

**Sygn. akt XP 64/16**

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Mariola Lewandowska

po rozpoznaniu w dniu 28 października 2016r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **I. O.**

przeciwko: **(...)w W.**

o uchylenie kary nagany

**I. oddala powództwo;**

**II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 137 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,**

**III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem z dnia 27 stycznia 2016 r.** (data stempla pocztowego) powódka I. O. wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany, nałożonej w dniu 31 grudnia 2015 r. przez stronę pozwaną, (...)w W. (k. 13 – 15).

W pierwszej kolejności powódka podniosła zarzut przedawnienia zastosowanej kary porządkowej nagany, wskazując, że nawet jeśliby przyjąć, iż doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych, to przewinienie miało miejsce w dniu 6 maja 2015 r., zatem zgodnie z treścią art. 109 § 1 k.p. termin przedawnienia karalności upłynął w dniu 6 sierpnia 2015 r.

Dalej powódka wskazała, że w dniu 6 maja 2015 r. pozostawała w trudnej sytuacji życiowej, w tym finansowej, albowiem w okresie poprzedzającym tę datę zmarła matka powódki. Na powódce spoczywał obowiązek poniesienia wszelkich kosztów związanych z pochówkiem. W dniu 6 maja 2015 r. powódka zwróciła się do przełożonej, M. Ł., o udzielenie pożyczki pieniężnej. Przełożona powódki uznała, że motywy przedstawione przez powódkę zasługiwały na uwzględnienie, tym samym wyraziła zgodę na zaciągnięcie przez powódkę u pozwanej pożyczki w formie czeku gotówkowego, opiewającego na kwotę 2 000 zł. Powódka wskazała, że inni pracownicy pozwanej również korzystali z takiej formy pomocy, tj. czeków gotówkowych opiewających na różne kwoty, i przełożona powódki każdorazowo wyrażała zgodę na zaciągnięcie pożyczek. Pożyczkę zaciągniętą w dniu 6 maja 2015 r. powódka zobowiązała się zwrócić do końca 2015 r. i M. Ł. wyraziła na to zgodę. W dniu 21 grudnia 2015 r. powódka uregulowała całość zaciągniętego zobowiązania. Na potrzeby wykazania trudnej sytuacji finansowej powódka wskazała, że jej miesięczny dochód wynosi 2 650 zł, natomiast miesięczne koszty utrzymania wraz z innymi zobowiązaniami wobec instytucji finansowych to ok. 2 200 zł.

Powódka podniosła, że skoro przełożona wyraziła zgodę na zaciągnięcie przez powódkę pożyczki gotówkowej w formie czeku w dniu 6 maja 2015 r., tym samym należy uznać, iż posiadała w tym dniu wiedzę o pożyczce, zatem nawet jeśli

przyjąć, że do deliktu pracowniczego w istocie doszło, to termin biegu przedawnienia karalności należy liczyć od dnia 7 maja 2015 r. Tym samym pracodawca miał termin do 7 sierpnia 2015 r. aby udzielić powódce kary porządkowej. Powódka zarzuciła również, że strona pozwana nie zastosowała wysłuchania, o którym stanowi art. 109 § 2 k.p., bowiem w dniu 31 grudnia 2015 r. powódka została wezwana do gabinetu przełożonej, która wskazała jedynie, że zostanie względem powódki zastosowana kara porządkowa w formie nagany i uniemożliwiła powódce zabranie głosu w sprawie.

**W odpowiedzi na pozew** strona pozwana, (...) w W., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 21 – 24).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana przyznała, iż powódka zatrudniona jest przez pozwaną jako główna księgowa na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Jako okoliczność bezsporną strona pozwana wskazała także fakt pobrania przez powódkę w dniu 6 maja 2015 r. 2 000 zł z konta bankowego pracodawcy, które to środki zostały zwrócone dopiero w dniu 21 grudnia 2015 r.

Strona pozwana nie zgodziła się jednak z podniesionym w pozwie zarzutem, że pobrane przez powódkę środki stanowiły udzieloną jej – za zgodą kierowniczkę strony pozwanej – pożyczkę. Pozwana podkreśliła ponadto, że powódka jako główna księgowa winna znać m.in. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (...) w W., obowiązujący u pracodawcy, z którego wynika, że pomoc finansowa dla pracownika w formie pożyczki może być przyznana jedynie na zaspokojenie celów mieszkaniowych. Co więcej, dla udzielenia tego typu wsparcia konieczne jest zawarcie stosownego porozumienia pomiędzy zainteresowanymi, zaś pożyczka winna być oprocentowana. Powódka nie przedstawiła dokumentu porozumienia, a pobrane środki zwróciła w wysokości nominalnej.

