sygn. akt VII Pa 54/16

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SSO Agnieszka Stachurska (spr.)

SSO Lucyna Łaciak

Protokolant: Zofia Krasodomska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 czerwca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. W.

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

o uchylenie kary nagany z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 lutego 2016 r., sygn. VI P 447/15

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. W. kwotę 180 złotych (słownie: sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Lucyna Łaciak

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2016r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ
w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. W. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w W. w punkcie pierwszym uchylił karę nagany z wpisem do akt nałożoną na powódkę A. W. w dniu 10 listopada 2015r. oraz w punkcie drugim zasądził od pozwanego(...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością
z siedzibą w W. na rzecz powódki A. W. kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. W. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od dnia 12 listopada 2013r., ostatnio od dnia 1 czerwca 2015r. na podstawie umowy na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora działu administracji i kadr w pełnym wymiarze czasu pracy z miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 3.400,00 złotych brutto.

Do zakresu obowiązków powódki należało m.in.: koordynacja działów firmy

w oparciu o działanie systemu W.; nadzór nad realizacją procedur przez dział windykacji oraz dział handlowy; rekrutacja pracowników; przygotowanie
i przeprowadzanie szkoleń dla pracowników; współtworzenie systemu motywacji
i wynagradzania pracowników; współuczestnictwo w zarządzaniu i podejmowaniu kluczowych decyzji w firmie; uczestnictwo w zebraniach zarządu firmy.

Pozwana spółka jest firmą windykacyjną działającą w grupie trzech spółek. Członkowie zarządu, prokurenci, partnerzy zarządzający i dyrektorzy działów spółek spotykają się na cotygodniowych spotkaniach, które odbywają się zazwyczaj w poniedziałki. Podczas spotkań omawiane są bieżące sprawy i problemy grupy. Każda z osób biorących udział w spotkaniach jest odpowiedzialna za konkretne zadania. Z posiedzeń nie są spisywane protokoły, lecz uczestnicy we własnym zakresie sporządzają notatki dotyczące własnej pracy, działów, za które są odpowiedzialni i pracy podporządkowanych sobie pracowników.

W dniu 17 sierpnia 2015r. powódce przekazano, aby dokonała na rynku usług medycznych analizy porównawczej cen usług medycznych w zakresie medycyny pracy
i wyszukania podmiotów świadczących usługi lekarza medycyny pracy w preferencyjnych dla pozwanej cenach rynkowych. Pozwana zatrudniała coraz to więcej pracowników
i ponosiła duże koszty z tym związane, dlatego konieczne było przedsięwzięcie działań mogących zmniejszyć ponoszone wydatki. Jednym z takich działań miała być zmiana podmiotu świadczącego usługi medycyny pracy dla pozwanej.

Dopiero po kilku miesiącach M. L. w korespondencji e-mail z dnia
4 listopada 2015r. zwrócił się do powódki z zapytaniem, czy znalazła jakieś intratne oferty
i poprosił ją o przedstawienie efektów jej poszukiwań. Powódka w e-mailu z dnia 6 listopada 2015r. oświadczyła, że ta kwestia całkowicie wyleciała jej z głowy i na ówczesny dzień żadnych ofert nie posiadała. Powódka przedstawiła oferty podmiotów leczniczych, które otrzymała wcześniej.

W efekcie pozwana poniosła wyższe stawki za usługi medyczne, a konkretnie
za badania lekarza medycyny pracy i inne badania profilaktyczne pracowników spółki. Prokurent M. L. osobiście dokonał analizy porównawczej cen usług medycznych w zakresie medycyny pracy, w wyniku czego pozwana w dniu 9 listopada
2015r. zawarła umowę o udzielanie świadczeń zdrowotnych.

