

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2018 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2018 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **M. S.**

przeciwko: (...) Sp. z o.o. w P.

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę nagany nałożoną na powódkę M. S. przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w P. pismem z dnia 22 maja 2017 r.;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 600 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka M. S. pozwem z 4 lipca 2017 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., wniosła o uchylenie kary porządkowej – kary nagany, nałożonej na nią w dniu 22 maja 2017 r.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka podniosła, że jest zatrudniona u strony pozwanej od 22 lutego 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika sklepu. 22 maja 2017 r. została ukarana karą nagany za brak uzupełnienia i zatwierdzenia ewidencji przecen w dniach 14 i 15 maja 2017 r. Złożyła sprzeciw od nałożonej kary, lecz został on odrzucony przez pracodawcę. Wskazała, że wykonała polecenie wydane przez przełożonych, ponieważ przeceny na sklepie były dokonane, klienci byli powiadomieni, które towary zostały przecenione. Brakowało jej natomiast czasu aby zatwierdzić te zmiany w systemie, co w żadnym stopniu nie może wpływać na straty finansowe i wizerunkowe firmy. Również kierownicy innych sklepów wprowadzali zmiany do systemu w dużo późniejszym terminie i nie byli za to karania żadną karą porządkową.

Powódka nie zgodziła się, że brak wprowadzenia zmian w systemie spowodowało spadek sprzedaży, ponieważ sama przecena na sklepie powoduje wzrost sprzedaży określonych towarów, a nie fakt jej wprowadzenia do systemu.

Powódka wskazała, że w ocenie reprezentującej ją organizacji związkowej, której jest ona przewodniczącą, jedyną przyczyną kolejnego jej ukarania, jest prowadzona przez nią działalność związkowa. Pomimo, że organizacja związkowa działa już przeszło rok, pomimo udzielanych godzin związkowych nie może skorzystać z żadnych przypisanych jej uprawnień.

W ocenie powódki, pracodawca dąży do rozwiązania z nią stosunku pracy nie mając konkretnych zarzutów do sposobu wykonywania przez nią obowiązków pracowniczych. Potwierdza to informacja wskazująca, że zgodnie z obowiązującą procedurą, udzielenie trzech kar nagany uprawnia pracodawcę do zastosowania ostatniego etapu, który oznacza rozwiązanie umowy o pracę.

O tym, że przełożeni nie mogą zarzucić jej żadnych konkretnych uchybień w wykonywaniu obowiązków służbowych świadczy fakt, że po udzieleniu poprzedniej kary nagany, w której zarzucono jej łamanie procedur zakładowych, powierzono jej uruchomienie i prowadzenie nowego sklepu. W zachowaniu pracodawcy brakuje konsekwencji. Z jednej strony karze ją za nieprzestrzeganie przepisów wewnętrzzakładowych, a z drugiej strony powierza jej odpowiedzialną pracę polegającą na organizacji nowego sklepu. W ocenie powódki świadczy to, że dobrze wykonuje swoje obowiązki. Wskazała, że ma duże doświadczenie w swojej pracy i dopóki nie rozpoczęła działalności związkowej była wyróżniającym się pracownikiem (k. 2-4).

Odpowiadając na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17,00 zł wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, strona pozwana zarzuciła, że powódkę, jako pracownika, a co więcej kierownika sklepu, obowiązują obowiązki pracownicze określone w stosownych regulaminach. Ewidencjonowanie zmian cen określone zostało w instrukcji z 24 października 2016 r. Powódka jednak od początku objęcia sklepu we W. przy ul. (...), wielokrotnie dopuszczała się uchybień w zakresie terminowego i prawidłowego wprowadzania i zatwierdzania ewidencji przecen w portalu firmowy. Niejednokrotnie opóźniała się również z przemetkowaniem produktów na sali sprzedaży przed wejściem w życie nowych cen. Na uchybienia te była zwracana jej uwaga przez kierownika rejonu. Powódka była informowana o konieczności terminowego metkowania nowymi cenami produktów na sali sprzedażowej oraz zatwierdzania ewidencji w portalu firmowym.

Sporna kara porządkowa została nałożona na powódkę po wielokrotnych ustnych upomnieniach oraz dodatkowym instruktażu. Brak metkowania produktów niższą ceną (po przecenie) na sali sprzedaży prowadzi do zniweczenia zamierzonego zachęcenia klientów do nabycia przecenionych produktów, a co za tym idzie do zmniejszenia stanu produktów na magazynie, co ma umożliwić zatowarowanie nowymi produktami. Z kolei terminowe raportowanie i zatwierdzanie ewidencji zmian cen w portalu firmowym pozwala na generowanie aktualnych raportów stanu towarów na sklepie i bieżące planowanie jego zatowarowania z odpowiednim wyprzedzeniem.

