaniu obowiązków pracowniczych.

(pozew – k.1-5)

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 czerwca 2018 roku (data nadania) pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu, w tym ewentualnych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że zarzut powódki o braku wysłuchania jest bezpodstawny, gdyż w dniu 10 kwietnia 2018 roku po zaistniałym zdarzeniu dyrektor pozwanej umożliwił powódce wyjaśnienie przyczyn spóźnienia w dniu 9 kwietnia 2018 roku, przed nałożeniem kary upomnienia. Na potwierdzenie powyższego sporządzona została notatka służbowa.

W ocenie pozwanej przypadek, że powódka korzystała z pojazdu mechanicznego bez aktualnego badania technicznego stanowi zaniechanie powódki. W przypadku, gdyby powódka dołożyła należytych starań, aby posiadać ważne badanie techniczne pojazdu, uniknęła by szczegółowej kontroli i tym samym spóźnienia w rozpoczęciu świadczenia pracy. Pozwana wskazała również, że powódka zamieszkuje w lokalu położonym w budynku pozwanej Szkoły i to prawo do zamieszkiwania zostało przyznane celem jak najpełniejszego wykonywania przez nią obowiązków nauczyciela w tej Szkole. Na co dzień nie ma konieczności dojazdu do pracy. Ponadto pozwana zaprzecza, że uznała przyczyny spóźnienia się powódki do pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 19-25)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka u pozwanej jest zatrudniona od 1 września 1988 roku na podstawie mianowania, umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku nauczyciela przedmiotu.

(okoliczności bezsporne, a nadto zaświadczenie – k. 26)

W dniu 9 kwietnia 2018 roku według organizacji pracy u pozwanej tzw. planu lekcji powódka miała rozpocząć pracę o 11:45 i do 12:30 prowadzić zajęcia z języka polskiego w klasie V, a od 12:45 do 15:45 prowadzić zajęcia opiekuńczo-wychowawcze w świetlicy szkolnej. Powódka została zatrzymana przez patrol Policji celem kontroli. W toku zatrzymania funkcjonariusz Policji ujawnił, że pojazd, którym powódka się poruszała po drodze, T. (...) nr. rej. (...), nie miał aktualnego badania technicznego. Termin ważności badania technicznego upłynął bowiem w dniu 17 marca 2018 roku.

W związku z przeprowadzoną kontrolą, powódka dopiero o 14:00 stawiła się w szkole u pozwanej, aby świadczyć pracę.

(okoliczności bezsporne, a nadto dowód rejestracyjny pojazdu – k. 11)

W dniu 10 kwietnia 2018 roku dyrektor pozwanej przeprowadził z powódką rozmowę dotyczącą przyczyn nieobecności w szkole na trzech godzinach lekcyjnych w dniu 9 kwietnia 2018 roku od 11:45 do 14:15. W trakcie spotkania nauczycielka oświadczyła, że przyczyną nieobecności była kontrola przeprowadzona przez patrol policyjny, podczas której stwierdzono brak ważnego dowodu rejestracyjnego pojazdu. Powódka stwierdziła, że odpracuje zajęcia z uczennicą N. D. pozwanej powiedział, że zajęcia powinna prowadzić z N. w ramach 40 godzin wymaganych w Karcie Nauczyciela. Pozwana nie uznała zdarzenia jako losowe, lecz jako zaniechanie przez powódkę.

(dowód: notatka służbowa z dnia 10.04.2018 r. – k. 27; zeznania dyrektora pozwanej)

Pismem z dnia 20 kwietnia 2018 roku decyzją dyrektora pozwanej na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu Pracy w związku z art. 75 ust. 2 Karty Nauczyciela, po wysłuchaniu wyjaśnień powódki, wymierzona została jej kara upomnienia za niestawienie się w dniu 9 kwietnia 2018 roku w pracy o godzinie 11:45, czyli o godzinie, o której powinna rozpocząć pełnienie obowiązku pracy. Wskazana przyczyna rozpoczęcia obowiązku o godzinie 14:00, wytłumaczona zatrzymaniem powódki przez Policję i brakiem ważnego przeglądu technicznego pojazdu, nie stanowiła w ocenie pozwanej powodów mogących tłumaczyć obiektywnie, niezawinione przez powódkę przyczyny spóźnienia.

