

Sygn. akt VI P 831/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lipca 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) S.A. w G.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyla karę porządkową nałożoną na powoda dnia 19 listopada 2015r.

II. zasądza od pozwanej (...) SA w G. na rzecz powoda M. K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) SA w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy

Sygn. akt VI P 831/15

## UZASADNIENIE

Powód M. K. wniósł pozew z dnia 4 grudnia 2015 roku o uchylenie kary nagany, nałożonej na niego przez pracodawcę (...) S.A. w dniu 17 listopada 2015 roku. Powód wskazał, iż kara jest nieuzasadniona.

Pozwany (...) S.A. w G. wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż wszystkie zarzuty z kary nagany są uzasadnione.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód M. K. został zatrudniony w (...) S.A. od 1 sierpnia 2009 roku, na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku Specjalisty ds. (...), następnie na mocy aneksu do umowy o pracę z dnia 1 października 2014 roku na stanowisku Manager ds. (...), w siedzibie (...) S.A., obiekty sportowe wskazane przez pracodawcę, terytorium miasta G..

Do zakresu jego obowiązków należało m.in. koordynacja programów partnerskich prowadzonych przez klub, opracowywanie regulaminów, formularzy i innej niezbędnej dokumentacji dotyczącej programów partnerskich, pozyskiwanie partnerów i sponsorów, obsługa multimedialna, opracowywanie i prowadzenie newslettera klubowego.

***(dowód: kwestionariusz osobowy powoda k. 40, umowa o pracę k. 71, zakres czynności k. 68, zobowiązanie do wykorzystania urlopu wypoczynkowego k. 46, oświadczenie o zachowaniu poufności k. 52-53, orzeczenie lekarskie k.54, aneks do umowy o pracę k. 55, zaświadczenie k. 56, karta szkolenia wstępnego k. 59 zeznania powoda k. 89-91, nagranie czas 00:03:29- 00:34:22, zeznania powoda k. 101, nagranie czas 00:37:03-00:50:35)***

Pismem z dnia 20 października 2015 roku prokurent spółki pozwanej M. B., działając w jej imieniu wypowiedział umowę o pracę z powodem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Za przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę podał: utratę zaufania oraz nie podejmowanie przez powoda działań zmierzających do jego odzyskania, brak możliwości powierzenia obowiązków zgodnych z celami pozwanego wobec odmowy ich przyjęcia przez powoda, brak poprawy jakości wykonywania obowiązków służbowych, brak realizacji zleconych przez przełożonych zadań, nienależytą komunikację ze strony powoda.

W wypowiedzeniu umowy o pracę wskazano, iż umowa o pracę rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 31 stycznia 2016 roku. Jednocześnie od dnia 21 października nałożono na powoda obowiązki przy prowadzeniu relacji z meczów juniorów oraz opracowanie i publikację notatek dotyczących grup juniorskich. Dalej wskazano, iż powyższe obowiązki powód winien był wykonywać poza biurem pozwanego, w miejscu zamieszkania, miejscu odbywania się imprezy sportowej lub innym odpowiednim do wykonania obowiązków.

### ***(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 5-6)***

Powód wykonywał pracę zarówno w godzinach porannych jak i wieczornych, m.in. publikował informacje z wydarzeń grup juniorskich na portalu społecznościowym F., I., T.. Ponadto, z uwagi na organizowane mecze, które odbywały się najczęściej w soboty, niedziele lub święta, powód wykonywał pracę także w te dni. Kontakt z powodem odbywał się za pośrednictwem telefonu prywatnego, służbowego, a także poczty elektronicznej. Treningi młodzieżowe odbywały się po południu i wieczorami (po szkole) i tak też powód kontaktował się z trenerami. Swoją pracę wykonywał w różnych porach i sam ją organizował. Nie otrzymał żadnych wskazówek od pracodawcy o konieczności pozostawiania w określonej dyspozycji przez jakiś wyznaczony czas.

Powód w dniu 17 listopada 2015 roku wykonywał czynności związane z powierzonymi mu obowiązkami na czas trwania okresu wypowiedzenia. Będąc w domu, w trakcie przygotowywania informacji na temat juniorów rocznika 2002, o godzinie 11:00 wysłał drogą elektroniczną notatkę o powyższej informacji do rzecznika prasowego klubu pozwanego – J. S.. O godzinie 10:05 dzwonił do M. J. – kierownika magazynu (...).