Natomiast powodem przeniesienia powódki do sklepu przy ul. (...) były złe wyniki inwentaryzacji sklepu przy ul. (...), w którym kierownikiem była powódka (k. 17-23).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. S. w dniu 22 lutego 2010 r. została zatrudniona przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. w P. na okres próbny od dnia 22 lutego 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2010 r. na stanowisku kasjer – sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1 460 zł brutto miesięcznie. W dniu 1 maja 2010 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony, od dnia 1 maja 2010 r. do dnia 30 kwietnia 2012 r. Powódce powierzono stanowisko starszego kasjera. Od dnia 1 grudnia 2010 r. powódka ponownie objęła stanowiska kasjera – sprzedawcy. Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 stycznia 2011 r. powódce powierzono stanowisko zastępcy kierownika sklepu. Powódka wykonywała pracę w sklepie przy ul. (...) we W..

Z dniem 1 października 2011 r. powódka objęła stanowiska kierownika sklepu. Powódka wykonywała swoje obowiązki w sklepie przy ul. (...) we W..

W dniu 1 maja 2012 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony.

Od dnia 1 października 2013 r. powódka jako kierownik sklepu wykonywała pracę w sklepie przy ul. (...) we W..

Od dnia 1 listopada 2016 r. powódka jest kierownikiem sklepu położonego przy ul. (...) we W..

Bezpośrednim przełożonym powódki jest Kierownik Rejonu, od 2016 r. – M. D.. Przełożonym M. D. jest Kierownik Regionu – M. W..

Od dnia 1 stycznia 2017 r. powódka otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 3 740 zł brutto miesięcznie.

Dowód:

- akta osobowe powódki

Zmiana cen (...), weszła w życie 11 maja 2017 r. i miała zostać zatwierdzona przez wszystkie sklepy do 15 maja 2017 r. Lista zawierała 175 pozycji. Informacja o zmianie cen została przekazana do sklepu powódki drogą elektroniczną 9 maja 2017 r. o godz. 07:04. Powódka zatwierdziła zmianę cen 21 maja 2017 r.

Zmiana cen (...), weszła w życie 11 maja 2017 r. i miała zostać zatwierdzona przez wszystkie sklepy do 14 maja 2017 r. Lista zawierała 94 pozycje. Informacja o zmianie cen została przekazana do sklepu powódki drogą elektroniczną 10 maja 2017 r. o godz. 07:13. Powódka zatwierdziła zmianę cen 21 maja 2017 r.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne.

U strony pozwanej obowiązuje (...), którego celem jest poprawa jakości pracy i eliminowanie błędów oraz niedociągnięć. Określa on 6 poziomów:

- rozmowa korygująca (nieformalna),

- rozmowa korygująca (formalna),

- upomnienie,

- nagana,

- nagana ostateczna,

- rozwiązanie umowy o pracę.

Karę upomnienia stosuje się w przypadku popełnienia:

- 3-ego drobnego przewinienia,

- 1-ego podstawowego przewinienia,

Karę nagany stosuje się w przypadku popełnienia:

- 4-ego drobnego przewinienia,

- 2-ego podstawowego przewinienia,

- 1-ego poważnego przewinienia.

Rodzaj przewinienia (drobne, podstawowe, poważne, krytyczne) zależy od tego, jaki miało ono wpływ na wykonywane obowiązki.

Dowód:

- (...) – karta 58-60.

Strona pozwana prowadzi sieć sklepów zajmujących się sprzedażą detaliczną. Pracownicy w sklepach pracują na zmiany. Bez względu na to ile osób jest na zmianie, zawsze jest jedna osoba prowadząca zmianę, która podejmuje decyzje jakie zadania zlecać poszczególnym pracownikom.