Strona pozwana zwróciła uwagę, że w dniu 18 grudnia 2015 r. przeprowadzona została kontrola w zakresie prowadzenia księgowości gospodarki kasowej, rozliczeń gotówkowych i zaliczek u strony pozwanej. Trzy dni później powódka rozliczyła się z pobranej kwoty, nie informując swojej przełożonej o zaistniałych nieprawidłowościach. Nadto w ocenie strony pozwanej nieprawidłowo została przeprowadzona przez powódkę operacja zaksięgowania pobranego przez powódkę czeku. Ponadto, zgodnie z § 8 Zarządzenia nr 19/2013 Kierownika (...) w sprawie wydawania oraz rozliczania czeków gotówkowych w Zakładzie z dnia 31 października 2013 r. osoby upoważnione do pobierania czeku gotówkowego są zobowiązane do rozliczenia się z pobranego czeku najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w którym czek został pobrany, zatem powódka nie dość, że pobrała pieniądze na cel niezwiązany z bieżącym funkcjonowaniem pracodawcy, to dodatkowo nie rozliczyła się z niego w terminie. Uchybienia te stanowią również naruszenie zasad określonych w Wewnętrznym Regulaminie Organizacyjnym (...) w W..

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia zastosowanej wobec powódki kary strona pozwana wskazała, że nie sposób się zgodzić, by bieg któregośkolwiek z terminów wymienionych w art. 109 § 2 k.p. rozpoczął się w dniu 7 maja 2015 r. Pozwana podniosła, że nieuzasadniona jest teza powódki, jakoby jej przełożona przed dniem 18 grudnia 2015 r., a więc przed datą kontroli, miała wiedzę o pobraniu przez powódkę kwoty 2 000 zł. Ponadto zachowanie powódki miało charakter ciągły, bowiem dopiero dokonany przez powódkę w dniu 21 grudnia 2015 r. zwrot pobranych środków spowodował usunięcie stanu bezprawia istniejącego od dnia 6 maja 2015 r. Strona pozwana podniosła również, że powódka została wysłuchana przed nałożeniem na nią kary porządkowej.

Pismem z dnia 27 października 2016 r. pełnomocnik powódki wniosł o zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego kosztów zastępstwa adwokackiego w wysokości trzykrotności norm przepisanych oraz kosztów celowego i uzasadnionego dojazdu pełnomocnika do sądu w wysokości 155,98 zł (k. 171).

### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka I. O. została zatrudniona przez stronę pozwaną, (...) w W., na podstawie umowy o pracę z dnia 2 kwietnia 2013 r. zawartej na okres próbnym od dnia 1 kwietnia 2013 r. do dnia 30 czerwca 2013 r. na stanowisku głównej

księgowej. W dniu 1 lipca 2013 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2013 r., a w dniu 1 stycznia 2014 r. umowę o pracę na czas nieokreślony.

Do zakresu obowiązków powódki jako głównej księgowej należały m.in.

- szczególna dbałość o ochronę majątku (...) w W., a w szczególności zapobieganie szkodom i stratom mającym powstać na skutek: nieprawidłowego bądź nieterminowego sporządzania i obiegu dokumentacji finansowo – księgowej, nieterminowego regulowania należności, nieterminowego ściągania należności z tytułu najmu, robót itp., zaniechania dochodzenia roszczeń, wadliwego pod względem formalnym sporządzania umów i aneksów do umów, zaniechania przeprowadzania okresowych inwentaryzacji majątku, zaniechania prowadzenia stosownego postępowania w przypadkach szkody w majątku Zakładu wyrządzonej przez pracownika (na każdą stwierdzoną nieprawidłowość w zakresie w/w spraw główny księgowy obowiązany jest niezwłocznie skutecznie reagować);
- nadzór nad wypłacaniem zaliczek oraz ich rozliczenie;
- prowadzenie kontroli wypłacanych przelewów.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3 258,22 zł brutto (2 707,25 zł netto).

