

Sygnatura akt **VI P 279/15**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 26 kwietnia 2017 roku

Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Kowalska

Protokolant: protokolant sądowy Anna Buńka

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2017 r. w Poznaniu

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o uchylenie kary porządkowej

1. Uchyla karę porządkową nałożoną na powoda pismem z dnia 4 marca 2015 roku
2. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego Poznań Grunwald i Jeżyce w Poznaniu kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty, od której uiszczenia zwolniona był powód
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego

SSR Anna Kowalska

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 kwietnia 2015 r. powód M. P. wniósł o uchylenie kary porządkowej nagany z dnia 4 marca 2015 r. nałożonej przez pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż jest pracownikiem pozwanej, która w dniu 4 marca 2015 r. nałożyła na niego karę porządkową nagany zarzucając mu nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy polegające na niewykonaniu w dniu 26 lutego 2015r. i 2 marca 2015r. poleceń służbowych dotyczących obowiązków pracowniczych powoda. Powód wyjaśnił iż nałożono na niego karę nagany bez uprzedniego wysłuchania, co do zarzucanych mu czynów podniósł iż w dniu 26 marca 2015r. dostał propozycję spotkania, a o podjętej decyzji w sprawie spotkania natychmiast powiadomił T. M. (1) i jego bezpośredniego przełożonego T. W.. Odnośnie niewykonania polecenia z dnia 2 marca 2015r. powód wskazał iż dotyczy ono odwołania spotkania z dnia 9 marca 2015r. Podniósł iż było to spotkanie, które sam zaplanował, a jego odwołania, chociaż podał tego powody, nie musiał z nikim uzgadniać. Powód podkreślił iż zarówno w dniu 26 lutego 2015r. jak i 2 marca 2015r. nie dostał żadnego polecenia służbowego, a odwołanie spotkania odbyło się z zachowaniem zasad dotyczących porządku pracy. Nadto podniósł iż karę nałożono już w dniu 4 marca 2015r. a zatem w dniu sporządzenia pisma o nałożeniu kary porządkowej a nie w dniu 5 marca 2015r. kiedy pismo o nałożeniu kary porządkowej fizycznie otrzymał.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o.o. w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że nałożyła na powoda karę porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy polegające na niewykonaniu w dniu 26 lutego 2015r. i 2 marca 2015r. poleceń

służbowych dotyczących obowiązków pracowniczych powoda. Pozwana podała że wbrew twierdzeniom powoda odmówił on udziału w spotkaniu służbowym z dnia 26 lutego 2015r. oraz bez powodów odwołał w dniu 2 marca 2015r. zaplanowane spotkanie, które miało się odbyć 9 marca 2015r. Nadto pismo w którym zawarto oświadczenie pozwanej o nałożeniu na powoda kary nagany zostało mu wręczone w dniu 5 marca 2015r. po uprzednim wysłuchaniu powoda w dniu 5 marca 2015r. Zdaniem pozwanej dopiero zawiadomienie pracownika o ukaraniu go karą nagany kończy postępowanie w sprawie ukarania karą porządkową. Pozwana wskazała również iż powód miał osobiste uprzedzenia wobec współpracowników w tym przełożonego oraz nie zaakceptował planów/celów na rok 2015.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. prowadzi działalność gospodarczą na podstawie wpisu do KRS nr (...). Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 30 stycznia 2007r. na stanowisku Kierownika ds. Procesów Technicznych za wynagrodzeniem w wysokości 9300zł brutto.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent urlopowy wynosiło 12.632,75zł. Powoda obowiązywał Regulamin Pracy obowiązujący u pozwanej, zgodnie z którym do obowiązków pracownika należało dokładne i sumienne wykonywanie poleceń przełożonego (pkt 5e regulaminu).

dowód : dokumenty w aktach osobowych powoda, dokumenty w aktach sprawy w tym umowa o pracę z dnia 30.01.2007 r. k.11 , KRS pozwanej k.50-59, zaświadczenie o wynagrodzeniu k.61, Regulamin Pracy z dnia 15.12.2008r. k.70-77

W lipcu 2014r. nowym kierownikiem grupy powoda a zarazem jego przełożonym został T. M. (1). Powód nie zaakceptował nowego kierownika i odmówił pracy z nim jako swoim przełożonym. Wykonywał jednak polecenia służbowe które dawał mu T. M. (1), uczestniczył w życiu grupy, a także do marca 2015r. realizował cele firmy z 2014r. W międzyczasie powód poszukiwał pracy w innym dziale firmy.

dowód : korespondencja mailowa powoda k.144-165, zeznania powoda k.178-180

W związku z odmową uznania T. M. (1) na kierowniczym stanowisku, powód w rozmowie z nim w dniu 26 lutego 2015r. odmówił podpisania celów na rok 2015 i oznajmił iż nie będzie ich realizował. O zaistniałej sytuacji T. M. (1) poinformował swojego przełożonego T. W., który w wiadomości e-mail z dnia 26 lutego 2015r. poinformował powoda, iż chce aby ten uznał T. M. (1) jako kierownika i z nim współpracował.