W celu zwolnienia miejsca na nowe produkty wchodzące do oferty, w sklepach dokonywane są przeceny towarów słabo rotujących. Procedurę zmiany cen reguluje wewnętrzna instrukcja, która jest ogólnodostępna na portalu firmowym. W przypadku przecen towaru, o zamiarze ich wprowadzenia, sklepy otrzymują najpierw informacje pocztą elektroniczną. Następnie, przecena pojawia się na wewnętrznym portalu w ewidencji zmian cen. Lista zawiera między innymi informacje o tym od kiedy ma zacząć obowiązywać nowa cena, czy wymaga zatwierdzenia do określonego terminu, czy też nie, ilość sztuk danego towaru jaki powinien znajdować się na sklepie. Lista przecen generowana jest w systemie na 2 dni przed wejściem w życie przeceny towaru. Zatwierdzenie przeceny dokonuje osoba funkcyjna, czyli: kierownik sklepu, jego zastępca lub starszy kasjer. Do wszystkich sklepów były wysyłane zawsze takie same maile z przecenami oraz były wyznaczane takie same terminy ich zatwierdzania. Ceny na produktach wyekspozowanych na sali sprzedaży należy zmienić najwcześniej w dniu wejścia zmian cen na kasach.

W celu zatwierdzenia zmiany cen, drukuje się listę z ewidencji zmiany cen. Następnie fizycznie liczy się stany towaru na sali sprzedaży, bądź na magazynie i metkuje go nową ceną. W systemie zapisuje się natomiast stany towaru jaki faktycznie znajduje się na sklepie i zatwierdza się go. Na tej podstawie jest dokonywana analiza tego ile procent towaru jest faktycznie na sklepie, albo ile z całej przeceny się sprzedało.

Przy dokonywaniu przeceny, każdy towar trzeba odnaleźć i przemetkować co jest pracochłonne. Przecena musi być dokonana najpóźniej do dnia wskazanego na portalu. W przypadku niemożliwości zatwierdzenia przeceny w terminie kierownik sklepu powinien zgłosić to swojemu bezpośredniemu przełożonemu. Zatwierdzenie przeceny w systemie zajmuje maksymalnie do 1 godziny.

Zmiana cen w systemie dokonuje się automatycznie po przekazaniu z centrali informacji od kiedy będzie obowiązywać obniżona cena.

Kierownicy rejonu mają wgląd do ewidencji przecen kierownika sklepu. Nie zatwierdzone ewidencje przeceny widoczne są na portalu, z którego znikają dopiero po ich zatwierdzeniu. Nie zatwierdzenie ewidencji przeceny na czas wpływa na ocenę kierownika poprzez przyznanie niższych punktów.

Często zdarza się, że sklepy dokonują zatwierdzenia przeceny po wyznaczonym terminie.

Dowód:

- Zeznania świadka M. Ż. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka A. T. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka M. W. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka E. S. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka K. P. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka A. R. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,
- Zeznania świadka A. L. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,

- Zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.

- Instrukcja ewidencjonowania zmian cen – karta 33-38,

- Instrukcja zasad metkowania produktów – karta 38-42

Sklep przy ul. (...) we W., gdzie aktualnie pracuje powódka jest czynny od 9.00 do r. 20.00, a w niedzielę od 10.00 do 18.00, przy czym pracownicy muszą przychodzić o 15 minut wcześniej do pracy i wychodzą 15 minut po zamknięciu sklepu.

W sklepie łącznie z powódką pracowało w maju 2017 r. 6 osób tj. B. K., M. L., M. T., A. W. (1), A. Z.. Poza powódką osobami funkcyjnymi są jeszcze: zastępca kierownika oraz starszy kasjer. Osoby te miały prawo i obowiązek zatwierdzania przecen, tak samo jak powódka.

Pomiędzy 9-21 maja 2017 r. powódka pracowała w następujących dniach: 12 maja 2017 r., 13 maja 2017 r. , 14 maja 2017 r., 15 maja 2017 r.. 16 maja 2017 r. oraz 19 maja 2017 r.

W tym okresie M. L. była na zwolnieniu lekarskim, nie było jej w pracy z powodu niezdolności do pracy. Jediną osobą, która była również uprawniona do zatwierdzania przecen była A. W. (2), która zajmowała stanowisko starszego kasjera. A. W. (1) nie miała pełnej wiedzy na temat, jak się dokonuje przeceny towaru, robiła to w sposób niewłaściwy.

Zatwierdzanie przecen ma miejsce po tym, jak pracownicy sklepu odnajdą wszystkie towary, które winny być przemetkowane i dokonają przemetkowania tych towarów. Dopiero wówczas osoby funkcyjne tj. kierownik sklepu, zastępca lub starszy kasjer ma prawo zatwierdzić przecenę w komputerze.