Powód miał włączony telefon służbowy. Zajmował się czynnościami domowymi. Powód nie usłyszał połączenia przychodzącego od prowadzącej sekretariat (...) – S. K., która miała wezwać powoda na spotkanie tego samego dnia o godzinie 16:00 w miejsce recepcji stadionu w G. przy ul. (...). Powodowi polecono stawić się w sekretariacie, nie podano tematu spotkania.

Połączenie nastąpiło o godzinie 11:12.

Do powoda również została skierowana wiadomość SMS, która jednak nie doszła do niego..

O 14:27 S. K. wysłała jeszcze maila z prośbą o przybycie na spotkanie na godzinę 16:00 tego samego dnia. Powód nie odczytał tego maila przed 16.00.

Powód około 15:56 postanowił zadzwonić do M. M. – przedstawiciela firmy (...), świadczącej usługi marketingowe dla (...). Wtedy zauważył, że ma nieodebrane połączenie od S. K.. Powód oddzwonił do niej natychmiast po zakończeniu poprzedniej rozmowy, tj. o godzinie 16:02. Powód zaczął rozmowę, pytając się, w jakiej sprawie dzwoniła, a S. K. zapytała się go, czy jest już na terenie biura. Okazało się że powód nie wie o spotkaniu. Powód poprosił S. K., by zapytała prokurenta M. B., co powód ma robić, czy przyjeżdżać czy też zostanie wyznaczone inny termin spotkania. Powód mieszka na ul. (...), byłby w stanie w toku około godziny dojechać komunikacją miejską do siedziby zarządu. M. B. przebywał co do zasady w biurze zarządu do 17-18.00. S. K. przekazała informacje o tym, że powód się nie stawi, M. B.. Nie otrzymała informacji, że powód ma się stawiać mimo wszystko. S. K. nie oddzwoniła do powoda. Zadzwonił on do niej około godziny 20:27, rozmawiali około 6 minut. Powód pytał się, co powiedział M. B. po przekazaniu informacji powoda, S. K. powiedziała że nic jej nie przekazał, nie dał żadnych dyspozycji, co ze spotkaniem. Następnie rozmawiali o sprawach życiowych, towarzyskich, jako że byli ze sobą w relacjach koleżeńskich.

Powód następnego dnia - 18 około godz. 13:00. odebrał maila od S. K. z wezwaniem na spotkanie wyznaczone na godzinę 11:00 dnia następnego – 19 listopada

W dniu 19 listopada 2015 roku około 11.00, powód stawił się w siedzibie klubu pozwanego na stadionie w G., przy ul. (...). Powód oczekiwał na spotkanie z prokurentem B., ale po około 10 minutach otrzymał informację, iż Pan M. B. jest w chwili obecnej zajęty. Po 10 minutach okazało się, że nie dojdzie do umówionego spotkania. Wtedy S. K. wręczyła powodowi pismo zawierające zawiadomienie o karze nagany za niestawiennictwo dnia 17 listopada w siedzibie spółki na wyraźne wezwanie pracodawcy.

Powód w dniu 23 listopada 2013 roku wniósł do pracodawcy sprzeciw od tej kary, który decyzją z dnia 27 listopada 2015 roku sprzeciw ten odrzucił.

W dniu 4 grudnia 2015r. powód wniósł pozew do sądu o uchylenie kary nagany.

**(dowód: wyciąg z połączeń przychodzących k. 32,36-37, wiadomość mobilna k. 33, korespondencja elektroniczna k. 34-35, zeznania powoda k. 89-91, nagranie czas 00:03:29- 00:34:22, zeznania powoda k. 101, nagranie czas 00:37:03-00:50:35, częściowo zeznanie sandy K. k. 99-100, nagranie czas 00:03:40-00:35:50; kara nagany k. 7, sprzeciw od kary porządkowej k. 8-9, decyzja z dnia 27 listopada 2015 roku k. 10, pozew k. 2-4 )**

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając okoliczności faktyczne sąd oparł się na przedłożonych dokumentach, w szczególności pochodzących z akt osobowych powoda, albowiem prawdziwości ani autentyczności tych dokumentów żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd oparł się również na zeznaniach powoda oceniając je jako przekonujące, spontaniczne, szczegółowe, logiczne i spójne. Nadto znajdują one potwierdzenie w dokumentacji zawartej w aktach.