W dniu 10 listopada 2015r. prokurent pozwanej – M. L. oraz J. M. przeprowadzili z powódką rozmowę na temat jej wcześniejszych próśb
o podwyżkę, a następnie M. L. wręczył powódce dokument kary porządkowej nagany oraz projekt pozasądowej ugody o naprawienie szkody przez pracownika. Jako przyczynę nałożenia na powódkę kary nagany pracodawca wskazał nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy polegające na niewywiązaniu się z polecenia służbowego wydanego przez M. L. w dniu 17 sierpnia 2015r. Wynikiem niezastosowania się do polecenia służbowego było poniesienie przez pracodawcę wysokich, nierynkowych stawek za usługi medyczne, a pracodawca o zaistniałej sytuacji dowiedział się 2 listopada 2015r. Natomiast ugoda pozasądowa zakładała, iż powódka obowiązana będzie do wyrównania wyrządzonej pracodawcy szkody, wynikającej z braku realizacji polecenia służbowego, poprzez zapłatę odszkodowania w wysokości 1.300,00 złotych.

Powódka po otrzymaniu w/w dokumentów wypowiedziała się co do ich zasadności
i poinformowała, że nie przypomina sobie o oficjalnym poleceniu służbowym dotyczącym wyszukania tańszych usług medycznych. Powódka oświadczyła również, że nie zgadza się
z nałożoną karą i nie podpisała dokumentu.

W dniu 16 listopada 2015r. powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej kary nagany. W uzasadnieniu wskazała, iż zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a do niewykonania polecenia służbowego, o ile w ogóle zostało jej przekazane w dniu

17 sierpnia 2015r., doszło bez jej winy. Podniosła, iż pracodawca powziął decyzję o ukaraniu przed wysłuchaniem pracownika, a samo wysłuchanie nastąpiło dopiero po faktycznym wręczeniu jej informacji o ukaraniu. Odmówiła również zawarcia pozasądowej ugody przedstawionej jej przez pracodawcę.

W odpowiedzi na sprzeciw z dnia 16 listopada 2015r. pracodawca podtrzymał swoje stanowisko stwierdzając, że wina powódki jest ewidentna i spółka poniosła w wyniku rażącego niedbalstwa powódki rzeczywiste straty finansowe. Tego samego dnia została rozwiązana z powódką umowa o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych i aktach osobowych powódki oraz w oparciu
o zeznania świadków: M. L., J. M., A. K., powódki oraz przesłuchiwanego w charakterze strony P. J. – członka zarządu pozwanej.

Autentyczność, treść i wiarygodność dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron i nie budziła zastrzeżeń Sądu Rejonowego, dlatego też zostały one uznane
za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom powódki, świadków oraz przesłuchanego
w charakterze strony członka zarządu pozwanej P. J., gdyż były one logiczne, spójne oraz w znaczącym zakresie korespondowały ze sobą. Sąd nie badał zasadności wskazanych w karze zarzutów, bowiem w następstwie dalszych ustaleń poczynionych przez Sąd, kwestia ta nie miała znaczenia dla przedmiotowego postępowania.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności badaniu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym podlegała kwestia, czy pracodawca wymierzył karę porządkową w sposób prawidłowy, z zachowaniem formalnych gwarancji przewidzianych w przepisach kodeksu pracy w celu ochrony pracownika, a także czy powódka złożyła sprzeciw od wymierzonej kary z zachowaniem terminu przewidzianego w kodeksie pracy. Dopiero stwierdzając, że pracodawca zachował wskazane wymogi, a sprzeciw od wymierzonej kary został wniesiony prawidłowo, Sąd I instancji mógł przejść do analizy kary porządkowej pod względem materialnoprawnym oraz ocenić, czy kara porządkowa jest adekwatna do przekroczenia pracownika.

Sąd Rejonowy wskazał, że 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 lub karę nagany zgodnie z art. 108 § 1 k.p. Za 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 – pracodawca może również stosować karę pieniężną w myśl art. 108 § 2 k.p. Kara porządkowa nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia w świetle art. 109 § 1 k.p., a ponadto może być zastosowana wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika, na co wskazuje art. 109 § 2 k.p. Nadto, 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. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika w myśl art. 110 k.p. Z kolei zgodnie z art. 112 k.p. jeżeli pracownik uważa, że zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw, a jeżeli sprzeciw zostanie odrzucony, może wystąpić w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.