W dniu 16 maja 2017 r. pracownicy sklepu nie dokonali wszystkich przemetkowań przeceny towaru gdyż mieli dużo innych obowiązków, dlatego też powódka nie dokonała zatwierdzenia przecen w komputerze. Byłoby to fałszowanie dokumentów. Zatwierdzeniem przecen miała się zająć A. W. (2), lecz ona tego nie zrobiła, gdyż nie umiała tego zrobić w sposób prawidłowy.

Zdarzało się wielokrotnie, że przeceny nie były zatwierdzane w wyznaczonych przez centralę dniach. Wynika to z braku czasu i nadmiaru obowiązków. Lista towarów podlegających przecenie zawiera zazwyczaj od kilku do kilkunastu stron, każdy towar winien zostać odnaleziony i przemetkowany. Zabiera to pracownikom często bardzo dużo czasu, w szczególności, że muszą oni wykonywać bieżące czynności tj. sprzedaż, przyjmowanie nowych dostaw. Pracownicy mają rzadko dostęp do półek w magazynie w czasie dostawy towaru.

W przekonaniu pracowników, przyjęcie towaru jest ważniejszą czynnością, niż przemetkowanie i przecena towaru.

Dowód:

- Zeznania świadka M. L. złożone na rozprawie 28.05.2018 r.,

- Zeznania świadka A. W. (1) złożone na rozprawie 28.05.2018 r.,

- lista osób zatrudnionych u strony pozwanej w sklepie powódki k. 140

- lista obecności za maj 2017 r. k. 141-144

- wnioski urlopowe za maj 2017 r. k. 145

- grafiki pracy k. 148-152

- przesłuchanie powódki złożone na rozprawie 05.03.2018 r.,

W dniu 20 maja 2017, M. D. stwierdziła na portalu firmowym, że w sklepie powódki nie została zatwierdzona ewidencja przecen: (...) i (...), o czym poinformowała powódkę drogą elektroniczną. Później w tej sprawie rozmawiała jeszcze z powódką telefonicznie. Powódka poinformowała ją wówczas, że nie była w stanie zatwierdzić przecen w terminie ze względu na dużą ilość pracy.

Z uwagi na zatwierdzenie przecen po wyznaczonym terminie, M. D., zawnioskowała o udzielenie powódce kary porządkowej. W dniu 31 maja 2017 r. M. D. udała się do sklepu powódki, w celu wręczenia jej kary nagany.

M. D. wręczyła powódce karę nagany podpisaną wcześniej w dniu 22 maja 2017 r. przez kierownika kadr. Powodem jej udzielenia był brak uzupełnienia i zatwierdzenia ewidencji przecen w dniach, w których powódka prowadziła zmianę, tj. 14 i 15 maja 2017 r.:

- Ewidencja (...) – termin zatwierdzenia 14 maj 2017 r.,

- Ewidencja (...) – termin zatwierdzenia 15 maj 2017 r.

Strona pozwana wskazała, że uchybienia te są niedopuszczalne, gdyż naruszają interesy spółki, narażając ją na straty finansowe i wizerunkowe.

Jednocześnie w oświadczeniu strona pozwana zawarła informację, że w przypadku kolejnego przewinienia zostanie zastosowany kolejny poziom przewidziany w (...), do rozwiązania umowy o pracę włącznie.

W dniu 6 czerwca 2016 r. powódka wniosła sprzeciw od nałożonej kary nagany. Wskazała, że kara została jej wręczona niesłusznie i jest niewspółmierna do przewinienia.

Pismem z 14 czerwca 2017 r. Zakładowa Organizacja Związkowa wniosła o uwzględnienie sprzeciwu i uchylenie nałożonej na powódkę kary porządkowej.

Pismem z 20 czerwca 2017 r., wręczonym powódce 22 czerwca 2017 r., strona pozwana odrzuciła sprzeciw.

Przy nałożeniu na powódkę kary nagany, strona pozwana wzięła pod uwagę, również to w jaki sposób powódka wywiązywała się wcześniej z powierzonych jej obowiązków.

Dowód:

- Zeznania świadka M. D. złożone na rozprawie 28.11.2017 r.,

- Wydruk korespondencji elektronicznej – karta 51.

W przypadku przeceny (...), która mała zostać zatwierdzona do 14 maja 2017 r., 7 sklepów (374 O. W.. 2; (...) T. 2 N.; 903 G.; 330 A.; 3090 Z. 1; 564 (...); 984 L.) nie dokonało zatwierdzenia przeceny do 25 sierpnia 2017 r. Natomiast 30 sklepów zatwierdziło przecenę towaru po terminie.