Wobec powyższego T. M. (1) zaproponował jeszcze tego samego dnia mailowo powodowi spotkanie z pracownikiem HR pozwanego J. B. (1) celem wyjaśnienia sytuacji i identyfikacji rozwiązania. Mail z propozycją spotkania w wersji polskiej brzmiał: „...chciałbym Cię prosić o rozważenie (ang. reconsider) spotkania ze mną i J. B. (1) ...” Powód uznał, iż jest to jedynie propozycja rozważenia spotkania i nie przystał na nią.

W dniu 2 marca 2015r. powód odwołał zaplanowane na dzień 9 marca 2015r. spotkanie, które miało dotyczyć szkolenia organizowanego m.in. przez powoda pod koniec marca 2015r. Powód poinformował T. M. (1), że zgodnie z poprzednią rozmową nie realizuje on celów na rok 2015.

dowód: korespondencja mailowa powoda k.18-23, 63-69, zeznania świadków U. G. – k. 109-112, T. M. (1) k.112-113 i 129-132 , J. B. (2) k.174-178, zeznania powoda k.178-180w zw. z k 81-83

U. G. w ramach swoich obowiązków służbowych odpowiadała za dział kadrowy i dział obsługi pracowników, a nadto posiadała pełnomocnictwo do reprezentowania spółki w sprawach pracowniczych w tym przygotowaniem dokumentów do zatrudnienia i rozwiązania umowy o pracę. Decyzje w przedmiocie ukarania karą porządkową w tym karą nagany podejmowała U. G. na wniosek przełożonego, który przedstawiał okoliczności sprawy partnerowi biznesowemu (kierownikowi personalnemu), który z kolei przekazywał sprawę do pracowników działu U. G..

Rozmowę wyjaśniającą z pracownikiem przed nałożeniem kary nagany przeprowadzały dwie osoby, jego przełożony i partner biznesowy.

Pod koniec lutego 2015r. J. B. (1) skontaktowała się z U. G. w sprawie powoda, który odmawiał wykonywania poleceń przełożonego i na wszelkie pytania udzielał odpowiedzi iż nie będzie realizował celów na rok 2015. U. G. zaleciła rozmowę z pracownikiem celem wyjaśnienia sytuacji. Wobec braku reakcji ze strony powoda na propozycję spotkania w dniu 26 lutego 2015r. J. B. (1) ponownie skontaktowała się z U. G., informując ją iż powód nadal odmawia realizowania celów zadaniowych na rok 2015. Następnie poinformowała ją iż powód w dniu 2 marca 2015r. odwołał zaplanowane na dzień 9 marca 2015r. spotkanie organizacyjne w sprawie szkolenia.

W dniu 4 marca 2015r. U. G. odbyła w P. spotkanie z T. M. (1) i J. B. (1), podczas którego ustalili iż jeśli powód nadal będzie odmawiał realizowania celów zadaniowych na rok 2015, nie będzie współpracował z przełożonym T. M. (1) ani nie wytłumaczy całej zaistniałej sytuacji, zostanie na niego nałożona kara porządkowa nagany. Strony spotkania ustaliły iż spotkanie z powodem odbędzie się w dniu 5 marca 2015r. Z tego względu iż udział U. G. w spotkaniu nie był konieczny, a nadto nie mogła ona tego dnia być obecna w P., zostawiła ona J. B. (1) podpisany dokument z dnia 4 marca 2015r. zawierający oświadczenie pracodawcy o nałożeniu na powoda kary porządkowej. Kara miała zostać nałożona na powoda po odbyciu z nim rozmowy i być uzależniona od przebiegu spotkania w dniu 5 marca 2015r.

dowód: zeznania świadków U. G. – k. 109-112, T. M. (1) k.112-113 i 129-132 , J. B. (2) k.174-178,

W dniu 5 marca 2015r. w kantine podeszła do powoda J. B. (1), która poprosiła o spotkanie z nim i jego przełożonym T. M. (1). Do spotkania doszło tego samego dnia około godz. 12:45 w salce konferencyjnej. T. M. (1) poinformował powoda iż spotkanie ma na celu wyjaśnienie dlaczego powód nie podpisał celów zadaniowych na rok 2015r i kwestionowania przełożonego T. M. (1). Powód odwołał się do spotkania z lipca 2014 roku, kiedy to poinformował T. M. (1), iż nie wyobraża sobie współpracy pod jego kierownictwem. Zgodnie z jego sugestią przedstawił ten problem T. W., a sprawa kierownictwa T. M. (1) nie została jeszcze wyjaśniona. Po udzieleniu takiej odpowiedzi powód opuścił salkę konferencyjną i udał się na swoje stanowisko pracy.