Powódka została pouczona o 7 dniowym terminie na wniesie sprzeciwu od daty doręczenia pisma o nałożeniu kary porządkowej.

(dowód: decyzja dyrektora z dnia 20.04.2018 r. – k. 8)

W piśmie z dnia 27 kwietnia 2018 roku powódka wniosła sprzeciw od zastosowania wobec niej kary porządkowej. Wskazała, że 20 kwietnia 2018 roku przed wręczeniem pisma informującego o wymierzeniu kary porządkowej dyrektor nie pozwolił wypowiedzieć się, nie wysłuchał jej co stanowi naruszenie art. 109 § 2 k.p. Powódka podała, że przed wyznaczonym czasem rozpoczęcia zajęć telefonicznie poinformowała dyrektora pozwanej o tym, że się spóźni,

wskazując że została wyrażona zgoda na zastępstwo koleżeńskie. Następnie w dniach 11, 12 i 13 kwietnia 2018 roku powódka wskazała, że miała odpracować nieobecność na zajęciach z języka polskiego z N. o 7.30 przez trzy dni, umawiając się z nią, co miało być sugestią dyrektora. Mimo przypominania uczniom o spotkaniach, dziecko spóźniło się, co w związku z jej nieobecnością spowodowało sprawowanie opieki nad uczniami klas I, IV, którzy byli o 7.30 w szkole i bez nadzoru przebywali w swoich salach lekcyjnych na pierwszym piętrze szkoły. Powódka wskazała, że wymierzona kara w jej ocenie jest kolejnym przejawem prześladowania, mobbingu ze strony dyrektora, dyskryminacji, przemocowego traktowania, zastraszania, nękania, krytykanctwa, naruszania jej godności oraz odczuwaniem przez powódkę wrogiej poniżającej atmosfery.

(dowód: sprzeciw z dnia 27.04.2018 roku – k. 9)

W odpowiedzi na sprzeciw, w piśmie z dnia 4 maja 2018 roku dyrektor pozwanej nie uznał zasadności sprzeciwu i potrzymał nałożoną karę porządkową. W uzasadnieniu wskazał, że zatrzymanie przez patrol policji z powodu stwierdzenia braku aktualnego przeglądu nie jest powodem usprawiedliwiającym nieobecność na trzech godzinach pracy. Szkoła jest instytucją, w której zajęcia odbywają się na podstawie tygodniowego rozkładu zajęć, tzw. planu lekcji i nie jest możliwe odpracowanie nieobecności zajęciami innego typu. W dniu 9 kwietnia 2018 roku powódka powinna realizować zajęcia dydaktyczne i opiekuńcze, jednak w związku z nieobecnością dyrektor był zmuszony zorganizować doraźne zastępstwa.

(dowód: odpowiedź na sprzeciw z dnia 04.05.2018 – k. 10)

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów z dokumentów, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana w toku postępowania. Sąd ponadto dał wiarę notatce służbowej z dnia 10 kwietnia 2018 roku, gdyż powódka autentyczności dokumentu nie podważała. Ponadto treść notatki koreluje z twierdzeniami powódki, jakoby zaproponowała dyrektorowi pozwanej możliwość odpracowania z N. W. godzin w kolejnych dniach. Tak więc Sąd na podstawie okoliczności sprawy uznał, że w trakcie tego spotkania w dniu 10 kwietnia 2018 roku powódka zaproponowała powyższe i w trakcie jego trwania wyjaśniała również przyczyny spóźnienia w dniu 9 kwietnia 2018 roku, co przyjął do wiadomości dyrektor pozwanej.

Ze znaniami powódki w zakresie twierdzenia o usprawiedliwionej nieobecności Sąd nie dał wiary, gdyż nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie i pozostawały z nim w sprzeczności.

Z kolei zeznania dyrektora strony pozwanej są spójne, logiczne i to Sąd dał im wiarę w całości.

W ocenie Sądu kopia dziennika lekcyjnego z kart od 58 do 60 akt sprawy w żaden sposób nie potwierdza ww. twierdzenia powódki o usprawiedliwionej nieobecności w dniu 9 kwietnia 2018 roku.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

W niniejszej sprawie powódka dochodziła uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej przez pracodawcę w dniu 20 kwietnia 2018 roku.

