

Sygn. akt IV P 56/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w K.

o uchylenie kary

1. Uchyła karę upomnienia nałożoną przez pozwanego (...) S.A. z siedzibą w K. powódce R. K. w dniu 8 kwietnia 2016 r.
2. Zasądza od pozwanego (...) S. A. z siedzibą w K. na rzecz powódki R. K. kwotę 120 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 56/16

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki R. K. wniósł o uchylenie kary upomnienia udzielonej w dniu 8.04.2016 r. przez (...) S.A. w K. i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że powódka jest zatrudniona na stanowisku kierownika sklepu. 8.04.2016 r. pracodawca udzielił powódce kary upomnienia. Powódka pismem z 13.04.2016 r. złożyła sprzeciw od nałożonej kary porządkowej. Strona pozwana nie dopełniła obowiązku z art. 112 § 1 k.p. i wysłała powódce informację o odrzuceniu sprzeciwu przed rozpatrzeniem stanowiska organizacji związkowej. Ponadto kara została nałożona bezpodstawnie i jest niesłuszna. Powódce nie sposób zarzucić znacznego stopnia winy ani uznać jej zachowania jako nagannego czy lekceważenia obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, że kara porządkowa nałożona na powódkę była zasadna i słuszna. W okolicznościach przedmiotowej sprawy pozwana miała prawo odrzucić sprzeciw powódki bez oczekiwania na stanowisko organizacji związkowej.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka R. K. jest zatrudniona w pozwanym (...) S.A. w K. na stanowisku kierownika sklepu nr (...) w C. od 1.02.2014 r.

(dowód: akta osobowe cz. B).

8.04.2013 r. opisano pisemnie stanowisko powódki tj. kierownika sklepu i zakres jej obowiązków w tym organizowanie i nadzorowanie pracy załogi z zachowaniem obowiązujących przepisów między innymi bhp, planowanie, ewidencjonowanie i rozliczanie czasu pracy podległego personelu oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów i wewnętrznych procedur i zarządzeń.

(dowód: akta osobowe cz. B).

Z podręcznika kierownika sklepu wynika, że ponosi on odpowiedzialność za aktualizację grafiku pracy, której nie można dokonać, jeżeli pracownik nie ma możliwości potwierdzenia zapoznania się z tą zmianą.

(dowód: podręcznik kierownika sklepu k.47-48).

Procedura badań lekarskich nakłada na kierownika sklepu lub jego zastępcę obowiązek wydawania skierowań na badania lekarskie podległych mu pracowników.

(dowód: procedura badań lekarskich k.62-65).

Powódka 13.01.2015 r. potwierdziła zapoznanie się między innymi z procedurą badań lekarskich.

(dowód: potwierdzenie k.66).

Powódka jako kierownik sklepu w C. wypisała skierowanie na okresowe badania lekarskie podległej jej pracownicy W. K., ale z uwagi na zajęcie się reklamacją klientów je odłożyła i gdy zorientowała się, że minął termin ważności badań 4.04.2016 r. wysłała pracownicę na badania okresowe. Obecny program (...) nie ma funkcji przypominania o kończących się badaniach.

(dowód: pamiętnik sklepu k.60-61, zeznania świadka W. K. k.90 od 00:31:37 do 00:35:48, J. W. od 00:51:01 do 01:03:16).

Powódka bez poinformowania podległego jej pracownika A. S. (1) 30.03.2016 r. zmieniła jej godziny pracy w dniu 1.04.2016 r. z godziny od 13 do 19 na godzinę od 14 do 20.

(dowód: raport zmian planu pracy k.5 i 49, zeznania świadka A. S. k.90 od 00:44:19 do 00:51:10).

W dniu 8.04.2016 r. po wysłuchaniu powódki udzielono jej kary upomnienia za brak należytej dbałości i rzetelności w wykonywaniu obowiązków służbowych na zajmowanym przez nią stanowisku, polegający na: zmianie grafiku dla sprzedawcy-kasjera p. S. na dzień 1.04.2016 z godziny 13;00-19;00 na godzinę 14;00 do 20;00 bez wcześniejszego poinformowania pracownika o tym fakcie. Fakt ten miał miejsce 31.03.2016 r. Nie skierowaniu sprzedawcy- kasjera p. W. K. (2) na kończące się badania lekarskie. Pani K. badania lekarskie skończyły się 31.03.2016 r. natomiast skierowanie na badania dostała dopiero 4.04.2016 w wyniku czego pracownik podejmował pracę w ciągu trzech dni bez aktualnych badań. Powyższe uchybienie zostało stwierdzone w dniu 2016-04-01 i 2016.04.04

(dowód: kara upomnienia k.6, zeznania kierownika regionalnego K. G. k. 89 od 00:08:03 do 00:23:39).