Po pewnym czasie do biurka powoda podeszła J. B. (1), która namawiała go na kontynuowanie rozmowy. Powód odmówił i zasugerował jej skontaktowanie się z T. W.. Następnie na kontynuowanie rozmowy powoda namawiał T. M. (1), również bez skutku. W dniu 5 marca 2015r. U. G. przebywała w biurze pozwanej w W., pozostawała w kontakcie telefonicznym z J. B. (1), która informowała ją o postępach w rozmowach z powodem. U. G. nie brała bezpośredniego udziału w rozmowach z powodem, ani nie spotkała się z nim osobiście. Ani T. M. (1), ani J. B. (1) w rozmowie z powodem nie poinformowali powoda iż spotkanie dotyczy ewentualnego nałożenia na niego kary nagany, ani iż skutkiem braku chęci kontynuowania przez niego rozmowy może być nałożenie kary porządkowej. Nie poinformowano również powoda iż ewentualna kara ma związek z odwołaniem spotkania w dniu 2 marca 2015r. oraz odmową spotkania zaproponowanego w mailu z dnia 26 lutego 2015r.

Po telefonicznych ustaleniach z U. G. co robić w takiej sytuacji gdy powód odmawia rozmowy T. M. (1) i J. B. (1) wręczyli powodowi pismo z dnia 4 marca 2015r. o nałożeniu nagany informując o możliwości złożenia sprzeciwu. Z przebiegu wydarzeń w dniu 5 marca 2015r. J. B. (1) sporządziła notatkę.

dowód: notatka służbowa z dnia 5.03.2015 r. – k. 62, zeznania świadków U. G. – k. 109-112, T. M. (1) k.112-113 i 129-132 , J. B. (2) k.174-178, zeznania powoda k.178-180w zw. z k 81-82

Oświadczenie pozwanej o nałożeniu na powoda kary nagany z dnia 4 marca 2015r. zostało podpisane przez U. G.. W jego uzasadnieniu podano iż powód w dniu 26 lutego 2015r. oraz w dniu 2 marca 2015r. świadomie i celowo nie wykonał poleceń służbowych dotyczących obowiązków pracowniczych, co zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Podano, że odpowiednio w dniu 26 lutego 2015r. powód zlekceważył wiadomość mailową od przełożonego T. M. (1) z prośbą o spotkanie z HR BP J. B. (1). W tym przypadku powód nie potwierdził swojego udziału w spotkaniu. Nie wskazał również innego możliwego terminu spotkania z podaniem uzasadnionych przyczyn uniemożliwiających jego udział w pierwotnie zaproponowanym terminie. Z kolei

w dniu 2 marca 2015r. powód bez uzgodnienia z współpracownikami oraz bez wskazania zasadnych argumentów, odwołał spotkanie zaplanowane na dzień 9 marca 2015r., które miało się odbyć w celu przygotowania szkolenia A. C.. Ponieważ w realizację tego celu zaangażowani byli również inni pracownicy (...) Sp. z o.o., tak niespodziewana zmiana planów znacząco wpłynęła na organizację i porządek procesu pracy wszystkich osób przygotowujących się do spotkania i pracujących razem z powodem nad organizacją szkolenia. Pracodawca podał iż z uwagi na krótki termin pozostały do dnia odbycia szkolenia, odwołanie spotkania organizacyjnego, wiąże się z ryzykiem nieprzygotowania lub co najmniej nienależytym przygotowaniem samego szkolenia, tym bardziej że zgodnie ze złożonymi przez powoda wyjaśnieniami jego wolą jest zaniechanie uczestnictwa i organizacji przedmiotowego szkolenia w ogóle, mimo iż powód miał być jego głównym organizatorem i prelegentem. Pracodawca podał iż u podstaw prezentowanej przez powoda argumentacji leżą względy pozamerytoryczne niemożliwe do zaakceptowania przez pracodawcę.

dowód: oświadczenie pozwanej o nałożeniu na powoda kary nagany z dnia 4.03.2015r. k.12.

Powód w korespondencji mailowej poinformował T. W. o nałożeniu na niego kary nagany, sugerując w nim iż jest to związane z osobistym konfliktem między nim a T. M. (1).

Pismem z dnia 9 marca 2015 r. powód złożył sprzeciw od nałożonej na niego kary porządkowej, w którym wniósł o jej uchylenie. W uzasadnieniu wskazał iż kara została nałożona z naruszeniem prawa pracy w szczególności art.109 § 2 k.p. bowiem została nałożona bez uprzedniego wysłuchania pracownika. Powód zaprzeczył temu, aby jego zachowanie miało stanowić nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy a zwłaszcza iż nie wykonał on polecenie służbowego, bowiem żadnego nie otrzymał.