Sąd po części oparł się na zeznaniach świadka S. K., tj. tylko w tym zakresie, w jakim jej zeznania nie przeczą zasadom logiki i doświadczenia życiowego, oraz w jakim znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. W pozostałym zakresie sąd odmówił im wiary, szczególnie co do kwestii wysłuchania powoda w ramach procedury ukarania. W ocenie sądu te zeznania nie wytrzymują weryfikacji w zakresie zasad logiki i probabilistyki, są nie przekonujące. Podkreślenia wymaga, iż świadek, mimo tego, iż od zdarzenia upłynęło zaledwie nieco ponad pół roku, wyjątkowo często zasłaniała się niepamięcią i niewiedzą (powyżej 20 razy na przestrzeni trzydziestu minut zeznań). Warto też zwrócić uwagę, iż świadek, która twierdzi, iż jest upoważniona przez pana B. do wykonywania uprawnień pracodawcy z zakresu prawa pracy, na dalsze szczegółowe pytania odpowiedziała najpierw, iż nie jest w stanie powiedzieć jak często uczestniczyła w procedurze ukarania karą, by po dalszym dopiero pytaniu przyznać, iż w innym przypadku niż powoda nie robiła tego. Powyższe w ocenie sądu wskazuje, iż świadek zeznaje nieszczerze, tendencyjnie, bowiem jeśli ktoś tylko raz w toku wieloletniego zatrudnienia uczestniczył w danej czynności, to nie miałby żadnego problemu z odpowiedzią wprost na takie pytanie, bo oczywistym jest, iż raz to nieczęsto, brak powodów, by udzielać tu wymijających odpowiedzi, jak świadek. Sąd dał wiarę świadkowi w zakresie organizacji pracy biura i godzin pracy M. B., brak tu bowiem dowodów przeciwnych, a strona powodowa nie kwestionowała tych zeznań świadka..

Przechodząc do materialnoprawnej części rozstrzygnięcia, zwrócić należy uwagę, iż zgodnie z art. 108 § 1 k.p., za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować:

1)karę upomnienia,

2)karę nagany.

Zgodnie z art. 109 § 1 k.p., kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Nadto w myśl § 2 i 3 tegoż przepisu, kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika, a 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 § Należy też zwrócić uwagę, iż zgodnie z art. 110 k.p., o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia.

W ocenie sądu, nie doszło w niniejszej sprawie do wysłuchania powoda. Strona pozwana podnosi, iż S. K. została upoważniona do wysłuchania pracownika, powołując się na dopuszczenie w orzecznictwie i doktrynie możliwości upoważnienia innego pracownika, niż przełożony, do wysłuchania. Nie negując linii orzeczniczej i doktrynalnej o możliwości takiego upoważnienia, podkreślenia wymaga, iż okoliczność wysłuchania nie wynika z analizy poszczególnych zdarzeń ustalonych w stanie faktycznym.

W pierwszej kolejności wymaga zauważyć, iż zaskakujące i nietypowe jest, by upoważniać do wysłuchania pracownika menager biura, osobę pełniącą po prostu funkcję sekretarki i ewentualnie asystentki zarządu, w sytuacji, gdy firma ma służby kadrowe i pracowników zatrudnionych w kadrach, którzy znają przynajmniej przepisy prawa pracy w tym zakresie i powinni mieć wiedzę jak powinno to wysłuchanie przebiegać. W ocenie sądu strona pozwana wbrew faktom forsuje taką koncepcję, bowiem S. K. jest jedyną osobą, która rozmawiała z powodem przed wręczeniem mu zawiadomienia o karze.

Tymczasem dziwi, że pracodawca wyznacza tu sekretarkę i to do tego niedoświadczoną w tej kwestii, która nigdy wcześniej nie uczestniczyła w wyjaśnianiu okoliczności do kary porządkowej. Podkreślenia wymaga, iż był to dzień rzekomego zdarzenia, jeszcze dużo czasu do upływu terminu na wysłuchanie, nic nie uzasadniało żadnego pośpiechu i nic nie wyjaśnia, dlaczego nie upoważniono do tego osób ze służby kadrowej (nie była to czynność nie cierpiąca zwłoki).