Powódka 18.04.2016 r. złożyła sprzeciw od powyższej kary upomnienia.

(dowód: odwołanie od kary upomnienia k.11v i k.8-10).

Pozwana spółka pismem nadanym faksem 19.04.2016 r. zwróciła się do przewodniczącego organizacji związków zawodowych o zajęcie stanowiska w sprawie ukarania powódki karą upomnienia w terminie 3 dni, informując, iż termin rozpatrzenia sprzeciwu upływa 2.05.2016 r.

(dowód: k.11).

Strona pozwana odrzuciła pismem z 29.04.2016 r. (piątek) sprzeciw powódki.

(dowód: k.12).

Okres od 1 do 3 maja 2016 r. był wolny dla działu kadr pozwanej spółki.

(bezsporne).

Organizacja związków zawodowych w piśmie z 2.05.2016 r. nadanym faksem zajęła stanowisko w sprawie ukarania powódki karą upomnienia wskazując, iż pracodawca nie zastosował obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i ich równego traktowania.

(dowód; pismo (...) k.14-16).

Sąd zważył co następuje:

Pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenie określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenie wszystkich obowiązków pracowniczych.

Treść art. 108 § 1 k.p., wyraźnie określa czyny pociągające za sobą odpowiedzialność porządkową pracownika. (...) odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające organizację i porządek w procesie pracy, przepisy bhp i p.poż. oraz przyjęty sposób potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (por.: Kodeks Pracy, Komentarz M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński, pod red. prof. Zbigniewa Salwy, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, W-wa 2004, wydanie 6, str.458).

Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar ani co do zakresu ich stosowania.

Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku obejmuje również niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych dotyczących pracy (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 26/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90).

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy i to w sposób naganny.

Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest wina pracownika, naganność i bezprawność jego zachowania.

Z uwagi na funkcje odpowiedzialności porządkowej oraz wpływ upływu czasu na dostępność środków dowodowych, wymierzenie kary porządkowej ograniczone zostało tylko do stosunkowo krótkiego terminu po naruszeniu obowiązku, tj. do okresu dwóch tygodni od dnia powzięcia wiadomości przez pracodawcę lub innego pracownika uprawnionego do wymierzania kar porządkowych o naruszeniu obowiązku pracowniczego i trzech miesięcy od chwili, kiedy miało miejsce to naruszenie. Upływ jednego z ww. terminów powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracodawcy do ukarania pracownika za konkretne przekroczenie porządkowe. Terminy te są ostateczne i nie podlegają przywróceniu. Zaś kara porządkowa może być stosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 k.p.).

Sąd rozpoznaje sprawę w granicach przyczyn wskazanych w oświadczeniu o zastosowaniu kary porządkowej.

W niniejszej sprawie stan faktyczny był bezsporny.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było też, iż w dniu 8.04.2016 r. przed udzieleniem na piśmie kary upomnienia powódka została wysłuchana (art. 109 § 2 k.p.) i że pracodawca nie naruszył terminu do zastosowania kary porządkowej (art. 109 § 1 k.p.).

Pełnomocnik pozwanego zarzucił zaś naruszenie przez pracodawcę obowiązku rozpatrzenia przez pracodawcę stanowiska organizacji związku zawodowego przed podjęciem decyzji w sprawie sprzeciwu pracownika od nałożonej kary porządkowej.

Zgodnie z art. 112 § 2 zdanie pierwsze k.p. o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Według art. 23² k.p. jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika nie zrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Jeżeli pracownik jest reprezentowany przez zakładową organizację związkową, w rozumieniu art. 23² k.p., pracodawca, podejmując decyzję co do wniesionego przez pracownika sprzeciwu, obowiązany jest rozpatrzyć stanowisko tej organizacji. Stanowisko powinno być wyrażone uprzednio. Natomiast w kwestii jego mocy należy skłonić się do poglądu, że ma ono wyłącznie charakter opiniodawczy, a nie wiążący, będąc jednak istotnym elementem procedury, której naruszenie może być przedmiotem oceny sądowej, w związku z możliwością odwołania się przez pracownika do sądu o uchylenie zastosowanej kary (art. 112 § 2 k.p.). Nie zwalnia z zachowania wymogu konsultacji związkowej, przed podjęciem decyzji o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu od zastosowanej kary porządkowej, fakt, że w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związku zawodowego, której pracownik jest członkiem. W takim przypadku pracodawca podejmuje decyzję po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika międzyzakładowej organizacji związkowej. Stanowisko właściwej w sprawie organizacji związkowej powinno być, ze względów dowodowych, wyrażone na piśmie, mimo braku formalnego wymogu w tej mierze. (tak: W. Perdeus w Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Baran 2016 wyd. III).