Pozwana w piśmie z dnia 23 marca 2015r. rozpoznała sprzeciw powoda od nałożonej kary i zadecydowała o jego odrzuceniu. W uzasadnieniu podano, że korespondencja mailowa potwierdza iż powód bez podania przyczyny odwołał spotkanie a nadto iż polecenie służbowe nie musi zawierać słowa "polecam". Podano nadto, iż sam fakt sporządzenie dokumentu- decyzji o ukaraniu przed spotkaniem nie jest jednoznaczny z wymierzeniem kary porządkowej i jest powszechną praktyką w sytuacji, gdy osoba upoważniona do podpisania dokumentów nie znajduje się w tej samej lokalizacji.

dowód: korespondencja mailowa powoda k.166-161, sprzeciw pracownika od kary porządkowej k. 13, informacja pracodawcy o rozpoznaniu i odrzuceniu sprzeciwu k.14-15, zeznania powoda k.178-180w zw. z k 81-82

W okresie od 13 marca 2015r. do 7 stycznia 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Po negocjacjach stosunek pracy między stronami ustał na mocy porozumienia stron.

dowód: zeznania powoda k.178-180w zw. z k 81-82

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów. Dowodom w postaci dokumentów Sąd dał wiarę w całości. Ich autentyczność i prawdziwość nie budziły wątpliwości Sądu, bowiem dokumenty te sporządzone zostały przez właściwe osoby, w granicach ich kompetencji i w przewidzianej przepisami formie, które korzystają z domniemań z art. 244 k.p.c. i art. 245 k.p.c. Treść dokumentów prywatnych wymienionych powyżej oraz autorstwo ich poszczególnych zapisów nie zostały zakwestionowane przez żadną ze stron procesu, wobec czego Sąd nie miał powodów, by nie oprzeć na nich swych ustaleń faktycznych. Sąd nie znalazł przy tym żadnych innych okoliczności, które spowodowałyby, iż przedłożonym dokumentom prywatnym – stanowiącym dowód tego, że osoba, która je podpisała złożyła oświadczenie zawarte w danym dokumencie, czy też urzędowym – korzystającym z domniemania prawdziwości i autentyczności, należałoby odmówić przymiotu prawdziwości.

Oceniając zeznania świadków U. G., T. M. (1) oraz J. B. (1), Sąd zauważa że ich zeznania są spójne, logiczne i korespondują ze sobą, a złożone w całość dają pełen obraz przebiegu wydarzeń z przełomu lutego i marca 2015r., które doprowadziły do nałożenia na powoda w dniu 5 marca 2015r. kary nagany. Świadkowie T. M. (1) i J. B. (1) zeznali iż powód w dniu 26 lutego 2015r. odmówił realizacji celów na rok 2015, a próby wyjaśnienia tego problemu nie przyniosły żadnego rezultatu. Wobec tego T. M. (1) namawiał powoda na spotkanie z przedstawicielem HR,

partnerem biznesowym J. B. (1), tak aby razem wypracowali jakieś rozwiązanie. Powód nie ustosunkował się do treści maila stanowiącego propozycję spotkania. Świadkowie zawiadomili o sytuacji U. G., kierownika działu kadr pozwanej. Następnie w dniu 2 marca 2015r. powód odwołał zaplanowane na 9 marca 2015r. spotkanie organizacyjne poprzedzające szkolenie, które miał prowadzić. Powyższe argumentował brakiem realizacji założonych na 2015 rok celów zadaniowych. Świadkowie spotkali się w dniu 4 marca 2015r. z U. G., która podpisała oświadczenie o nałożeniu na powoda kary nagany, uzależniając jej nałożenie od wyjaśnień złożonych przez powoda. Świadkowie T. M. (1) oraz J. B. (1) byli uczestnikami zdarzenia z dnia 5 marca 2015r. i posiadali szczegółową wiedzę na temat zachowania powoda. Świadkowie przyznali, że kilkakrotnie próbowali porozmawiać z powodem, próbując wyjaśnić dlaczego odmówił realizacji celów na rok 2015, a gdy rozmowy nie przyniosły skutku wręczyli mu karę nagany. Przed jej wręczeniem nie informowali powoda, że brak rozmowy w temacie odmowy realizacji przez niego celów na rok 2015 i kwestionowania zwierzchnictwa przełożonego skończy się może wręczeniem kary nagany ani nawet że rozważają taką możliwość.