Powódka jako główny księgowy podlegała bezpośrednio Kierownikowi Zakładu, którym była M. Ł..

W myśl § 9 Wewnętrznego Regulaminu Organizacyjnego (...) w W. na każdym stanowisku pracy powinien panować ład i porządek, dbałość o mienie powierzone i jego zabezpieczenie przed marnotrawstwem, kradzieżą i pożarami.

**Dowód:** Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 02.04.2013 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.07.2013 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.01.2014 r.;
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności na stanowisku główny księgowy.

Zaświadczenie o zarobkach z dn. 26.04.2016 r. (k. 29)

Wewnętrzny Regulamin Organizacyjny (...) w W. (k. 125 – 170)

U strony pozwanej obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W § 6 ust. 3 Regulaminu ZFŚS przewidziano, że środki funduszu przeznacza się m.in. na finansowanie pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej (w tym zapomogi losowe po zmarłym członku rodziny, które mogą być udzielone w przypadku całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu). W § 12 Regulaminu wskazano, że przyznawanie pomocy na cele mieszkaniowe w formie pożyczek zwrotnych realizowane jest przez pracodawcę na mocy odrębnego porozumienia i odrębnego regulaminu.

**Dowód:** Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (...) w W. (k. 104 – 122)

W pozwanym zakładzie pracownicy dokonywali na bieżąco zakupu materiałów, niezbędnych dla pracy zakładu. Zgodnie z Zarządzeniem nr (...) z dnia 31 października 2013 r. Kierownika (...) w W. podstawą pobrania gotówki na zakup materiałów był czek gotówkowy (§ 1 Zarządzenia). Czek wystawiany był przez Inspektora J. G. w celu pobrania gotówki z banku. Zgodnie z kartą wzorów podpisów, na czeku musiała znaleźć się pieczęć jednostki oraz kombinacja dwóch podpisów z wzorów podpisów złożonych w banku (§ 4 Zarządzenia). Osoby upoważnione do pobrania czeku

gotówkowego były zobowiązane do rozliczenia się z pobranego czeku najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w którym czek został pobrany (§ 8 Zarządzenia).

Otrzymane przez pracowników чеки były wpisywane do książki ścisłego zarachowania, prowadzonej przez J. G..

**Dowód:** Zarządzenie nr 19/2013 z dnia 31.10.2013 r. z sprawie wydawania oraz rozliczania czeków gotówkowych w (...) w W. (k. 123, 124)

W dniu 6 maja 2015 r. powódka otrzymała czek, na którym widniało przeznaczenie „Zakup materiałów”, opiewający na kwotę 2 000 zł. Czek miał być rozliczony przez powódkę do końca maja 2015 r. Rozliczenie czeku polega na podpięciu do niego wszystkich faktur, na które wydano pieniądze oraz dowodu wpłaty na rachunek pozwanego Zakładu pozostałych pieniędzy. Do zakresu obowiązków powódki należało sprawdzenie, czy na koniec miesiąca wszystkie чеки zostały rozliczone.

Czek wydany powódce w dniu 6 maja 2015 r. został wypisany przez J. G.. Czek został podpisany także przez M. Ł., która była przeświadczona, iż czek zostaje wydany na zakup przez powódkę materiałów dla zakładu. Otrzymując czek, powódka nie miała zgody na jego rozliczenie w terminie późniejszym, niż wynikający z wewnętrznych uregulowań zakładu (do końca miesiąca, w którym czek został pobrany).

**Dowód:** Zeznania świadka M. Ł. (k. 180; płyta CD)

Zeznania świadka J. G. (k. 75v; płyta CD)

W dniu 18 grudnia 2015 r. M. Ł. przeprowadziła kontrolę w pozwanym zakładzie w zakresie prowadzenia księgowości, gospodarki kasowej, rozliczeń gotówkowych i zaliczek. W wyniku kontroli M. Ł. ustaliła, iż powódka do dnia kontroli nie rozliczyła się z pobranego w dniu 6 maja 2015 r. czeku, ponadto w miesiącu czerwcu 2015 r. powódka dokonała w systemie rozliczeniowym zmian, z których wynikało, że wszyscy pracownicy na koniec czerwca 2015 r. rozliczyli się z pobranych uprzednio czeków, co nie odzwierciedlało stanu faktycznego i miało na celu ukrycie faktu nierozliczenia się przez nią z czeku; dopiero po pewnym czasie powódka dokonała przebiegowań, przywracając w systemie rozliczeniowym stan poprzedni, przez co fakt nierozliczenia się przez nią z czeku stał się ponownie widoczny.