Analizując wskazane przepisy Sąd I instancji doszedł do wniosku, że dla skutecznego nałożenia kary porządkowej przez pracodawcę, wymagany jest od niego szereg czynności, które powinny być podjęte w określonej kolejności. Pierwszym

etapem jest wysłuchanie pracownika, drugim – podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, a trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

W ocenie Sądu Rejonowego pod względem proceduralnym kara nagany została nałożona na powódkę w sposób nieprawidłowy, ponieważ strona pozwana dopuściła się uchybień formalnych w procesie nakładania na powódkę kary nagany. Naruszyła obligatoryjny obowiązek wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary. Z zeznań świadków nie wynikało bowiem, iż powódce najpierw przedstawiono pewien stan faktyczny i powódka miała się do niego odnieść.

Biorąc pod uwagę zeznania M. L., który wręczył powódce druk kary oraz uczestniczącego przy tym J. M., Sąd Rejonowy ocenił, iż pracodawca nie zachował trybu wysłuchania powódki przed wręczeniem jej kary porządkowej. M. L. wręczył powódce karę nagany, a dopiero potem powódka mogła się odnieść do zdarzenia powodującego jej wymierzenie. Tymczasem obowiązek wysłuchania pracownika przed nałożeniem na niego kary porządkowej ma charakter bezwzględny,
a odstąpić od niego można jedynie w przypadku gdy pracownik odmówi wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia, ale w każdym przypadku konieczne jest wcześniejsze przedstawienie pracownikowi pełnego stanu faktycznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia
16 czerwca 1991r., sygn. akt I PKN 114/99). Pracownik zatem najpierw powinien zostać powiadomiony o tym jakich naruszeń się dopuścił i powinien mieć możliwość wypowiedzenia się na ten temat. Sąd Rejonowy podzielił pogląd Sądu Okręgowego
w Koszalinie wyrażony w wyroku z dnia 16 lutego 2011r. wydanym w sprawie o sygnaturze akt IV P 4/12, gdzie wskazano, że obowiązek wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary oznacza obowiązek podjęcia przez pracodawcę stosownych działań w celu umożliwienia pracownikowi złożenia wyjaśnienia.

W przedmiotowej sprawie zdaniem Sądu I instancji nie doszło do zachowania procedury wysłuchania pracownika. Wobec powyższego Sąd Rejonowy nie badał merytorycznej zasadności wymierzenia kary nagany, ale wyłącznie z uwagi na uchybienie warunkom formalnym, bez dalszej analizy sprawy, uznał, iż pracodawca dopuścił się uchybienia w procedurze nakładania na powódkę kary porządkowej, co w konsekwencji skutkowało uwzględnieniem powództwa i uchyleniem zastosowanej wobec powódki kary nagany.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z ogólną regułą odpowiedzialności za wynik sprawy na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość zasądzonych na rzecz strony pozwanej kosztów procesu Sąd I instancji ustalił biorąc za podstawę § 12 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013r., poz. 461 ze zm.), zasądzając kwotę 60,00 złotych.

W dniu 15 kwietnia 2016r. apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana zaskarżając go w całości na podstawie art. 367 § 1 i § 2 k.p.c. Na podstawie
art. 368 § 1 pkt 2 k.p.c. zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy,
tj. art. 233 § 1 i § 2 oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów oraz dokonanie błędnej i wybiórczej oceny dowodów, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na zupełnym pominięciu przy ustalaniu wypełnienia przez pozwanego pracodawcę wymogu formalnego nałożenia
na pracownika kary, wynikającego z art. 109 § 2 k.p., a polegającego na uprzednim wysłuchaniu pracownika:

1. faktu, iż powódka jako pracownik w dniu 6 listopada 2015r. w korespondencji e-mail ustosunkowała się do zdarzenia dotyczącego niewywiązania się przez nią

z polecenia wyszukania ofert na świadczenie usług lekarza medycyny pracy, którego to zdarzenia dotyczyła nałożona na powódkę w dniu 10 listopada 2015r. kara nagany, a tym samym zupełne pominięcie niniejszego dowodu, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, zarówno na etapie subsumpcji, jak i wyrokowania, że pozwany pracodawca nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary nagany i nie dochował wymogów formalnych nałożenia tej kary, co w konsekwencji doprowadziło do jej uchylenia i uwzględnienia powództwa, gdy faktycznie pracodawca kolejno wykonał wszystkie etapy nałożenia na pracownika kary - w pierwszym etapie w dniu 4 listopada 2015r. zapytał pracownika w korespondencji e-mail o niewykonanie obowiązku, następnie wysłuchał jego odpowiedzi przesłanej w dniu 6 listopada 2015r. w korespondencji e-mail, a po podjęciu decyzji, w dniu 10 listopada 2015r., wręczył pracownikowi karę nagany na piśmie;

2. dowodu z zeznań świadka A. K., która wyjaśniła, iż powódka jako pracownik wielokrotnie na zebraniach Zarządu pozwanej spółki była upominana w kwestii zadania, którego dotyczyła nagana, a więc miała możliwość wielokrotnego ustosunkowania się do zdarzenia, którego dotyczyła nałożona na powódkę w dniu
10 listopada 2015r. wręczona na piśmie kara nagany, a tym samym zupełne pominięcie niniejszego dowodu, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, zarówno na etapie subsumpcji, jak i wyrokowania, że pozwany pracodawca nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary nagany i nie dochował wymogów formalnych jej nałożenia, co w konsekwencji doprowadziło jej uchylenia i uwzględnienia powództwa, gdy faktycznie pracodawca kolejno wykonał wszystkie etapy nałożenia na pracownika kary;

3. dowodu z zeznań świadka M. L. i ustaleniu kolejności zdarzeń wymierzenia kary nagany jedynie w oparciu o twierdzenia strony powodowej,
gdy świadek M. L. w pierwszej kolejności wyjaśnił kwestię niewykonania przez powódkę zadania, którego dotyczyła nagana w korespondencji
e-mail, a następnie również w dniu wręczania powódce nagany, strony na spotkaniu rozmawiały i wyjaśniały przedmiotowe zdarzenie, a tym samym nastąpiło zupełne pominięcie niniejszego dowodu, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, zarówno na etapie subsumpcji, jak i wyrokowania, że pozwany pracodawca nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary nagany i nie dochował wymogów formalnych jej nałożenia, co w konsekwencji doprowadziło do jej uchylenia i uwzględnienia powództwa, gdy faktycznie pracodawca kolejno wykonał wszystkie etapy nałożenia na pracownika kary;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 109 § 2 k.p., poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary może być wykonane przez pracodawcę jedynie poprzez ustne wysłuchanie,
podczas gdy pracownik może ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, a każdy sposób złożenia wyjaśnień przez pracownika jest równoznaczny
z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika.

Wskazując na powyższe zarzuty, pozwana wniosła na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.
o zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie
od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego
za obie instancje, według norm prawem przepisanych. Ewentualnie na wypadek uznania przez Sąd Okręgowy, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości lub że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy oraz na wypadek nieuwzględnienia wniosku o zmianę zaskarżonego wyroku, pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na apelację pozwanej, powódka w dniu 31 maja 2016r. wniosła o jej oddalenie jako całkowicie bezzasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed Sądem II instancji wedle norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację powódka podniosła, że dopiero w dniu 10 listopada 2015r., po przekazaniu jej oświadczenia o ukaraniu karą porządkową nagany, miała możliwość przedstawić swoje stanowisko w sprawie. W ocenie powódki nie można traktować korespondencji mailowej z dnia 4 listopada 2015r. jako stworzenia warunków do wypowiedzenia się przez pracownika, a jej wiadomości e-mail z dnia 6 listopada 2015r. jako skorzystania z przysługującego prawa. Powódka wskazała, że korespondencja z dnia 4 listopada 2015r. oraz z dnia 6 listopada 2015r. stanowiła wyłącznie wymianę informacji w ramach przedsiębiorstwa i w żaden sposób nie można traktować jej jako realizacji przepisu art. 109 § 2 k.p. A. W. podniosła również, że nie ulega wątpliwości, iż pozwana wymierzyła jej karą porządkową nagany przed umożliwieniem jej osobistego ustnego wypowiedzenia się w przedmiocie stawianych zarzutów. Zdaniem powódki okres czasu pomiędzy wymianą korespondencji mailowej a wręczeniem oświadczenia o ukaraniu karą porządkową nie może być traktowany jako spełnienie obowiązku wysłuchania pracownika w rozumieniu art. 109 § 2 k.p.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Na wstępie należy wskazać, że postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter
i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed Sądem I instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., Sąd Okręgowy rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