Świadek U. G. nie brała wprawdzie bezpośredniego udziału w zdarzeniu z dnia 5 marca 2015r., jednak jako pracownik kadr pozwanej, brała udział w spotkaniu z dnia 4 marca 2015r. w którym uczestniczyli T. M. (1) oraz J. B. (1). Była osoba upoważnioną do reprezentowania pracodawcy w sprawach pracowniczych i jedną z dwóch osób w firmie która mogła wydawać decyzje w przedmiocie ukarania karą porządkową pracownika. U. G. podpisała w dniu 4 marca 2015r. oświadczenie o nałożeniu kary nagany na powoda, jednakże jej faktyczne nałożenie uzależniła od przebiegu spotkania, które miało się odbyć w dniu następnym z powodem. W spotkaniu mieli uczestniczyć T. M. (2) i J. B. (1), która po wysłuchaniu powoda miała podjąć decyzję czy nałożyć na powoda karę nagany. O przebiegu spotkania U. G. była informowana telefonicznie. Świadek nie miała wiedzy czy powód został podczas spotkania poinformowany czego dotyczy spotkanie.

Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę w całości albowiem były one jasne, spójne i konsekwentne oraz korespondowały z zeznaniami świadków T. M. (1), J. B. (1) i U. G.. Powód nie zaprzeczył iż nie wziął udziału w spotkaniu z T. M. (1) i J. B. (1) w dniu 26 lutego 2015r., jednakże odmiennie od pozwanej uważał że nie stanowiło to niewykonania polecenia służbowego, albowiem takiego polecenia nie dostał. Mail z dnia 26 lutego 2015r. od T. M. (1) był bowiem jedynie prośba o rozważenie spotkania a nie poleceniem służbowym. Sąd uznał iż ocena powoda odnośnie braku obligatoryjności spotkania była uzasadniona albowiem słowo „rozważyć” właściwie „ponownie rozważyć” nie stanowi polecenia czy zaproszenia na spotkanie a jedynie sugestię, iż takie spotkanie powinno się odbyć pozostawiając adresatowi maila ostateczną decyzję czy chce z tej propozycji skorzystać czy nie i tak należałoby to odczytać niezależnie od tego jaka jest kultura organizacji obowiązująca u pozwanej w zakresie formy wydawania poleceń służbowych. Nadto świadek T. M. (1) zeznał, iż jeśli chce wydać polecenie służbowe używa sformułowań „zapraszam, proponuję”. W tej sytuacji trudno oczekiwać od powoda, iż treść maila 26 lutego 2015r. miałyby zrozumieć inaczej niż wynika to z jego literalnego brzmienia jako propozycję spotkania do rozważenia dla powoda pozostawiającą powodowi swobodne podjęcie decyzji czy chce z niej skorzystać czy nie.

Powód potwierdził również, że odwołał zaplanowane na dzień 9 marca 2015r. spotkanie organizacyjne dotyczącego planowanego szkolenia, bowiem sam był jego prelegentem i uznał że odwołanie spotkania nie wymaga dodatkowych uzgodnień. Powód nie odniósł się do okoliczności iż odwołał spotkanie z powodu braku zamiaru realizowania celów zadaniowych na rok 2015 (treść maila do T. M. (1) z dnia 2.03.2015r.). Na okoliczność wręczenia mu kary nagany powód zeznał iż został przez T. M. (1) poinformowany iż spotkanie w dniu 5 marca 2015r. dotyczy nie realizowania przez niego celów zadaniowych, a nie kary nagany. Powód cały czas twierdził iż nie został wysłuchany przed wręczeniem kary nagany, nie miał nawet świadomości że taką karę może otrzymać, nie uważał bowiem swojego zachowania za naruszenie obowiązków które uzasadniałoby otrzymanie takiej kary.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż wprowadzenie do kodeksu pracy regulacji kar porządkowych miało na celu umożliwienie pracodawcy realnego wpływu na jakość wykonywanej przez pracowników pracy oraz wzięcie

odpowiedzialności za wykonywanie obowiązków służbowych. Odpowiedzialność porządkowa to szczególny rodzaj odpowiedzialności, nieznaną w stosunkach zobowiązaniowych. Polega on na ponoszeniu przez pracownika ujemnych konsekwencji osobistych lub majątkowych z tytułu zawinionego niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Uchybienia pracownika nie posiadają jednak tak znaczącej wagi, gdyż nie posiadają cech wykroczenia czy przestępstwa. Kary porządkowe postrzega się nie tylko jako ukaranie pracownika, ale również prewencję i wychowanie, wskazanie pracownikowi i innym zatrudnionym, iż pewnych reguł określonych przez pracodawcę naruszać nie wolno. Przepisy, które regulują kwestię odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący, oznacza to, iż pracodawca nie może dokonać zmian w katalogu kar, jaki udostępnił mu do stosowania ustawodawca. Dodatkowe kary, które ustaliłby pracodawca, czy to w układzie zbiorowym, regulaminie lub nawet w umowie o pracę, będą nieważne. Zakaz modyfikacji dotyczy nie tylko ewentualnego pogorszenia sytuacji pracowników, ale i ich polepszenia. Wyjątkiem jest przewidziana w przepisach kodeksu pracy procedura odwoływania się od nałożonej kary, która może być przez pracodawcę uregulowana w sposób korzystniejszy, przykładowo poprzez wprowadzenie dodatkowej jednostki odwoławczej czy przedłużenie terminu do wniesienia odwołania (wyrok z 27.03.2000 r., I PKN 564/99, OSNAPiUS 2001, nr. 16, poz. 514).