Kontrola została przeprowadzona na pisemne polecenie z gminy. W kontroli uczestniczyła także skarbnik gminy, D. S..

W miesiącu sierpniu 2015 r. powódka zwracała M. Ł. uwagę, że jeden z pracowników nie rozliczył się z czeków za marzec i lipiec 2015 r., jednakże nie wspomniała, iż sama także nie rozliczyła się z czeku za maj 2015 r.

W dniu 21 grudnia 2015 r. M. Ł. zapytała powódkę, dlaczego ta nie rozliczyła się z czeku pobranego w maju 2015 r. Powódka oznajmiła, że rozliczy się do końca roku. W tym samym dniu powódka odbyła z M. Ł. rozmowę telefoniczną, w trakcie której uzyskała zgodę na zwrot pieniędzy w rzeczonym dniu.

Powódka zwróciła pieniądze w dniu 21 grudnia 2015 r.

**Dowód:** Zeznania świadka M. Ł. (k. 180; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 182; płyta CD)

Powódka uzyskany w maju 2015 r. czek przeznaczyła na własne potrzeby, związane m.in. z obowiązkiem spłaty zobowiązań finansowych.

**Dowód:** Przesłuchanie powódki (k. 182; płyta CD)

W dniu 31 grudnia 2015 r. powódka została poproszona przez M. Ł. na rozmowę, podczas której powódka została poinformowana o zamiarze pracodawcy nałożenia na powódkę kary porządkowej nagany. Powódka pokiwała głową,

nie mówiła wiele, prosiła jedynie o nienakładanie na nią kary. Powódka miała możliwość zabrania głosu i swobodnej wypowiedzi.

Pismem z dnia 31 grudnia 2015 r., wręczonym powódce z w tym samym dniu, powódka została zawiadomiona o nałożeniu na nią przez pracodawcę kary porządkowej nagany z powodu nieprzestrzegania przez powódkę ustalonej organizacji i porządku pracy, polegającego na niewykonywaniu w należyty sposób obowiązków służbowych oraz nieprzestrzegania ustawy o rachunkowości oraz ustawy o finansach publicznych, tj. nierozliczenie się z czeku z dnia 6 maja 2015 r. na kwotę 2 000 zł.

Pismem z dnia 4 stycznia 2016 r. powódka wniosła do pracodawcy odwołanie od nałożonej kary wskazując, iż nałożoną karę uważa za krzywdzącą i niesprawiedliwą. Powódka przyznała jednak w piśmie, że nie dokonała w terminie rozliczenia pobranego czeku, a wpłata w wysokości pobranej kwoty nastąpiła w dniu 21 grudnia 2015 r. Powódka wskazała, że inny pracownik wielokrotnie pobierał czek i nie dokonywał rozliczeń, wówczas dochodziło do potrącenia należności z wynagrodzenia, ale pracownik nie był karany karą porządkową.

Po zapoznaniu z treścią odwołania pracodawca odrzucił wniesiony przez powódkę sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej.

**Dowód:** Zeznania świadka M. Ł. (k. 180; płyta CD)

Obecnie w pozwanym zakładzie zrezygnowano z praktyki wydawania pracownikom czeków. Zapłata za zakupy odbywa się za pomocą karty płatniczej, stosowane są także faktury przelewowe.