W przypadku przeceny (...), która mała zostać zatwierdzona do 14 maja 2017 r., 5 sklepów ((...) T. 2 N.; 374 O. W.. 2; 903 G.; 330 (...); 984 L.) nie dokonało zatwierdzenia przeceny do 25 sierpnia 2017 r. Natomiast 30 sklepów zatwierdziło przecenę towaru po terminie.

Dowód:

- Zrzut ekranu ewidencji zmian cen – karta 66-71.

W 2015 r. zostały utworzone u strony pozwanej związki zawodowe. Powódka jest przewodniczącą tych związków.

(Okoliczność bezsporna)

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia albo karę nagany. Kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 k.p.), przed upływem 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i przed upływem 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia (art. 109 § 1 k.p.). Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Tryb, w jakim pracownik może kwestionować wymierzoną mu przez pracodawcę karę porządkową, wynika z art. 112 k.p. Stanowi on, że jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw (§ 1 zd. 1), zaś w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu pracownik może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (§2). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej (art. 112 § 1 zd. 2 k.p.).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. w przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinnośc podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

Przede wszystkim, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, pracodawca przy nałożeniu na powódkę kary nagany uchybił przepisowi art. 109 k.p.

Materiał dowodowy nie wykazał przede wszystkim, aby powódka została wysłuchana przed nałożeniem na nią kary nagany.

W doktrynie przyjmuje się, że instytucja wysłuchania pracownika ma na celu z jednej strony zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś - **umożliwienie pracownikowi złożenia wyjaśnień** w istotnej dla niego sprawie **przed uruchomieniem formalnego postępowania**. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Powyższe znajduje potwierdzenie w tezie orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 marca 1999 r. (I PKN 605/98 – publ. portal orzeczeń SN). W rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy sprawie strona pozwana wskazywała, że kluczowe znaczenie przy interpretacji art. 109 § 2 k.p. ma to, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu. Zdaniem strony pozwanej pracodawca mógł bowiem ten tekst zniszczyć, gdyby uznał, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Tymczasem Sąd Najwyższy postawił jasną tezę, iż treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p., stanowiącym o obowiązku zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje

o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim - podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim - zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 k.p. obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie ("zastosowanie") kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy decyzja - wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 k.p i art. 112 § 1 k.p.) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Tutejszy Sąd w pełni podziela przedstawione wyżej wywody Sądu Najwyższego i na nich opiera ustalenia, że strona pozwana wymierzyła powódce karę nagany (moment podpisania pisma o ukaraniu), zanim została ona wysłuchana.

Postępowanie dowodowe wykazało, że pisemna kara nagany została wręczona powódce przez kierowniczkę rejonu M. D. w dniu 31 maja 2017 r. Nawet jeśli M. D. w tym dniu rozmawiała z powódką, czemu powódka zaprzecza, rozmowa ta nie może być w żaden sposób utożsamiana z wysłuchaniem powódki w rozumieniu art. 109 § 2 k.p. Należy bowiem zwrócić uwagę, że tego dnia M. D. przyjechała do powódki z podpisanym dokumentem o udzieleniu kary porządkowej. Z dokumentu tego wynika, że kara nagany została nałożona na powódkę już 22 maja 2017 r. Taka jest bowiem data jego sporządzenia, a tym samym logicznie rozumując wnioskować należy, że został on zatwierdzony przez uprawnioną do tego osobą – kierownika sekcji kadr i płac M. S.– właśnie tego dnia. Trudno więc uznać, aby późniejsza rozmowa przeprowadzona z powódką przez M. D. w dniu 31 maja 2017 r. odbyła się przed zastosowaniem kary porządkowej, gdyż kara ta została zastosowana najwcześniej już w dniu 22 maja 2017 r. w momencie podpisania stosownego dokumentu przez uprawnioną osobę, a w dniu 31 maja 2017 r. powódka została jedynie o niej poinformowana przez M. D.. Wprawdzie świadek ten zeznała, że przed 31 maja 2017 r. rozmawiała z powódką telefonicznie odnośnie zarzucanego jej uchybienia, jednakże nie jest w stanie określić kiedy miało to dokładnie miejsce. W tych okolicznościach stanu faktycznego, trudno więc przyjąć, że przed zastosowaniem kary nagany doszło do uprzedniego wysłuchania powódki. Strona pozwana wyraźnie wskazała w toku postępowania, że „wysłuchanie” powódki miało miejsce w dniu 31 maja 2017 r. przez M. D., a nie wcześniej przez osobę z działu kadr.