M.-prawną podstawą żądania powódki jest art. 112 k.p., który stanowi, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nie odrzucenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. W niniejszej sprawie pozwany pracodawca odrzucił sprzeciw, co legło u podstawy złożenia pozwu przez powódkę. W dniu 20 kwietnia 2018 roku pozwany zawiadomił powódkę o nałożeniu kary upomnienia za niestawienie się w dniu 9

kwietnia 2018 roku w pracy o godzinie 11:45, tj. o godzinie, o której powódka powinna rozpocząć pełnienie obowiązku pracy. W tym dniu powódka rozpoczęła pracę o godzinie 14:00.

Po pierwsze powódka wskazuje, iż powyższa kara upomnienia została nałożona z naruszeniem przepisów prawa pracy, tj. art. 109 § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. Wysłuchać pracownika powinna osoba upoważniona do stosowania kary porządkowej. Użycie zwrotu „uprzednie” oznacza, że pracodawca swój obowiązek, polegający na wysłuchaniu pracownika, powinien zrealizować przed zastosowaniem kary porządkowej, a posłużenie się przez ustawodawcę zwrotem „wysłuchanie” wskazuje na ustną formę odniesienia się pracownika do zamiaru pracodawcy w przedmiocie ukarania. W niniejszej sprawie Sąd ustalił, że w dniu 10 kwietnia 2018 roku, tj. dzień po zdarzeniu będącym podstawą do ukarania powódki, odbyła się rozmowa, w trakcie której powódka wyjaśniała przyczyny spóźnienia w dniu 9 kwietnia 2018 roku. Na fakt wysłuchania powódki wskazuje notatka służbowa sporządzona w dniu 10 kwietnia 2018 roku, a także uzasadnienie decyzji z dnia 20 kwietnia 2018 roku, które zawiera szczegółowe elementy chociażby podstaw kontroli drogowej (brak przeglądu technicznego), których to powódka nie przekazywała telefonicznie w dniu 9 kwietnia 2018 roku. W przypadku braku wysłuchania powódki w trybie art. 109 § 2 k.p., pozwany pracodawca nie pozyskałby tych informacji w inny sposób. Powódka nie wykazała, że poinformowała pracodawcę w jakikolwiek inny sposób o przyczynach spóźnienia, niż w trakcie spotkania w dniu 10 kwietnia 2018 roku. Również powódka wskazała, że zaproponowała dyrektorowi pozwanej, aby odrobila zajęcia z N. W. z klasy V w dniach od 11-13 kwietnia 2018 roku od godz. 7:30. Okoliczność ta dodatkowo stanowi za potwierdzeniem rozmowy powódki z dyrektorem pozwanej w dniu 10 kwietnia 2018 roku. Jak wskazano powyżej, ze sformułowania wyżej wskazanego przepisu art. 109 § 2 k.p. nie wynika, iż obowiązkiem pracodawcy jest wysłuchać pracownika w dniu wręczenia decyzji - wręcz przeciwnie - zasadnym jest aby pracodawca wysłuchał pracownika z pewnym wyprzedzeniem czasowym, przeanalizował uzyskane informacje, a następnie w sposób rozważny podjął decyzję w zakresie nałożenia, czy też nie kary porządkowej. W ocenie Sądu na podstawie powyższych rozważań nie doszło do naruszenia przez pozwaną art. 109 § 2 k.p. i z tej przyczyny powództwo nie podlegało uwzględnieniu.

W drugiej kolejności powódka wskazywała, że zdarzenie z dnia 9 kwietnia 2018 roku nosiło znamiona zdarzenia losowego i wobec tego nieobecność powinna zostać uznana przez pozwanego pracodawcę za usprawiedliwioną. Zgodnie z art. 100 § 2 k.p. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Pracownik jest obowiązany stawiać się regularnie do pracy w wyznaczonym miejscu i czasie oraz w stanie umożliwiającym mu prawidłowe wykonywanie powierzonych zadań, przestrzegać ustalonego wymiaru czasu pracy, w pełni wykorzystywać go na pracę zawodową. Opuszczenie pracy lub spóźnienie się pracownika uzasadnione jest wyłącznie określonymi przyczynami usprawiedliwiającymi lub uzyskanym zwolnieniem z pracy. Powódka zarzucała w związku z tym nieprawidłowe zastosowanie wobec niej art. 108 § 1 k.p., zgodnie z którym 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 lub karę nagany.