Po drugie wysłuchanie, to czynność z zasady inicjowana przez pracodawcę – to pracodawca wzywa pracownika do wyjaśnienia.

Tymczasem jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych na ostatniej rozprawie, pozostających w korelacji z bilingiem z telefonu powoda, to powód zadzwonił o 16:02 do S. K., zapytał się o co chodzi, a gdy się dowiedział, że o spotkanie, powiedział, że nie odebrał żadnego telefonu i wiadomości. Powyższe nie wskazuje zatem, by rozmowa ta miała formę i cel wysłuchania, zainicjował ją pracownik, żeby się dowiedzieć, czego chce od niego pracodawca, a nie pracodawca, żeby się dowiedzieć, co ma na swoje usprawiedliwienie pracownik.

Podkreślenia wymaga, iż świadek K. zeznała, iż pan B. kazał jej się skontaktować z powodem, celem wyjaśnienia, czemu nie odbierał telefonu. Trudno dać wiarę tym zeznaniom, by przełożony przed 16.02, jeszcze przed spotkaniem, kiedy nie było jeszcze wiadomo, że powód się nie stawi, kazał wyjaśniać sprawę dlaczego nie odebrano jednostkowego telefonu. Zwrócić trzeba uwagę, iż wtedy jeszcze pracodawca nie miał podstawy by przypuszczać, iż powoda nie będzie na spotkaniu, skoro informacja miała do niego pójść telefonicznie, mailem i smsem – nieodebranie telefonu nie oznacza z założenia, iż nie dostał też smsa czy maila i jest prawdopodobne, że się nie stawi.

M B. nie mógł też wydać polecenia wyjaśnienia okoliczności niestawiennictwa powoda świadkowi K. po 16, bowiem skoro jak wynika z bilingów powód rozmawiał z S. K. o 16.02 i powiedział jej, że nie wie o spotkaniu, a ona, jak zeznała, od razu przekazała to panu B., to przecież widział już on, czemu powód się nie stawił.

Jeśliby zaś M. B. wydał polecenie wyjaśnienia okoliczności przed 16.00, czyli przed terminem spotkania, to by oznaczało że zakłada, że liczy, że powoda nie będzie, co budzi uzasadnione wątpliwości co do takiego postępowania pracodawcy, jeśli zaś wydał takie polecenie między 16.00 a 16.02, nie czekając na powoda paru minut, to świadczyć

to mogłoby tylko złej woli pracodawcy. Przypomnieć należy, iż po rozmowie S. K. z powodem o 16.02 nie miało sensu wydawanie takiego polecenia, skoro powód wyjaśnił wszystko pracodawcy poprzez sekretariat, tj. osobę S. K. w rozmowie telefonicznej (czemu S. K. nie zaprzeczyła, tylko zasłaniała się niepamięcią co do wszystkich istotnych szczegółów, choć nie wykluczyła, iż może być tak jak mówił powód co do rozmowy z 16.02)..

Wobec powyższego należy wskazać, iż nie można rozmowy powoda z S. K. w dniu 18 listopada traktować jako wysłuchania.

Stwierdzić w dalszej kolejności należy, także należy, iż powód zachował terminy z art. 112 k.p.. Zresztą ta okoliczność była również bezsporna między stronami.

W ocenie sądu wyjątkowe okoliczności tej sprawy spowodowały, iż zastosowana kara porządkowa jest w tym konkretnym przypadku nieuzasadniona.

Wskazać należy w pierwszej kolejności, iż kwestie przestrzegania czasu pracy mieszczą się w zakresie przepisów organizacyjnych, których naruszenie daje podstawy do zastosowania kary porządkowej. Nie ulega żadnej wątpliwości, że pracownik ma obowiązek przestrzegać godzin pracy wyznaczonych u danego pracodawcy.

Stwierdzić jednak należy, iż jeśli chodzi wykazanie systemu czasu pracy zachodzą tu pewne różnice ustaleń co do rozmiaru obowiązujących zadań i możliwości ich wykonania w ramach norm pracy przez pracownika.