W kontekście zgłoszonych zarzutów stwierdzić należy, że spór w niniejszej sprawie dotyczył wykładni przepisów prawa procesowego i materialnego. Sąd Okręgowy zważył,
iż zarzuty apelacyjne pozwanego koncentrowały się wokół kwestii prawidłowego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 i § 2 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 109 § 2 k.p.

Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Z kolei w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Mając na uwadze łączne wskazanie przez stronę pozwaną na naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 § 2 i 328 § 2 k.p.c., Sąd II instancji omówi je również łącznie.

Wedle Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Treść uzasadnienia została sporządzona zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c., a co za tym idzie Sąd Okręgowy przyjął jako własne ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne Sądu I instancji.

Sąd Rejonowy poprawnie przeprowadził postępowanie w oparciu o dostępny materiał dowodowy, w tym skonfrontował stanowisko powódki z innymi dowodami, także zeznaniami świadków. Następnie dokonał prawidłowej i logicznej oceny zebranego materiału dowodowego. Jeśli chodzi o dowody z dokumentów, to nie budziły one wątpliwości i nie zostały zakwestionowane przez żadną ze stron. Także zeznania świadków Sąd I instancji ocenił jako wiarygodne, zatem zarzut pozwanego dotyczący naruszenia w/w przepisów postępowania poprzez pominięcie zeznań M. L. i A. K., był bezzasadny.

Pozwany powoływał się m.in. na przekroczenie swobodnej oceny dowodów, ale nie kwestionował ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego ustalenia i rozważania prawne poczynione przez Sąd Rejonowy były prawidłowe. Sąd Okręgowy wskazuje, że co prawda argumentacja Sądu I instancji przedstawiona w

rozważaniach prawnych uzasadnienia jest ograniczona, jednak co do zasady rozstrzygnięcie zawarte w wyroku jest prawidłowe i odpowiada prawu.