Czynność, w postaci ewentualnej rozmowy powódki z M. D. (której jednak strona pozwana nie określiła jako „wysłuchanie” powódki), nie może być traktowana jako wysłuchanie. Celem wysłuchania jest umożliwienie pracownikowi odniesienia się do konkretnych stawianych mu zarzutów i wyjaśnienie przyczyn i okoliczności dokonania konkretnych zarzucanych mu uchybień. Pracownik musi mieć świadomość, że rozmowa, która jest z nim przeprowadzana ma taki właśnie cel – podobnie zresztą, jak osoba przeprowadzająca rozmowę wyjaśniającą. Innymi słowy, obaj uczestnicy rozmowy powinni mieć świadomość, że ma miejsce „wysłuchanie” – a zatem, że celem rozmowy jest ustalenie, czy zachodzą podstawy do podjęcia czynności o charakterze porządkowym wobec pracownika, który składa wyjaśnienia. Nie można retroaktywnie uznać, że rozmowa z pracownikiem, prowadzona w zupełnie innym celu i poza ramami postępowania opisanego w art. 109 k.p., stanowi wysłuchanie w rozumieniu art. 109 § 2 k.p. – nawet jeśli skutek tej rozmowy pracodawca powziął wiadomość, że pracownik uchybił swym obowiązkom pracowniczym. Powódka zaprzeczyła zaś, by została wysłuchana przed wręczeniem jej przez przełożoną pisma informującego o nałożeniu kary nagany.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 45/98) wskazano, że według art. 3 (1) KP za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczy do nakładania kar porządkowych. Kodeks pracy nie stwarza w tym zakresie żadnych ograniczeń. Nie ma także zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższym szczeblom w strukturze

organizacyjnej zakładu pracy, przy czym przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników). Art. 109 KP nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary. Konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary. Osoba uprawniona do nakładania kar porządkowych może natomiast upoważnić inną osobę do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary. Nie stanowi to naruszenia art. 109 § 2 KP a co najwyżej można takie zachowanie poddawać ocenie z punktu widzenia racjonalnej organizacji pracy.

Przenosząc niniejszy pogląd Sądu Najwyższego na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, że osoba uprawniona do nałożenia na powódkę kary porządkowej mogła upoważnić przełożoną powódki M. D. do wysłuchania powódki, lecz i tak kara ta winna być wymierzona po wysłuchaniu powódki, a nie przed „wysłuchaniem” – jak miało to miejsce w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że powódka kategorycznie zaprzeczała, aby przełożona wysłuchała ją przed nałożeniem kary nagany. Z relacji powódki wynikało, iż M. D., po tym, jak przyjechała do powódki w dniu 31 maja 2017 r. wręczyła powódce dokument kary nagany bez jakiegokolwiek wysłuchania. Nikt nie oczekiwał, aby powódka przedstawiła swoje racje. Nikt nie informowała jej też wcześniej, iż zamierza ją ukarać kara porządkową.

Bez znaczenia pozostaje oświadczenie powódki w treści kary nagany, że „oświadcza ona, że przed jej wręczeniem została ona wysłuchana”.

Przede wszystkim wymagane jest aby pracownik został wysłuchany przed wymierzeniem kary, a nie przed jej wręczeniem. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie została ona wysłuchana, zatem blankietowe oświadczenie złożone na wcześniej wydrukowanym druku kary nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie.

W wyroku z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99 Sąd Najwyższy uznał, że „...literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu "po uprzednim wysłuchaniu" wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej imperatywnej regulacji prawnej wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu 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 KP, 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. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 KP). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień. Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 KP - nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej. Tymczasem, według miarodajnych ustaleń faktycznych dokonanych w rozpoznawanej sprawie, powód w dniach ukarania go karami nagany był obecny w pracy. Był też gotowy do uprzedniego złożenia ustnych wyjaśnień w przedmiocie spornych okoliczności, które zostały przyjęte za podstawę jego

pracowniczej odpowiedzialności porządkowej, a pracodawca bezpodstawnie zażądał jedynie pisemnych wyjaśnień powodu, przez co jednoznacznie naruszył nakaz z art. 109 § 2 KP. „

Podobne stanowisko przyjął tutejszy Sąd Okręgowy w sprawie sygn. akt X P 667/13, sygn. akt VII Pa 240/14.