Zastosowanie kary porządkowej jest w każdym przypadku prawem, a nie obowiązkiem pracodawcy. Pracodawca może też sam wybrać rodzaj kary. Podstawą nałożenia kary jest zawinienie pracownika tj. zachowanie pracownika w sposób subiektywnie naganny oraz bezprawność jego działania/zaniechania, czyli naruszanie obowiązków w zakresie porządku pracy. Ustawodawca nie uregulował kwestii bezprawności w sposób bardziej szczegółowy, albowiem nie sposób wskazać wszystkich przypadków, w jakich dojść może do naruszania ustalonej organizacji i porządku pracy, przepisów BHP i przeciwpożarowych. Według stanowiska doktryny dotyczyć to będzie głównie takich sytuacji jak naruszanie ustalonego czasu pracy, wykonywanie w czasie pracy czynności z pracą niezwiązanych, naruszanie reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy, niewłaściwe zachowanie w stosunku do przełożonych lub współpracowników. Aby pracodawca mógł zastosować wobec pracownika karę porządkową ten musi działać w sposób zawiniony, tzn. pracownik musi chcieć wywołać dany skutek i podejmować działania w tym kierunku albo przewidywać możliwość powstania skutków i godzenie się na powyższe lub też nie chcieć wywołać określonego skutku ale przez swoją lekkomyślność lub niedbalstwo doprowadzić do skutku, którego zaistnienie przewidywał albo mógł przewidzieć. Kwestię winy ustala się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji. Jeśli w zakładzie pracy wprowadzony został regulamin pracy, to kara upomnienia lub nagany może być wymierzona za naruszenie każdego z obowiązków wymienionych w tym regulaminie.

Ustawodawca w art. 108 k.p. wskazał jako kary porządkowe, które pracodawca może zastosować względem pracownika: upomnienie, nagany, karę pieniężną.

Jeśli chodzi o kary niemajątkowe pracodawca może je nakładać w każdym przypadku, w którym doszło do naruszenia odpowiedzialności porządkowej. Kara pieniężna została ograniczona do ściśle określonych przez ustawodawcę przypadków. Według doktryny zarówno kara upomnienia, jak i kara nagany mają tę samą rangę prawną i wywołują zbliżone skutki. Jednakże analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego karą o lżejszej wadze jest kara upomnienia (wyrok SN z 1.07.1999 r., I PKN 86/99, OSNAPiUS 2000, nr. 18, poz. 683). Mimo powyższego uznaje się, iż nawet bez wcześniejszego zastosowania kary upomnienia pracownik może od razu otrzymać od pracodawcy karę nagany.

Sposób nałożenia na pracownika kary porządkowej określony został w art. 109 k.p. Przepis ten wskazuje, iż pracodawca może nałożyć karę w okresie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, nie później, niż po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia i po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Ustanowienie ograniczenia czasowego ma na celu zminimalizowanie stanu niepewności pozostającego u pracownika w razie popełnienia naruszenia. Uznaje się, iż czas 2 tygodni jest wystarczający, aby pracodawca przeprowadził stosowne postępowanie wyjaśniające i zdecydował, czy udzielić pracownikowi kary, czy też zaniechać skorzystania z tego uprawnienia. Upływ terminu 2 tygodni lub 3 miesięcy powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracodawcy do zastosowania kary porządkowej.

Istotne znaczenie z punktu widzenia zachowania wymogów formalnych nałożenia kary porządkowej ma instytucja uprzedniego wysłuchania pracownika, jest to wymóg kategoryczny, którego zaniechanie należy ocenić jako ograniczenie prawa pracownika i podstawę wniesienia sprzeciwu do sądu co może stanowić podstawę do uchylenia kary. Wysłuchanie pracownika ma na celu umożliwienie pracownikowi przedstawienia swojej wersji wydarzeń i pełnego wyjaśnienia okoliczności dokonanego naruszenia. Wysłuchanie powinno nastąpić tuż przed ewentualnym nałożeniem kary lub wcześniej, pracownik musi mieć jednak świadomość, iż dokonuje wyjaśnień w sprawie zamierzonego nałożenia na niego kary porządkowej (por. wyrok SN z 4.03.1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr. 8, poz. 307). Pracodawca, który zaniechał wysłuchania pracownika powinien uwzględnić ewentualny sprzeciw pracownika. Po wniesieniu sprzeciwu pracodawca rozpatruje argumenty pracownika, zaś przed podjęciem decyzji o odrzuceniu bądź uwzględnieniu sprzeciwu, zasięga stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Stanowisko organizacji związkowej nie jest dla pracodawcy wiążące, ma mu jedynie pomóc w rozważeniu stanowiska, ostateczną decyzję podejmuje pracodawca samodzielnie.