**Dowód:** Przesłuchanie strony pozwanej (k. 183; płyta CD)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Powództwo I. O. w niniejszej sprawie obejmowało roszczenie o uchylenie kary porządkowej, nałożonej przez pracodawcę w dniu 31 grudnia 2015 r. Argumentacja powódki sprowadzała się do wskazania, iż powódka posiadała zgodę przełożonego na pobranie czeku gotówkowego z kasy pracodawcy dla celów prywatnych w formie swoistej pożyczki, a gotówka potrzebna była powódce z uwagi na jej trudną sytuację życiową i finansową. Ponadto powódka zarzuciła, iż doszło do przekroczenia przez pracodawcę terminów przedawnienia, o których mowa w art. 109 § 1 k.p., gdyż do pobrania czeku doszło w dniu 6 maja 2015 r., a kara porządkowa została na powódkę nałożona dopiero w dniu 31 grudnia 2015 r., oraz że pracodawca nie dopuścił do wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej. Wnosząc o oddalenie powództwa strona pozwana wskazała, że czyn powódki miał charakter ciągły aż do dnia 21 grudnia 2015 r., kiedy powódka ostatecznie zwróciła pobraną kwotę, a pracodawca powziął wiedzę o nieprawidłowościach dopiero w dniu 18 grudnia 2015 r. w wyniku przeprowadzonej kontroli. Strona pozwana podniosła również, że rzekoma zgoda ze strony przełożonego na pobranie przez powódkę czeku stanowi jedynie linię obrony powódki w niniejszym postępowaniu, ponadto wskazała, że doszło do wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był w przeważającym zakresie bezsporny. Powódka wskazała jednoznacznie, że w dniu 6 maja 2015 r. pobrała czek gotówkowy, który przeznaczyła na własne potrzeby, ponadto przyznała, że dokonała w czerwcu 2015 r. przeskiegowań, które miały wskazywać, że wszystkie чеки zostały rozliczone. Jak wskazała sama powódka gdyby tego nie zrobiła wyszłoby to na światło dzienne, że pobrałam czek i się z niego nie rozliczyłam. Powódka przyznała również, że dokonała zmian w rachunkach także w październiku 2015 r. Strony nie kwestionowały również, iż do zwrotu pobranej kwoty doszło w dniu 21 grudnia 2015 r.

Strony pozostawały zaś w sporze co do okoliczności posiadania przez powódkę zgody przełożonego na uzyskanie „pożyczki” ze środków pracodawcy, a także co do zachowania bądź przekroczenia przez pracodawcę terminów z art. 109 § 1 k.p. oraz co do okoliczności wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej.

Słowem wstępu wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika 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).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina. Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar. Do zakresu kognicji sądu pracy nie należy w zasadzie ocena materialnoprawnych aspektów odpowiedzialności porządkowej obejmujących badanie słuszności nałożenia kary w ogóle (zamiast zastosowania innego środka), rodzaju nałożonej kary czy jej proporcjonalności do rodzaju naruszenia obowiązków.

Odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej Sąd wskazuje, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie wykazało, że w istocie powódka dopuściła się bezprawnego i zawinionego naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy poprzez pobranie w dniu 6 maja 2015 r. czeku gotówkowego z kasy pracodawcy na cel niezwiązany z bieżącym funkcjonowaniem pracodawcy oraz dokonanie rozliczenia się z kwoty stanowiącej równowartość pobranego czeku dopiero w dniu 21 grudnia 2015 r., a w międzyczasie zaś przynajmniej dwukrotne dokonanie przeksięgowań (w czerwcu i październiku 2015 r.) celem ukrycia pobranego i nierozliczonego czeku. Podkreślić należy, że powódka, zatrudniona na stanowisku głównej księgowej, obowiązana była do szczególnej i ponadprzeciętnej dbałości o prawidłowość prowadzonej księgowości oraz dokonywanych rozliczeń. Do zakresu obowiązków powódki należał przecież nadzór nad wypłacaniem zaliczek oraz ich rozliczenie, a także prowadzenie kontroli wypłacanych przelewów. Ponadto, na mocy § 8 Zarządzenia nr 19/2013 z dnia 31.10.2013 r. z sprawie wydawania oraz rozliczania czeków gotówkowych w (...) w W. powódka, jak i wszyscy inni pracownicy otrzymujący чеки gotówkowe, była zobowiązana do rozliczenia się z pobranego czeku najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w którym czek został pobrany. Nie budzi wątpliwości, że do rozliczenia się z pobranego w dniu 6 maja 2015 r. winno dojść najpóźniej w dniu 31 maja 2015 r., tymczasem powódka dokonała zwrotu kwoty odpowiadającej wartości pobranego

czeku dopiero w dniu 21 grudnia 2015 r. Ponadto do zwrotu rzeczony kwoty przez powódkę doszło już po kontroli, przeprowadzonej na polecenie wójta gminy w pozwanym zakładzie, a więc kiedy pracodawca posiadał już wiedzę o istniejących nieprawidłowościach.