Odnosząc się natomiast merytorycznie do zasadności nałożenia na powódkę kary nagany, to należy wskazać, że zgodnie z art. 108 k.p. może zostać ona nałożona na pracownika za nieprzestrzeganie przez niego 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.

Należy wskazać, że zgodnie z art. 100 § 1 k.p., obowiązkiem pracownika - zaliczonym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym - jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Natomiast wykonywanie pracy w sposób sumienny, a więc właściwy i należyty niewątpliwie odnosi się do przestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy stanowiących zorganizowany ciąg następujących po sobie czynności. Jeżeli zatem pracownik nie wykonuje należycie swoich obowiązków, mających wpływ na właściwie funkcjonowanie pracodawcy, tym samym nie przestrzega, a więc narusza ustaloną organizację i porządek w procesie pracy.

W sprawie bezsporne było, że powódka, jako kierownik sklepu, była zobligowana poleceniem pracodawcy do wprowadzenia do systemu i zatwierdzenia ewidencji przecen: (...) oraz (...), odpowiednio do 15 i 14 maja 2017 r. Czynności te zostały jednak wykonane dopiero 21 maja 2017 r. Niewątpliwie doszło więc do uchybienia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Natomiast w świetle przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd doszedł do przekonania, że uchybienie, jakiego dopuściła się powódka, a które stało się następnie podstawą do ukarania powódki karą porządkową, nie było na tyle istotne, by uzasadniało uruchomienie przez pracodawcę odpowiedzialności porządkowej względem powódki w postaci kary nagany.

Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może bowiem nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy (obiektywna strona zachowania – bezprawność), i to w sposób subiektywnie naganny (psychiczna strona zachowania – wina).

Wina, rozumiana jako negatywna ocena psychicznej strony zachowania pracownika, może przybrać postać działania umyślnego (chce on wywołać dany skutek i podejmuje działania w tym kierunku albo przewiduje możliwość powstania takiego skutku i godzi się na to) oraz nieumyślnego (nie chce wprawdzie wywołać określonego skutku, ale przez lekkomyślność lub niedbalstwo przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, dochodzi do skutku, którego zaistnienie przewidywał albo mógł przewidzieć, np. naruszenie w zakresie przepisów BHP lub przeciwpożarowych). Winę dowodzi się na podstawie domniemań faktycznych, analizując zachowanie pracownika, w tym jego nastawienie psychiczne, stopień świadomości dokonanego wyboru, adekwatność do sytuacji (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 11, Warszawa 2017).

Należy podkreślić, że przy stosowaniu kary porządkowej pracodawca winien wziąć pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). Co prawda doszło do uchybienia uzupełnienia i zatwierdzenia ewidencji przecen w dniach, 14 i 15 maja 2017 r., lecz strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby uchybienia te naruszyły interesy spółki, narażając ją na straty finansowe i wizerunkowe.

Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że uprawnionymi osobami do zatwierdzenia ewidencji przecen w komputerze była nie tylko powódka, ale jeszcze inne osoby. One też były do tego zobowiązane. Wprawdzie – jak wynika z list obecności – powódka była obecna w pracy w dniach przed 21 maja 2017 r. i mogła dokonać tej ewidencji przecen,

tak, jak i pozostałe osoby funkcyjne, lecz jej twierdzenia, że mogła dokonać tej czynności dopiero po tym, jak fizycznie została przeprowadzona czynności „przemetkowania” towarów uzasadniało to, że nie dokonała ona zatwierdzenia tej czynności w komputerze w terminie.

W ocenie Sądu, rozproszona odpowiedzialność za wykonanie tej czynności i brak ukarania innych osób za brak jej wykonania, powoduje, że w ocenie Sądu, stopień winy powódki, który wynika z opisanych wyżej okoliczności towarzyszących przedmiotowemu zdarzeniu, nie pozwala na uruchomienie w stosunku do powódki odpowiedzialności porządkowej.

Sąd dał wiarę bowiem powódce i świadkom, że faktycznie zatwierdzenie przecen w komputerze winno nastąpić dopiero po fizycznym przemetkowaniu wszystkich przecenionych towarów. Sama zatem czynność zatwierdzenia przecen nie była bardzo pracochłonna, lecz poprzedzać ją musiała inna czynność czasochłonna w postaci fizycznego znalezienia wszystkich towarów, które winny być przecenione i ich przemetkowanie. To wymagało natomiast czasu i uzasadniało opóźnienie w wykonaniu tej czynności.