Przepis art. 112 § 1 k.p. nie określa terminu, w jakim zakładowa organizacja związkowa powinna zająć stanowisko w kwestii uwzględnienia lub odrzucenia sprzeciwu pracownika od wymierzonej kary porządkowej.

W doktrynie prawa pracy nie ma jednolitego stanowiska co do terminu w jakim organizacja związkowa winna wyrazić swoją opinie co do nałożenia na reprezentowanego przez nią pracownika kary porządkowej.

Zdaniem M.G. wskazywanie w tym przypadku jakiegokolwiek terminu (trzy- lub pięciodniowego) należy uznać za rodzaj wykładni prawotwórczej, a zatem niedopuszczalnej, tym bardziej, że chodzi o uprawnienie przedstawicielstwa pracowników. Opinia związków może być zatem przesłana do końca upływu terminu, a więc także ostatniego 14 dnia okresu, w którym sprzeciw jest rozpatrywany. Organizacja związkowa przesyła pracodawcy swoje stanowisko w sprawie zastosowanej kary, które nie jest wiążące. Pracodawca nie ma obowiązku informowania organizacji związkowej, czy i w jakim zakresie uwzględnił stanowisko, jednakże zasady właściwej komunikacji i współdziałania partnerów społecznych przemawiają za udzieleniem odpowiedzi na pismo związkowe. (tak: M. Gładoch, komentarz do art. 112 k.p. [w] Kodeks pracy, Komentarz, pod red. A. Sobczyk, Legalis, podobnie Art. 112 KP Świątkowski 2016, wyd. 5).

Natomiast zdaniem R. S. organizacja związkowa ma termin 5 dni na zajęcie stanowiska wobec zawiadomienia pracodawcy o wymierzonej karze i wniesionym przez pracownika sprzeciwie (vide: S. R., artykuł Służba (...) 2011/11/18-21 Sprzeciw i powództwo pracownika o uchylenie nałożonej kary porządkowej, Lex).

Podobny pogląd wyraziła E. M. wskazując, iż w odniesieniu do spraw, dużo ważniejszych dla pracownika niż kara porządkowa, ustawodawca wyznaczył stosunkowo krótkie terminy, należy przyjąć, iż maksymalny termin zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową wynosi 5 dni od zawiadomienia jej przez pracodawcę o wniesionym sprzeciwie (zobacz: E.Maniewska Komentarz aktualizowany do art.112 Kodeksu pracy, Lex).

Zdaniem sądu skoro pracodawca dla uniknięcia skutku z art. 112 § 1 zdanie trzecie k.p. musi wykazać, że odrzucił sprzeciw pracownika ukaranego karą porządkową przed upływem czternastu dni od jego wniesienia. Wymaganie to spełnia sporządzenie i wysłanie w tym terminie pisma odrzucającego sprzeciw pracownika (por. : wyrok SN 1999-02-19, I PKN 586/98, OSNP 2000/7/269) i skoro pracodawca przed podjęciem decyzji o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu od kary porządkowej ma obowiązek zasięgnąć opinii związku zawodowego, to również musi mieć stosowny czas na rozpatrzenie stanowiska organizacji związkowej i podjęcie właściwej przemysłanej decyzji.

W ocenie sądu nie sposób podzielić podglądów doktryny, iż związek zawodowy może aż do upływu ostatniego dnia na rozpatrzenie sprzeciwu przez pracodawcę wyrazić na piśmie swoją opinię, bowiem takie stanowisko nie uwzględnia ani wykładni funkcjonalnej, celowościowej ani systemowej przepisu art. 112 k.p.

Skoro w doktrynie zgodnie przyjmuje się, iż pracodawca ma obowiązek ustawy podjęcia decyzji w sprawie sprzeciwu pracownika od nałożonej na niego kary porządkowej po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji zakładowej to zgodnie z wykładnią celowościową i funkcjonalną przepisu art. 112 k.p. musi mieć na to zagwarantowany stosowny i niezbędny czas, przed upływem czternastodniowego terminu na rozpatrzenie sprzeciwu.