Z powyższego wynika, że powódka została prawidłowo ukarana karą porządkową, albowiem niewątpliwie pobrała w dniu 6 maja 2015 r. czek gotówkowy na cele niezwiązane z potrzebami pracodawcy, ponadto nie rozliczyła się z pobranego czeku w terminie. Sąd Rejonowy uznał, że z uwagi na wyczerpanie wymienionych zarzutów bezprzedmiotowe byłoby badanie prawidłowości księgowania przez powódkę określonych kwot na poszczególnych rachunkach bankowych strony pozwanej, bowiem ustalenie powyższe nie miałyby wpływu na ocenę zachowania powódki, uzasadniającego nałożenie na nią kary porządkowej. Z uwagi na powyższe Sąd oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej o dopuszczenie opinii biegłego z zakresu rachunkowości.

Podkreślić należy, że powódka nie wykazała w niniejszym postępowaniu, by istniały jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające ukaranie powódki karą porządkową. Po pierwsze, wskazać trzeba, że pracodawca nie przekroczył terminów określonych w art. 109 § 1 k.p. W myśl cytowanego przepisu, 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. Termin 2-tygodniowy rozpoczyna bieg od dowiedzenia się o naruszeniu przez pracownika obowiązków określonych w art. 108 k.p. oraz o jego winie. Dowiedzieć się o tym powinna osoba upoważniona do stosowania kar. Jak wynika z zachowujących aktualność wyjaśnień Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej - termin dwutygodniowy rozpoczyna bieg „z dniem ujawnienia tego naruszenia, jeżeli jest ono oczywiste, albo z dniem, w którym stwierdzone zostało to naruszenie, jeżeli w konkretnych okolicznościach niezbędne było dokonanie w tym celu odpowiednich ustaleń” (Sł. Prac. 1978, nr 1, s. 8. za: Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LEX). Trzymiesięczny termin przedawnienia karanie biegnie zaś niezależnie od wiedzy pracodawcy o czynie pracownika mogącym uzasadniać jego odpowiedzialność. Jednakże w przypadku naruszania przez pracownika obowiązków zachowaniem ciągłym 3-miesięczny termin przedawnienia rozpoczyna bieg od ostatniego czynu pracownika.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że czyn powódki nosił znamiona czynu ciągłego. Stan bezprawności powstał bowiem w dniu 6 maja 2015 r., w chwili pobrania przez powódkę czeku gotówkowego na cele niezwiązane z zakładem pracy, i trwał aż do dnia 21 grudnia 2015 r., kiedy to powódka dokonała zwrotu kwoty stanowiącej równowartość pobranego czeku. Tym samym dopiero w dniu 21 grudnia 2015 r. bieg rozpoczął trzymiesięczny termin przedawnienia karanie, o którym mowa w art. 109 § 1 k.p. Termin dwutygodniowy, liczony od dnia powzięcia przez pracodawcę wiedzy o naruszeniu przez pracownika obowiązków określonych w art. 108 k.p. rozpoczął się zaś z dniem 18 grudnia 2015 r., tj. z dniem ujawnienia naruszeń powódki w wyniku kontroli, przeprowadzonej w pozwanym zakładzie. Z uwagi na powyższe nie można przychylić się do zarzutu powódki, jakoby doszło do upływu terminów zawitych, o jakich stanowi art. 109 § 1 k.p.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że doszło do uprzedniego wysłuchania powódki, a więc do wysłuchania, które poprzedziło nałożenie na powódkę kary porządkowej. W dniu 31 maja 2015 r. powódka została bowiem poproszona na rozmowę przez M. Ł., która poinformowała powódkę o zamiarze pracodawcy, i w żaden sposób nie uniemożliwiła powódce zabrania głosu celem wyjaśnienia swojego postępowania. Co więcej, sama powódka przyznała, że rozmowa taka się odbyła, i że w trakcie tej rozmowy prosiła przełożoną o nienakładanie kary porządkowej. Z powyższego jednoznacznie wynika, że pracodawca umożliwił powódce swobodne wypowiedzenie się przed nałożeniem na powódkę kary porządkowej, a zatem, że uczynił zadość przewidzianemu w art. 109 § 2 k.p. obowiązkowi uprzedniego wysłuchania pracownika. Okoliczności, iż powódka nie zdecydowała się na szczegółowe wyjawienie motywów swojego postępowania w trakcie rozmowy w dniu 31 maja 2015 r. nie może być utożsamiana z naruszeniem przez pracodawcę art. 109 § 2 k.p. W myśl stanowiska Sądu Najwyższego, wyrażonego w wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. (sygn. akt I PKN 114/99, OSNP 2000, nr 17, poz. 644) „(...)pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może

jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 k.p. w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania (...)