Sąd dał wiarę zeznaniom M. D., że opóźnienie w wykonaniu tej czynności wymagało uprzedniej zgody przełożonego, a powódka takiej zgody nie otrzymała, lecz należy mieć na uwadze również to, że przełożona wiedziała o opóźnieniu w wykonaniu tej czynności i natychmiast po jej interwencji, czynność ta została wykonana.

Przede wszystkim jednak należy mieć na uwadze, że wielu innych kierowników sklepu nie wykonywało zatwierdzenia przecen w wymaganym terminie, a strona pozwana nie wyciągnęła w stosunku do tych osób żadnych konsekwencji. Zatem należy uwzględnić przekonanie powódki, że czynność ta nie była na tyle istotna dla pracodawcy, aby realizować ją bezwzględnie w wymaganym terminie, lecz może ona wykonać inne czynności – w jej ocenie – ważniejsze, natomiast ta czynność może zostać wykonana później.

Strona pozwana mogła zastosować inny środek przewidziany w program poprawy jakości pracy. Wprawdzie uchybienie powódki w zakresie braku uzupełnienia i zatwierdzenia ewidencji przecen w systemie w wyznaczonym terminie, w ocenie Sądu, mogło zostać zakwalifikowane co najwyżej do przewinienia podstawowego według poziomu przewidzianego w programie, co ewentualnie mogłoby uzasadniać nałożenie na nią kary upomnienia.

Stan faktyczny w sprawie w dużej mierze był w zasadzie bezsporny, dlatego Sąd przy jego ustalaniu, posiłkował się tylko zaoferowanymi przez strony dowodami z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności znajdujących się w aktach osobowych powódki, które zostały sporządzone w przewidzianej formie.

Natomiast nieliczne kwestie sporne zostały ustalone w oparciu o osobowe źródła dowodowe. Przy czym w przypadku zeznań świadków Sąd wziął pod uwagę tylko okoliczności, które miały istotne znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, pomijając szeroko omawiane przez świadków inne kwestie nie związane bezpośrednio ze sprawą. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy, zeznania świadków spójnie harmonizowały ze sobą, uzupełniając w ten sposób, wiarygodne dowodowy z dokumentów. Należy jednak zwrócić uwagę, że większość świadków nie miała żadnej bezpośredniej wiedzy na temat będącej przedmiotem sporu ewidencji zmiany cen towaru, jaka miała miejsce w sklepie, gdzie pracowała powódka w maja 2017 r., gdyż nie pracowała razem z powódką w tym czasie lecz w innych sklepach strony pozwanej. Nie mogli więc mieć oni wiedzy na temat przyczyn i okoliczności nie zatwierdzenia przez powódkę zmian cen w wyznaczonym terminie.

Sąd oddalił natomiast dowód z zeznań świadków: K. B. oraz P. B.. Kwestie związane ze zwolnieniem z pracy K. B. nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy i jej przesłuchanie nie wniosłoby niczego istotnego.

Natomiast wniosek pełnomocnika strony pozwanej o przesłuchanie świadka P. B. należało uznać jako spóźniony w rozumieniu art. 207 § 6 k.p.c.

Reasumując, w pkt. I sentencji wyroku Sąd uchylił z przyczyn formalnych (braku wysłuchania powódki), nałożoną na nią karę nagany.

W pkt. II sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.), obciążył stronę pozwaną, opłata sądowa od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy. W kwestii wysokości opłaty, Sąd oparł się o art. 26 ust. 1 pkt 6), zgodnie z którym od pozwu o ochronę praw niemajątkowych pobiera się opłatę stałą w kwocie 600 zł chyba, że przepis szczególny stanowi inaczej. Powyższy przepis umieszczony jest w Dziale 3, Rozdziale 1 dotyczącym sprawy z zakresu prawa cywilnego i rodzinnego. Natomiast art. 14 ust. 1 stanowi, że opłatę podstawową pobiera się w sprawach, w których przepisy nie przewidują opłaty stałej, stosunkowej lub tymczasowej. Taki stan regulacji dotyczy roszczeń o ochronę praw niemajątkowych w sprawach z zakresu prawa pracy. W ocenie Sądu, powyższe skutkuje, że w sprawach tych w drodze analogii należy stosować przepis art. 26 ust 1 pkt 6) w/w ustawy. W sprawie o uchylenie kary porządkowej zasadne jest bowiem oparcie rozstrzygnięcia o regulację prawną przeznaczoną dla sytuacji podobnej, przewidzianej w powyższej ustawie (por. postanowienie Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 stycznia 2010 r., sygn. akt: V Pz 2/10).