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

Odwołując się do kryterium rodzaju kary, ustawodawca dzieli, odnoszące się do bezprawności, jako pierwszej przesłanki odpowiedzialności, przekroczenia porządkowe wymienione w przepisie art. 108 k.p. na dwie grupy. Do pierwszej, wyróżnionej z uwagi na możliwość zastosowania sankcji typu niemajątkowego, zalicza:

- nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- nieprzestrzeganie przepisów przeciwpożarowych,
- nieprzestrzeganie przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Drugą grupę przekroczeń porządkowych, wyodrębnionych z uwagi na ewentualność zastosowania kary majątkowej, stanowią:

- nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Nie sposób jednakże przyjąć, by powód dopuścił się „nieprzestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy”, bowiem podkreślić należy, iż powodowi nie wskazano owej organizacji.

Przypomnieć należy, iż do domniemanego naruszenia doszło w okresie wypowiedzenia powoda, podczas którego znacząco zmieniono jego zasady pracy.

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pozwany polecił powodowi wykonywanie pracy w „miejscu zamieszkania, miejscu odbywania się imprezy sportowej lub innym odpowiednim do wykonywania obowiązków”, nie wskazując godzin pracy. Jak zeznał powód, znaczna część wymienionych obowiązków wykonywana być mogła popołudniami,

wieczorami czy w dni wolne, młodzież trenuje i gra po szkole, trenerzy łączą często prace z zawodem nauczyciela wf, stąd te godziny. Powód zatem wykonywał szereg czynności w nietypowych godzinach, poza godzinami pracy biura. Z żadnego dokumentu, ani nawet zeznań świadka nie wynika, by powodowi nakazano pozostawać w gotowości pod telefonem w jakiś godzinach. Nie sposób też przyjąć, iż pracodawca nakazując powodowi pracę w trakcie trwania wydarzeń, które odbywają się poza normalnymi godzinami pracy biura, jednocześnie nakazywał mu wykonywanie pracy w dni powszednie w godzinach pracy biura. Po pierwsze nie wynika z żadnego dokumentu, w szczególności, nie zostało wskazane w wypowiedzeniu, nakładającym nowe obowiązki i wskazującym miejsce ich wykonywania, po drugie, to by oznaczało, iż pracodawca planuje w sposób stały wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych (imprezy sportowe i obsługiwane popołudniami i w dniu wolne w kontekście oprócz tego pracy w godzinach otwarcia biura), co jest sprzeczne z przepisami kodeksu pracy.

Zatem jedynym logicznym wnioskiem wynikającym z treści wypowiedzenia i braku innych dokumentów wskazujących godziny pracy powoda, jest przyjęcie, iż powodowi de facto wyznaczono zadaniowy czas pracy, iż nie miał wyznaczonych godzin pracy.

W tych okolicznościach, gdy uwzględnia się, iż powód wykonywał swoje czynności popołudniami, w weekendy, dni wolne (co poświadczają m.in. bilingi wskazujące telefony służbowe, np. do rzecznika, np. w niedzielę), gdy pracownik sam organizuje sobie czas pracy, a jest rozliczany tylko z zadań, nie można czynić pracownikowi zarzutu, iż np. zajął się sprawami prywatnymi w środku dnia w dzień powszedni. W ramach swojej organizacji pracy może on w tym czasie niejako odbierać wolne za prace w inne, niestandardowe godziny (weekendy, wieczory).

Nieodebranie telefonu w takich okolicznościach nie jest to zatem zawinione działanie powoda, jak przedstawia to strona pozwana. Mogło się zdarzyć, iż powód nie zauważył tego telefonu, ani maila, jak twierdzi. Jeszcze raz podkreślić należy, iż z żadnego dowodu nie wynika, konieczność pozostawiania pod telefonem w godzinach pracy biura. Strona pozwana nie przedstawiła choćby Regulaminu pracy, który by wskazywał na taki obowiązek dla pracowników pracujących w terenie lub w domu, zaś jedyny zawnioskowany przez stronę pozwana świadek nie miał w tym zakresie żadnej wiedzy, a przynajmniej tak deklarował.

Dać wiarę należy powodowi, iż nie zauważył on połączenia, nie sprawdzał w tym czasie też maila. Zeznania powoda są logiczne, spójne i przekonujące w tym zakresie, a także konsekwentne w toku postępowania, a strona przeciwna nie przedstawiła żadnych dowodów zaprzeczających jego twierdzeniom w tym względzie.