Uzupełniając wywody Sądu Rejonowego i odnosząc się do zarzutów pozwanego, także dotyczących naruszenia prawa materialnego, należy wskazać, że Sąd Rejonowy prawidłowo powołał się na okoliczność, że powódka miała możliwość ustosunkowania się do wymierzonej kary dopiero po przekazaniu jej dokumentu kary nagany przez prokurenta spółki M. L.. O powyższej okoliczności świadczą poniekąd zeznania świadków, którzy byli obecni przy wręczaniu powódce kary nagany. Świadkowie ci wprawdzie nie byli do końca przekonani, jaki był dokładny przebieg zdarzeń i co następowało po sobie podczas spotkania. O tym jednak, że najpierw została przedstawiona powódce kara nagany, a później powódka miała możliwość ustosunkowania się do jej treści, świadczą zeznania powódki oraz odpowiedź na sprzeciw pracownika, która została podpisana przez prokurenta spółki. M. L. odpowiadając na zgłoszony w sprzeciwie zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 109 § 2 k.p. wskazał: „Nie sposób również zgodzić się z Pani stanowiskiem co do naruszenia art. 109 § 2 k.p. i art. 110 k.p., otrzymała Pani karę nagany po próbie wysłuchania Pani argumentów. Po przedstawieniu Pani stanowiska przez Pracodawcę – kara nagany z wpisem do akt, odpowiedź Pani brzmiała cyt.:”nie chcę o tym teraz rozmawiać””. Z treści w/w dokumentu, a zwłaszcza zdania drugiego cytatu, które stanowiło rozwinięcie treści tego, co zostało wskazane w pierwszym zacytowanym zdaniu, wynika, że najpierw został powódce przekazany dokument kary porządkowej, a dopiero potem powódka została poproszona o odniesienie się do jego treści. Nie można zatem mówić, by wysłuchanie wyprzedziło czasowo moment zawiadomienia pracownika o wymierzeniu mu kary oraz moment podjęcia przez pracodawcę decyzji o ukaraniu. Tymczasem, przepis art. 109 § 2 k.p. posługuje się sformułowaniem ,,uprzednio”. Wykładnia w/w przepisu jednoznacznie prowadzi do wniosku, że proces udzielenia pracownikowi kary porządkowej składa się z trzech etapów, gdzie pierwszy z nich to wysłuchanie pracownika. Potem dopiero następuje podjęcie decyzji o ewentualnym nałożeniu kary nagany, a następnie zawiadomienie pracownika o karze porządkowej, która została mu udzielona. W rozpatrywanej sprawie pracodawca nie zrealizował w/w etapów w opisanej kolejności już nawet i z tego względu, że na spotkaniu z powódką, od momentu jego rozpoczęcia, dysponował przygotowanym dokumentem udzielenia kary porządkowej, którego sporządzenia nie poprzedzał żaden proces decyzyjny, który powinien nastąpić po wysłuchaniu pracownika, a przed wręczeniem dokumentu.

Pozwany formułując zarzut dotyczący naruszenia prawa materialnego wskazywał również na okoliczność, że wysłuchanie może nastąpić na piśmie. Co do zasady z takim poglądem nie można się nie zgodzić. Jak wskazał Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 16 czerwca 1999 roku: ,,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 ciążącej 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.” (sygn. akt I PKN 114/99).

Z powyższego wynika, że naczelną zasadą winna być forma ustna wysłuchania, ale pracownik może dokonać wyboru innej formy. W rozpatrywanej sprawie nie stworzono A. W. możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, o czym była już mowa. Nadto, nie zaistniała sytuacja, by pracownica wybrała pisemne wysłuchanie. Z całą pewnością takim pisemnym wysłuchaniem nie był jej e-mail z dnia 6 listopada 2015r. Zdaniem Sądu wymiana korespondencji mailowej z dnia 4 listopada 2015r. i z dnia