Z art. 108 k.p. wynika, iż odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy, porządku w procesie pracy i organizacji pracy. Zgodnie z art. 75 § 2 Karty Nauczyciela za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 Kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z Kodeksem pracy. Na powyższej podstawie została na powódkę nałożona kara upomnienia. Kara porządkowa może zostać zatem zastosowana, jeśli pracownikowi można zarzucić zwinione zaniedbanie (naruszenie) obowiązków pracowniczych, co należy ocenić biorąc pod uwagę całokształt okoliczności faktycznych danego zdarzenia.

Zgodnie z § 1 rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632 z późn. zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za

usprawiedliwiający nieobecność w pracy. Do pierwszej grupy należą te nieobecności pracownika, które ustawodawca przewidział i zdecydował o ich usprawiedliwionym charakterze. Warto tu wskazać choćby nieobecności spowodowane niezdolnością pracownika do pracy, określone w art. 92 k.p., związane z chorobą pracownika, z odosobnieniem w związku z chorobą zakaźną, czy też ze względu na poddanie się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddanie się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, czy też nieobecności związane z koniecznością opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny. Drugą grupę stanowią przyczyny nieobecności, które nie zostały wyraźnie unormowane przepisami prawa (K. Stefański, Komentarz do § 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, WK, 2016).

Kwestię spóźnienia należy zatem zbadać pod kątem zaistnienia innych przypadków niemożności wykonywania pracy i słuszności uznania lub nieuznania jej jako przypadku usprawiedliwiającego nieobecność powódki. Przepisy prawa pracy nie zawierają szczegółowego katalogu przypadków, które usprawiedliwiają nieobecność pracownika w pracy. Przyczynami usprawiedliwiającymi tę nieobecność są m.in. okoliczności uniemożliwiające wykonywanie pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Oznacza to, że spóźnienie jest usprawiedliwione w przypadku wystąpienia przyczyn uniemożliwiających pracownikowi stawienie się do pracy. Powinny być one obiektywne, co oznacza, że każdy inny pracownik w takiej sytuacji również nie mógłby rozpocząć pracy punktualnie. Pracodawca powinien także uznać za usprawiedliwione nieobecności wywołane innymi przyczynami, które obiektywnie uniemożliwiły pracownikowi stawienie się w pracy. Można tutaj wskazać następujące przykłady: paraliż komunikacyjny niemożliwy do przewidzenia lub uniknięcia (wynikający ze strajków, blokad dróg, niecodziennych korków), uczestniczenie w akcji ratującej życie i zdrowie, uczestniczenie w wypadku samochodowym, zdarzenia losowe dotyczące pracownika (włamanie i kradzież w domu pracownika, zalanie mieszkania). Katalog tych przyczyn jest otwarty. Zdarzenia takie każdorazowo podlegają ocenie pracodawcy (tak: wyrok SN z dnia 12 stycznia 2012 r. o sygn. I PK 74/12, OSNP 2012/21-22/262). Zależy to od decyzji, w tym przypadku pracodawcy, czy uzna dane zdarzenie za usprawiedliwiające spóźnienie pracownika. Za „inne przypadki” należy uznać zdarzenia losowe i przyczyny obiektywne, które mogłyby się zdarzyć każdemu pracownikowi.

Według Słownika Języka Polskiego (Warszawa 1995 r., t. II str. 50) - zdarzenie losowe - można określić jako zdarzenie zależne od losu - kolei, wydarzeń życia. Zdarzenia losowe mogą być spowodowane nie tylko działaniem sił przyrody, ale również działaniami ludzi, pod warunkiem jednak, że zachowane są przesłanki "losowości", tzn. musi to być zdarzenie nieprzewidywalne, niezależnie od woli człowieka i nie do uniknięcia - mimo zachowania należytej staranności.

W niniejszym przypadku Sąd odniesie się do całokształtu okoliczności sprawy, analizując zdarzenie z dnia 9 kwietnia 2018 roku.

Jak stanowi art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. - Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2017 r. poz. 1260 z późn. zm.) właściciel pojazdu samochodowego (...) jest obowiązany przedstawiać go na badania techniczne.