Powódka nie wykazała nadto w niniejszym postępowaniu, aby posiadała zgodę pracodawcy (udzieloną za pośrednictwem M. Ł.) na uzyskanie swoistej pożyczki ze środków finansowych pracodawcy poprzez pobranie czeku gotówkowego na własne cele. Podkreślić należy jednak, że nawet gdyby uznać, że w istocie powódka taką zgodę ze strony przełożonego posiadała, to i tak zachowanie powódki nie podlegałoby ochronie, gdyż w dalszym ciągu pozostawałoby one naganne i niezgodne z prawem. Świadomość bezprawności swojego działania (nawet gdyby przyjąć za powódką, że faktycznie powódka umówiła się z pracodawcą na quasi pożyczkę) musiała mieć także sama powódka, która przyznała w toku niniejszego postępowania, że czasowo przeksięgowała kwotę odpowiadającą wartości pobranego czeku, żeby ukryć fakt nierozliczenia się z pieniędzy. Zważyć należy, że ewentualne udzielenie przez M. Ł. zgody na pobranie przez powódkę czeku gotówkowego na własne cele stanowiłoby jedynie okoliczność uzasadniającą odpowiedzialność porządkową nie tylko powódki, lecz także jej przełożonej, a nie okoliczność wyłączającą bezprawność i winę powódki.

Zachowanie powódki spełniało więc przesłankę bezprawności (naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy) oraz winy w postaci umyślnej (świadomość powódki co do spoczywającego na niej obowiązku terminowego rozliczenia się z pobranej gotówki, a także świadomość bezprawności pobrania czeku gotówkowego na własne cele). Nałożenie przez pracodawcę na powódkę kary porządkowej nagany było więc w pełni uzasadnione w świetle art. 108 k.p. Podkreślić należy, że wbrew twierdzeniom powódki, ani pracodawca, ani tutaj Sąd nie zarzuca powódce dopuszczenia się kradzieży środków finansowych pozwanego zakładu. Zarzuty pracodawcy, które Sąd zaaprobował, sprowadzały się bowiem jedynie do pobrania czeku gotówkowego i nierozliczenia się z niego w wymaganym terminie. Ponadto Sąd wskazuje, że dał wiarę powódce, jakoby w maju 2015 r. znajdowała się ona w trudnej sytuacji życiowej i finansowej, jednakże sytuacja ta nie mogła mieć znaczenia dla oceny zachowania powódki i nie tłumaczyła dopuszczenia się przez powódkę uchybień. Na marginesie Sąd zwraca uwagę, że zgodnie z zapisami zawartymi w Regulaminie ZFŚS (...) w W., środki funduszu przeznaczone są m.in. na finansowanie pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych, dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Pomoc ta dotyczy także sytuacja pokrycia kosztów pogrzebu zmarłego członka rodziny osoby uprawnionej.

Odnosząc się zaś do kwestii wymogów proceduralnych nakładania kar porządkowych wskazać należy, że procedura stosowania odpowiedzialności porządkowej obejmuje tryb nakładania kar porządkowych oraz tryb ich weryfikacji. Procedura nakładania kar porządkowych obejmuje, poza określeniem biegu nieprzywracalnych terminów zastosowania kary, także obowiązek uprzedniego wysłuchania pracownika oraz określenie rygorów zawiadomienia pracownika o ukaraniu. W skład procedury weryfikacyjnej wchodzi zaś prawo wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary oraz obowiązek rozpatrzenia sprzeciwu.

O zastosowaniu się przez pracodawcę do terminów określonych w art. 109 § 1 k.p., a także do obowiązku uprzedniego wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej w myśl art. 109 § 2 k.p. była już mowa wyżej.