Gdyby uznać za słuszne stanowisko, że termin dla organizacji związkowej upływa wraz z ostatnim dniem 14 dniowego terminu to organizacja związkowa wysyłając swoje stanowisko w ostatnim dniu i to w ostatniej jego godzinie albo po zakończeniu godzin pracy pracodawcy mogła lub w dniu wolnym od pracy, mogłaby w istocie sama decydować o zasadności sprzeciwu lub nie, uniemożliwiając fizycznie pracodawcy podjęcie swojej decyzji po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej i instrumentalnie wykorzystywać skutek wynikający z przepisu art. 112 § 1 zdanie trzecie k.p.

Natomiast w doktrynie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, iż stanowisko związku zawodowego w sprawie zasadności kary porządkowej ma jedynie charakter opiniotwórczy nie decydujący.

Ponadto przyjęcie stanowiska, iż organizacja związkowa ma termin do ostatniego 14 dnia okresu, w którym sprzeciw jest rozpatrywany powodował by dysproporcję czasu na analizę sprzeciwu przez związek i analizę stanowiska związku przez pracodawcę w tej sprawie.

Co więcej w systemie prawa pracy tj. w obowiązującym kodeksie pracy w sprawie znacznie bardziej istotnej dla stron stosunku pracy jaką jest wypowiedzenie umowy o pracę ustawodawca przewidział znacznie krótszy bo pięciodniowy termin dla organizacji związkowej na zgłoszenie na piśmie umotywowanych zastrzeżeń (art. 38 § 2 k.p.) i to w sytuacji gdy ustawodawca nie określa dla pracodawcy żadnego ustawowego terminu na złożenie oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, o ile przyczyna wypowiedzenia zachowuje swoją aktualność. Dodatkowo organizacja związkowa ma jeszcze krótszy bo trzy dniowy ustawowy termin na wyrażenie opinii co do zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 3 k.p.).

Zatem mając na względzie powyższe argumenty zdaniem sądu należy przychylić się do podglądów doktryny, wskazujących, iż pracodawca może określić organizacji związkowej trzy lub pięciodniowy techniczny termin na wyrażenie opinii w sprawie sprzeciwu od kary porządkowej.

W przedmiotowej sprawie pracodawca odrzucił sprzeciw powódki w ostatnim jego dniu pracy przed upływem 14 dniowego terminu z art. 112 § 1 k.p., natomiast opinia związku zawodowego wpłynęła w ostatnim dniu powyższego terminu tj. 2.05.2016 r. tj. dniu wolnym dla pracodawcy i po upływie zakreślonego przez pracodawcę trzydniowego terminu.

Zatem w ocenie sądu pracodawca odrzucając sprzeciw powódki nie naruszył dyspozycji przepisu art. 112 § 1 k.p.

Natomiast w ocenie sądu pracodawca wymierzył powódce karę upomnienia za czyny niewymienione w art. 108 k.p.

Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku, obejmuje przede wszystkim naruszenia obowiązku stosowania się do ustalonego czasu pracy (nieusprawiedliwione spóźnianie się do pracy, samowolne opuszczanie jej bez uzasadnionych przyczyn, wykonywanie w godzinach pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy oraz niedostosowanie się do ustalonej formy potwierdzania obecności na terenie zakładu w czasie pracy i po jej zakończeniu), reguł zapewniających prawidłowe funkcjonowanie zakładu (stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych, podwładnych lub współpracowników) oraz niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych (por. wyr. SN z 27.7.1990 r., I PRN 28/90, OSP 1991, Nr 4, poz. 90). Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrznych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy. Każde uchybienie w stosunku do szczegółowo skonkretyzowanych w specyficznych warunkach danego pracodawcy organizacyjno-porządkowych powinności pracownika zaliczyć należy zatem do zachowań rodzących odpowiedzialność porządkową (tak: Art. 108 KP red. Muszalski 2015, wyd. 10/Nalęcz).

Zdaniem sądu drobne uchybienia co do zmiany godzin pracy czy wystawienia skierowania na badania okresowe podległym pracownikom powódki nie mieszczą się w pojęciu naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, traktowanej jako wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnętrznych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy.

To regulamin pracy określa wewnętrzną organizację i porządek w procesie pracy (art. 104 k.p. i 104¹ k.p.).

Pracodawca w oświadczeniu o nałożeniu kary upomnienia jak i w toku procesu nie wykazał by powódka naruszyła ustaloną organizację i porządek w procesie pracy.

Ponadto sąd podziela stanowisko pełnomocnika powódki, iż kara została nałożona bezpodstawnie i powódce w okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób przypisać też znacznego stopnia winy ani uznać jej zachowania jako nagannego w rozumieniu przepisu art. 108 k.p.

Mając na uwadze powyższe argumenty sąd na podstawie 112 § 2 k.p. uchylił nałożoną na powoda karę upomnienia z 8.04.2016 r.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z 22 października 2015 r.