Zgodnie z doświadczeniem życiowym Sądu, konieczne jest dołożenie należytej staranności do posiadania ważnego badania technicznego pojazdu samochodowego. W przypadku bowiem kontroli i stwierdzenia braku wyniku aktualnego badania technicznego, funkcjonariusz Policji może zabrać dowód rejestracyjny, odsyłając go do odpowiedniego urzędu i wystawiając kierowcy pokwitowanie, które upoważnia go do odprowadzenia auta do stacji kontroli. Wobec powyższego obowiązkiem osoby w takim przypadku jest pojawienie się na stacji diagnostycznej, celem wykonania badania technicznego. Funkcjonariusz Policji może fakultatywnie nałożyć mandat karny w wysokości od 20 do 500 zł na podstawie art. 97 Kodeksu Wykroczeń (Dz. U. z 2010 roku Nr 46 poz. 275 z późniejszymi zmianami) w związku z art. 81 ustawy - Prawo o ruchu drogowym, za brak terminowego badania technicznego pojazdu.

Powódka zatem powinna wiedzieć jako użytkownik samochodu, iż poruszając się pojazdem bez ważnego przeglądu technicznego, w przypadku kontroli, która miała miejsce, spotka się z określonymi restrykcjami, jak również koniecznością bardziej drobiazgowej kontroli ze strony organów ścigania i postępowaniem wyjaśniającym, co uniemożliwi punktualne stawiennictwo w pracy ze względu na czas trwania postępowania związanego ze

stwierdzeniem stanu technicznego pojazdu i koniecznością późniejszego wykonania badania technicznego pojazdu. Przyczyna spóźnienia do pracy w postaci braku ważnego przeglądu technicznego nie mogła zdarzyć się każdemu pracownikowi, lecz taka sytuacja może spotkać tylko i wyłącznie osobę, która w sposób niestaranny korzysta z pojazdu nieposiadającego ważnych badań technicznych, którego jest właścicielem. W takim zakresie powódka powinna dołożyć należytych starań, aby bądź takim pojazdem nie poruszać się po drodze publicznej (co pozwoliłoby na uniknięcie kontroli) lub przeprowadzić w terminie wcześniejszym badanie techniczne posiadanego pojazdu.

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracownika jest jego wina powodująca naruszenie obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 1 lipca 1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, nr 18, poz. 683, Sąd Najwyższy stwierdził, że wymierzenie kary upomnienia uzasadnione jest nawet w przypadku niewielkiego stopnia winy.

Odnosząc się do twierdzenia, że powódka ustaliła z dyrektorem pozwanej, iż odpracuje swoją nieobecność poprzez poprowadzenie dodatkowych zajęć z uczennicą N. W. to w ocenie Sądu powódka nie zdołała wykazać, aby dyrektor pozwanej wyraził zgodę na odpracowanie spóźnienia w dniach 11-13 kwietnia 2018 roku. Jak wynika z notatki z 10 kwietnia 2018 roku pozwany nie wyraził na powyższe zgody. Ponadto nie znalazło potwierdzenia, że pracodawca uznał przyczyny jej spóźnienia do pracy. Biorąc pod uwagę zasady wymierzania kary porządkowej w myśl kodeksu pracy oraz zakładając uznanie przyczyn spóźnienia powódki do pracy w dniu 9 kwietnia 2018 roku, bezprzedmiotowe byłoby wymierzanie kary upomnienia wobec rzekomego usprawiedliwienia spóźnienia.

Mając na względzie powyższe Sąd uznał, że w dniu 9 kwietnia 2018 roku powódka w sposób nieusprawiedliwiony spóźniła się do pracy u pozwanej, czym naruszyła ustaloną organizację i porządek w pracy, rozumiany jako określony czas pracy powódki. Z tego powodu w ocenie Sądu kara upomnienia została nałożona na powódkę zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, co skutkuje oddaleniem powództwa w całości. Wobec powyższego Sąd oddalił powództwo o uchylenie kary porządkowej w całości.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 KPC mając na względzie, że powódka jest stroną przegrywającą w całości. Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata. Wobec tego Sąd zasądził od H. R. na rzecz Szkoły Podstawowej w O. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, przyjmując stawkę z § 9 ust 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.

(...)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)