Powód nie miał więc świadomości, iż jest wzywany na spotkanie. Nie można mu więc zarzucić winy w niestawieniu się na spotkanie, o którym nie wiedział. Podkreślenia wymaga, iż kary udzielono za niestawienie się na spotkanie, nie za brak gotowości czy brak dyspozycji, czy nieodbieranie telefonu w wyznaczonym czasie (pomijając już fakt, iż pracodawca nie wykazał, by organizacja i porządek pracy w jego firmie obejmowała takie ustalenia w zakresie gotowości, dyspozycji czy konieczności sprawdzania telefonu co określony czas).

Podkreślić jeszcze raz należy, iż nowe polecenia narzucone przez pozwanego w okresie wypowiedzenia umowy pracę, w żaden sposób precyzyjnie nie wskazały zarówno norm czasu pracy, jak i miejsca, w którym powód ma ta pracę świadczyć.

W takiej sytuacji karanie powoda za to, iż nie udało się mu odebrać połączenia przychodzącego, jednocześnie wykonując nałożone na niego inne obowiązki w sytuacji, byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Nie może bowiem być tak, iż pracownik, który nie ma precyzyjnie wskazanych ram co sposobu, miejsca czasu pracy przez pracodawcę, wykonując powierzone mu niejednoznacznie obowiązki, zostaje ukarany karą nagany.

Należy także podkreślić, iż wbrew stanowisku strony pozwanej, powód nie odebrał wiadomości SMS (k.33). Tak zeznaje powód, którego zeznania potwierdza billing. Podkreślenia wymaga, iż nie ma w nim wyszczególnionego smsa do powoda z 18 listopada (k. 32), mimo iż są inne smsy do sieci O..

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na cały kontekst sprawy. Przypomnieć należy, iż powód był w okresie wypowiedzenia, a pracodawca w wypowiedzeniu wskazał, iż utracił do niego zaufanie, co wskazuje, iż relacje między stronami nie były najlepsze. Powód wzywany jest na spotkanie za kilka godzin, w ten sam dzień, przy czym, warto zauważyć, iż nikt nie wyjawiał, w jakim celu, po cóż była potrzebna tak pilnie obecność powoda. Świadek K. początkowo mówiła, iż chodziło o spotkanie z zarządem, by przyznać na końcu, iż miało by to być tylko spotkanie tylko z panem B.. Zastanawiające jest, dlaczego S. K. nie znała tematu spotkania, skoro miała wezwać na nie powoda, a do dobrego obyczaju należy informowanie o powodzie spotkania. Zastanawiające jest, skoro było to tak ważne spotkanie, że prokurent wypytuje się o powody nieodebrania telefonu czy niestawiennictwa powoda, a powód zgłasza się telefonicznie o godzinie 16.02, nikt nie nakazuje mu natychmiastowego stawiennictwa, mimo że powód mógłby się stawić w czasie do godziny, jak wskazał komunikacją miejską miał 35 minut od domu do przystanku przy pracy. Odkreślenia wymaga, iż co do zasady pan B., wg słów S. K. był w biurze do 17.00, a czasami nawet do 18.00 (panowie więc zdążyliby odbyć spotkanie). Zastanawiające jest też, czemu nie ustalono spotkania na inny dzień, jeśli było tak istotne, iż wzywano go do firmy wbrew wcześniejszym ustaleniom z wypowiedzenia, wg których miał pracować w terenie i zdalnie z domu.

Wszystkie te okoliczności razem wzięte budzą wątpliwości co do celu i charakteru spotkania, co wskazuje pośrednio, na brak ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych, jeśli nie wiadomo, po co wzywano powoda i czy był to cel istotny, czy jedynie pretekst, by złapać powoda na jakimś błędzie.

Biorąc pod uwagę powyższe uznać należało na podstawie cytowanych wyżej przepisów, iż powództwo o uchylenie zasługiwało na uwzględnienie, zatem sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku sąd zasądził od pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez stronę przeciwną, zgodnie z art. 98 k.p.c., który stanowi, iż strona przegrywająca sprawę jest obowiązana zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu, do których zalicza się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt. 3) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.02.163.1349 ze zm), zgodnie z którym opłaty stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego nie mogą być wyższe niż stawki minimalne, w tym przypadku 60 zł.

W punkcie III wyroku Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 30 zł na podstawie art. 14, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..