6 listopada 2015r., na którą powołał się pozwany, stanowiła wymianę informację, w wyniku której pracodawca dopiero powziął wiadomość o tym, że powódka nie wykonała wydanego jej polecenia, co potem stało się podstawą udzielenia jej kary porządkowej. Świadczy o tym treści e-maila M. L., który wskazał na wstępie na skierowaną do powódki trzy miesiące wcześniej prośbę wyszukania ofert na usługi lekarza medycyny pracy, a następnie poprosił powódkę o przekazanie mu efektu poszukiwań. We wskazanym e-mailu nie zostało zawarte stwierdzenie o tym, że powódka dopuściła się jakichś naruszeń. Pracodawca dopiero chciał ustalić, czy jego prośba została zrealizowana czy też nie. Nadto, nie zostało skierowane do powódki pytanie odnośnie okoliczności niewykonania polecenia i przyczyn tego. Trudno zresztą byłoby, aby pracodawca o to właśnie zapytywał powódkę, skoro jeszcze nie wiedział, czy jego polecenie zostało zrealizowane. Wobec powyższego, zawarte w apelacji stwierdzenie, że treść e-maila powódki z dnia 6 listopada 2015r., stanowiącego odpowiedź na e-maila M. L. z dnia 4 listopada 2015r., stanowiła pisemną formę wysłuchania, stanowi zdaniem Sądu Okręgowego nieuprawnioną nadinterpretacją pozwanego. Tego rodzaju ocena jest tym bardziej uzasadniona, że w odpowiedzi z dnia 6 listopada 2015r. A. W. jedynie udzieliła odpowiedzi na zapytanie M. L., nie tłumaczyła natomiast swego zachowania w kontekście zarzutów pracodawcy. Nie mogła zatem mieć nawet świadomości tego, że stanowi to wysłuchanie i nie mogła dokonać wyboru formy pisemnej wysłuchania. Cytowany pogląd orzecznictwa akcentuje w kontekście takiej formy wysłuchania wybór pracownika, który przede wszystkim powinien mieć możliwość wysłuchania ustnego, chyba że sam wybierze formę pisemną. W rozpatrywanej sprawie powódka, nawet gdyby założyć, że e-mail z dnia 6 listopada 2015r. mógł być wysłuchaniem, nie dokonała wyboru formy pisemnej. To nie ona zdecydowała, że e-mailowo odpowie pracodawcy, a jedynie odpowiedziała na zapytanie jakie skierował M. L., stosując tę samą formę przekazu, jaką zastosowywał pytający. W takiej sytuacji trudno mówić o swobodnym, nieskrępowanym wyborze przez pracownika formy wysłuchania poprzez złożenie pisemnych wyjaśnień. Podsumowując, zdaniem Sądu Okręgowego, stanowiska zawartego w apelacji pozwanego nie można uwzględnić i uznać zasadności zgłoszonych zarzutów.

Wysłuchaniem w rozpatrywanej sprawie nie było zgodnie z twierdzeniem pozwanego również wielokrotne upominanie powódki na zebraniach zarządu w kwestii, której dotyczyła nagana. Jak zeznała świadek J. K., na wielu posiedzeniach zarządu faktycznie były poruszane kwestie usług medycznych z tym, że świadek nie twierdziła, by już po wydaniu polecenia dotyczącego wyszukania oferty usług medycznych, powódka została kiedykolwiek poproszona o złożenie wyjaśnień czy też wytłumaczenie braku wykonania polecenia pracodawcy. Wobec tego nie doszło do wysłuchania w takim znaczeniu, jakie tej czynności pracodawcy nadaje art. 109 § 2 k.p. Nadto, co istotne, pozwany wysuwając omawiany zarzut apelacyjny, zdaniem Sądu, popada w pewną sprzeczność. W odpowiedzi na pozew podniósł, że powziął informację o naruszeniu przez pracownika obowiązku wykonania polecenia dopiero w dniu 2 listopada 2015r., co ma znaczenie dla zachowania terminów wynikających z Kodeksu pracy, w czasie których pracodawca może karę nagany wymierzyć. Z drugiej strony wskazywał w apelacji, że wysłuchanie miałoby być realizowane jeszcze przed powzięciem wiadomości o naruszeniu, czyli przed 2 listopada 2015r. Takie stanowisko jest sprzeczne z brzmieniem powołanego przepisu. Wynika z niego, że opisywane wcześniej trzy etapy działania pracodawcy kończące się poinformowaniem pracownika o wymierzeniu kary, mogą być realizowane wówczas, gdy pracodawca wie, ma świadomość, że doszło do naruszeń ze strony pracownika. Wcześniej wysłuchanie, o jakim mowa w art. 109 k.p., nie miałoby racji bytu. Wobec tego, jeśli pracodawca dowiedział się w dniu 2 listopada 2015r. o przewinieniu pracownika, to po tej dacie, a nie przed tym dniem powinien dokonać wysłuchania.

Reasumując, Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że apelacja pozwanego stanowiła
co do zasady jedynie polemikę z trafnym rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego i jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. W. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą. Zasądzona kwota została ustalona na podstawie § 9 pkt 1 w zw. z § 10 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015r., poz. 1804).

SSO Agnieszka Stachurska SSO Marcin Graczyk SSO Lucyna Łaciak

Zarządzenie: (...)

SSO Agnieszka Stachurska