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. Pismem z dnia 31 grudnia 2015 r., odebrany przez powódkę w tym samym dniu, pracodawca zawiadomił powódkę, iż udzielona została powódce kara nagany za naruszenie porządku i organizacji w procesie pracy poprzez pobranie w dniu 6 maja 2015 r. czeku gotówkowego oraz nierozliczenie się z niego przynajmniej do dnia 18 grudnia 2015 r. Zawiadomienie zawierało ponadto pouczenie o prawie zgłoszenia sprzeciwu oraz terminie jego wniesienia.



Jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (art. 112 § 1 zd. 1 k.p.). Powódka otrzymała zawiadomienie o ukaraniu w dniu 31 grudnia 2015 r., zaś sprzeciw został przez powódkę wniesiony w dniu 5 stycznia 2016 r., zatem z zachowaniem 7 dniowego terminu określonego w cytowanym przepisie. Nieodrzućenie sprzeciwu przez pracodawcę w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 zd. 3 k.p.). Sprzeciw wniesiony przez powódkę w dniu 5 stycznia 2016 r. pracodawca odrzucił w dniu 11 stycznia 2016 r., a więc z dochowaniem wymogów przewidzianych w art. 112 § 1 k.p.

Zgodnie z art. 112 § 2 k.p. 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. Pozew powódki z dnia 27 stycznia 2016 r. wniesiony został zatem z zachowaniem 14 dniowego terminu, o którym mowa wyżej, bowiem pismo pracodawcy odrzucające sprzeciw zostało powódce doręczone w dniu 13 stycznia 2016 r.

Ustaleniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd dokonał w oparciu o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu.

Odnosząc się do dowodów osobowych Sąd wskazuje, że uznał za w pełni wiarygodne zeznania świadka M. Ł. oraz J. G.. Sąd wziął pod uwagę, iż świadkowie ci są pracownikami strony pozwanej, jednakże okoliczność ta, charakterystyczna dla spraw z zakresu prawa pracy, nie może skutkować automatycznie dyskwalifikacją zeznań świadków. Sąd ocenił w/w zeznania jako spójne i logiczne, a nadto korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, przez co stanowiące wiarygodny środek dowodowy.

Wyjaśnieniom powódki Sąd dał wiarę w zakresie, w jakim powódka jednoznacznie przyznała, że dokonała pobrania czeku gotówkowego w dniu 6 maja 2015 r. na własne potrzeby, albowiem znajdowała się wówczas w trudnej sytuacji życiowej i finansowej, a także co do okoliczności dokonywania przez powódkę przeksięgowań w czerwcu i październiku 2015 r. celem ukrycia braku rozliczenia się z pobranej kwoty. Sąd dał również wiarę powódce, że celem jej działania nie było przywłaszczenie pieniędzy na stałe, a jedynie czasowe kredytowanie potrzeb powódki ze środków pracodawcy. Sąd odmówił waloru wiarygodności wyjaśnieniom powódki w zakresie, w jakim powódka wskazywała, iż pieniądze, które pobrała z kasy pracodawcy, były pożyczką udzieloną przez M. Ł. z terminem spłaty do końca roku. Przedmiotowe twierdzenie powódki nie znalazło potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, zgromadzonym w sprawie, przede wszystkim zaś w zeznaniach M. Ł.. Nie potwierdziły się także wyjaśnienia powódki co do rzekomego braku uprzedniego wysłuchania powódki.

Jedynie posiłkowo Sąd skorzystał z wyjaśnień słuchanego w charakterze strony pozwanej B. W. z uwagi na fakt, iż B. W. zatrudniony jest w pozwanym zakładzie dopiero od marca 2016 r. i wiedzę o przedmiocie niniejszego postępowania posiada jedynie z relacji innych osób.

Podsumowując, Sąd zważył, iż nałożenie przez pracodawcę na powódkę kary porządkowej było prawidłowe pod względem formalnym oraz uprawnione. Bez wątplenia powódka dopuściła się naruszenia ustalonego porządku, o którym stanowi art. 108 k.p. Tym samym powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

O obowiązku zwrotu kosztów stronie pozwanej przez powódkę Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Koszty w niniejszej sprawie wyniosły 120 zł tytułem zastępstwa procesowego strony pozwanej oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, o czym Sąd orzekł jak w pkt II sentencji wyroku.

W pkt III sentencji wyroku Sąd orzekł, że nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa. Zgodnie z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w

instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach, 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. Sąd, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi strony pozwanej, powyższe koszty zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

Mając na uwadze powyższe, należało orzec jak w sentencji.