Stosownie do dyspozycji art. 112 § 1 k.p. 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. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. W przypadku nieuwzględnienia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wnieść do sądu o uchylenie zastosowanej kary (art. 112kp).

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności należało zbadać czy pracodawca nakładając na pracownika karę porządkową dopełnił wymogów formalnych.

Pamiętać należy, że przed nałożeniem kary porządkowej pracodawca powinien zapewnić pracownikowi warunki umożliwiające jego wysłuchanie. W trakcie takiego spotkania pracodawca powinien przedstawić pracownikowi swoje zarzuty, opisać sytuację, jaka wystąpiła, a pracownik powinien odpowiedzieć na te zarzuty. Po wysłuchaniu pracownika można sporządzić protokół (choć to nie jest wymagane przepisami). Protokół jest przede wszystkim potwierdzeniem faktu, że pracodawca wysłuchał pracownika (tj. spełnił warunek wymagany w przepisie), a po drugie – zawiera wyjaśnienia pracownika, które mogą dać pracodawcy szerszy obraz sytuacji. Co do zasady wysłuchanie powinno być w formie ustnej – pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika. Pracownik może skorzystać z uprawnienia do bycia wysłuchanym, ale nie musi. Może bowiem złożyć wyjaśnienia na piśmie, jeśli w jego ocenie cel wysłuchania może zostać osiągnięty drogą pisemnego ustosunkowania się do czynionych mu zarzutów. Obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnienia. (Wyrok Sądu Okręgowego w Koszalinie z 16 lutego 2011 r., sygn. akt IV P 4/12).

Pracownik na którego pracodawca rozważa nałożenie kary porządkowej musi przed jej otrzymaniem być świadomy swojej sytuacji i móc realnie i z pełną świadomością odnieść się do zarzutów pracodawcy mogących stanowić podstawę nałożenia kary porządkowej. Pracownik nie może się domyślać jakie mogą być przyczyny nałożenia kary musi być o nich w sposób jednoznaczny i klarowny poinformowany. Dopiero takie zachowanie pracodawcy pozwala pracownikowi na rzetelne odniesienie się do stawianych zarzutów i daje możliwość złożenia wyjaśnień dotyczących konkretnych sytuacji. W przypadku gdy pracownik nie wie jaki jest cel spotkania i jakie zarzuty są mu stawiane może się odnieść do zarzutów w konsekwencji wysłuchanie pracownika nie ma miejsca. By móc mówić o wysłuchaniu pracownik musi znać cel spotkania, stawiane zarzuty i ewentualne konsekwencje braku wyjaśnień w przeciwnym razie wysłuchanie miałooby charakter iluzoryczny.

Odnosząc powyższe uwagi do niniejszej sprawy uznać należy, iż nałożenie na powoda kary porządkowej nagany odbyło się niezgodnie z prawem albowiem nastąpiło bez wysłuchania pracownika tj. bez uprzedniego umożliwienia powodowi wypowiedzenia się w zakresie stawianych zarzutów.

Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w szczególności przesłuchania powoda oraz świadków T. M. (1) i J. B. (1) wynika, iż że pozwana nie dopełniła wymogu wysłuchania powoda przed nałożeniem kary porządkowej. Świadczenie T. M. (1) i J. B. (1), którzy bezpośrednio uczestniczyli w rozmowie z powodem przed nałożeniem kary nagany zeznali, że podczas spotkania z powodem w dniu 5 marca 2015r. nie informowali powoda, że spotkanie dotyczy nałożenia na niego ewentualnej kary nagany. Świadczenie poinformowali powoda, że spotkanie dotyczy odmowy podjęcia przez niego wykonywania celów zadaniowych na rok 2015 i kwestionowania przełożonego i tą kwestię chcieli z powodem omówić. Powód z tego względu że nie uznawał T. M. (1) jako kierownika, nie uważał iż musi się przed nim tłumaczyć w tej sprawie. Uznał, że sprawa została przekazana do rozpatrzenia przez jego dyrektora T. W. i to on podejmie decyzję odnośnie powoda. Świadczenie nie powiedzieli powodowi, że brak rozmowy na ten temat skutkować może nałożeniem kary nagany. Nie poinformowano powoda iż jest to spotkanie celem wysłuchania w związku z ewentualną karą porządkową, która ma związek z odwołaniem spotkania w dniu 2 marca 2015r. oraz odmowa spotkania zaproponowanego w mailu z dnia 26 lutego 2015r. W tej sytuacji trudno uznać iż powód po pierwsze wiedział jaki jest prawdziwy cel spotkania, po drugie miał realną możliwość ustosunkowania się do konkretnych zarzutów będących podstawą ewentualnej kary porządkowej. Skoro powód został poinformowany, iż spotkanie dotyczy nie realizacji celów na 2015r. i kwestionowania zwierzchnictwa przełożonego T. M. (1) to nie mógł się odnieść do zarzutu odmowy udziału w spotkaniu proponowanym mailem z dnia 26 lutego 2015r. i wytłumaczyć z odwołania spotkania w dniu 2 marca 2015r., które to dwa zdarzenia były podstawą nałożenia kary porządkowej. Taka sytuacja nie dała powodowi możliwości bycia wysłuchanym przed podjęciem decyzji o ukaraniu karą porządkową. Powód bowiem nie miał możliwości odniesienia się do konkretnych zarzutów skoro nie został o nich poinformowany a mógł być przekonany, iż rozmowa dotyczy mała nie realizacji celów i kwestionowania zwierzchnika do których to kwestii odniósł się powołując się na spotkanie w lipcu 2014r. Okoliczności spotkania w dniu 5 marca 2015r. na którym doszło do nałożenia kary porządkowej wskazują w sposób jednoznaczny, iż powód nie miał świadomości iż spotkanie to dotyczy złożenia wyjaśnień w sprawie zamierzonego nałożenia na niego kary porządkowej i jakie zarzuty będące podstawą ewentualnej kary są mu stawiane. W konsekwencji powód nie został w prawidłowy sposób wysłuchany przez pozwaną w rozumieniu art.109 § 2 kodeksu pracy.

W orzecznictwie przyjęto, że pracodawca może zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika wtedy, gdy ten zrezygnował z możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.06.1999 r., sygn. I PKN 114/99, OSNP 2000/17/644).

Okoliczności sprawy nie wskazują na to, że powód dobrowolnie zrezygnował z możliwości wypowiedzenia się co do ewentualnej kary. Przebieg spotkania z dnia 5 marca 2015 r. wskazuje na to, że powoda nakłaniano do rozmowy tylko na temat odmowy realizacji celów zadaniowych na rok 2015 i co się z tym wiązało kwestionowania zwierzchnictwa przełożonego, bez poinformowania go o fakcie uznania jego zachowania z dnia 26 lutego 2015r. i 2 marca 2015r. za niewykonanie poleceń służbowych, co zostało zakwalifikowane przez pracodawcę jako naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Powodowi wręczono pismo o zastosowaniu kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania w przedmiocie stawianych w oświadczeniu o nałożeniu kary zarzutów dotyczących odwołania spotkania dniu 2 marca 2015r. i odmowy udziału w spotkaniu zaproponowanym w mailu z dnia 26 lutego 2015r. W tej sytuacji powód nie miał możliwości odnieść się do stawianych zarzutów będących podstawą nałożenia kary porządkowej a taki jest cel wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu karą porządkową.

Odnośnie ustalenia kiedy doszło do ukarania powoda karą stwierdzić należy, iż nie ma tu decydującego znaczenia, kiedy podpis U. G. znalazł się na piśmie o udzieleniu kary nagany wbrew odmiennym wywodom powoda w tym zakresie, ponieważ kara nałożona została w momencie uzewnętrznienia woli pracodawcy wobec powoda tj. w dniu 5 marca 2015r. kiedy to powoda poinformowano o nałożeniu kary.

Reasumując, sposób nałożenia kary porządkowej z pominięciem wymaganego wysłuchania pracownika oznacza nie spełnienie przez pozwanego wymogów formalnych dotyczących nałożenia kary porządkowej i uzasadnia uwzględnienie powództwa o uchylenie nałożonej kary nagany. W takiej sytuacji nie było potrzeby badania zasadności nałożonej na powoda kary porządkowej.

Mając powyższe na względzie Sąd na podstawie powołanych wyżej przepisów uchylił karę nagany nałożoną na powoda w dniu 5 marca 2015r. o czym Sąd orzekł w pkt 1 sentencji wyroku.

Roszczenie pracownika o uchylenie kary majątkowej należy uznać za roszczenie o charakterze niemajątkowym nawet jeżeli dotyczy uchylenia kary pieniężnej. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 490) i na tej podstawie zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego o czym orzeczono jak w pkt 2 sentencji wyroku.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2015 r. nr 167, poz. 1398) nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast zgodnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W sprawie o uchylenie kary porządkowej (upomnienia/nagany) wysokość opłaty od pozwu wynosi 30 zł. Sprawę tego rodzaju w zakresie opłat sądowych należy w drodze analogii do art. 13 ust. 1 cyt ustawy uznać za sprawę o ochronę prawa niemajątkowego. Zgodnie z tym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce kwotę 30 zł. tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miała obowiązku uiścić o czym orzeczono jak w pkt 3 sentencji wyroku.

SSR Anna Kowalska