

## UZASADNIENIE

W dniu 13 czerwca 2017 r. (data nadania pisma w urzędzie pocztowym) powód G. Z. złożył pozew skierowany przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej w dniu 25 maja 2017 r. Powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że kara porządkowa została na niego nałożona bez uprzedniego wysłuchania. Ponadto w zachowaniu powoda, polegającym na nie wykonaniu polecenia służbowego – odebrania narzędzi służbowych od podległego pracownika brak jest elementu zawinienia.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że powód został wysłuchany przed nałożeniem na niego kary porządkowej, a sama kara była konsekwencją nie wykonania przez powoda polecenia służbowego.

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

W maju 2017 r. G. Z. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. (okoliczności bezsporne).

G. Z. otrzymał za pośrednictwem kadr polecenie odebrania narzędzi służbowych od zwalnianego pracownika P. G. (laptop, telefon, samochód). Do uczestniczenia w procedurze odbioru tych przedmiotów został wyznaczony również współpracownik spółki (...) sp. z o.o. B. L.. Po przybyciu na umówione miejsce odbioru przedmiotów, G. Z. i B. L. stwierdzili, że samochód posiada uszkodzenia: w zakresie oklein i lakieru. Zrobili zdjęcia tych uszkodzeń i przesłali je do pracownika spółki odpowiedzialnego za flotę samochodową, wraz z zapytaniem, co mają robić w takiej sytuacji. Z pracownikiem odpowiedzialnym za flotę samochodową rozmawiali też kilkukrotnie telefonicznie, ale nie uzyskali od niego żadnych informacji, czy można odebrać w takiej sytuacji pojazd i co dalej robić. G. Z. i B. L. w nieodległej przeszłości odbierali samochód od innego pracownika. Odbiór odbywał się wówczas podczas złej pogody i nie zauważyli oni drobnych uszkodzeń pojazdu, zaś pracodawca podjął próbę obciążenia ich kosztami naprawy pojazdu z tego względu, że nie zauważyli uszkodzeń podczas odbioru. Obawiając się, że taka sytuacja może się powtórzyć i nie mając żadnych instrukcji od pracownika odpowiedzialnego za flotę, G. Z. i B. L. w uzgodnieniu z P. G. zdecydowali, że odbiorą tylko laptopa, zaś telefon pozostawią pracownikowi celem zachowania kontaktu z pracodawcą do czasu, aż osoba odpowiedzialna za flotę odbierze samochód. (zeznania G. Z., k. 97-98, zeznania świadka P. G., k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88, zeznania B. L., k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88).

G. Z. i B. L. nie odebrali przeszkolenia w zakresie procedury odbioru samochodów. Uczestniczyli w spotkaniu z prezesem spółki, na którym poruszane były zagadnienia związane z obieraniem narzędzi pracy od pracowników, na którym zwracano uwagę na to, że samochód powinien mieć nieuszkodzone okleiny. Spółka zatrudniała osobę odpowiedzialną za flotę samochodową. Zasadą było zdawanie samochodów w zakładzie spółki w I.. Tylko gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim samochód obierał zwykle bezpośredni przełożony. (zeznania świadka P. G., k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88, zeznania B. L., k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88).

W godzinach wieczornych w dniu 24 maja 2017 r. P. G. zawiadomił pracodawcę emailem, że stawił się na wyznaczonym spotkaniu w przedmiocie zwrotu narzędzi pracy i poinformował, że doszło tylko do zwrotu laptopa; nie doszło do odebrania samochodu telefonu, gdyż G. Z. zwrócił uwagę na braki w zakresie oklejania samochodu. Zwrócił się też o dalsze dyspozycje co do zwrotu narzędzi. W godzinach przedpołudniowych w dniu 25 maja 2017 r. G. Z. poinformował pracodawcę mailowo o fakcie nie odebrania od P. G. samochodu i telefonu, wskazując przyczyny nieodebrania pojazdu

(niekompletne oklejenie pojazdu). Po otrzymaniu tej informacji prezes zarządu (...) sp. z o.o. S. P. (1) polecił kadrom nałożyć na G. Z. karę nagany. Emaila w tym zakresie wysłał do wiadomości G. Z.. G. Z. wskazał w odpowiedzi, że nie zgadza się z naganą, bo prawidłowo wykonywał swoją pracę. W reakcji na powyższe S. P. (1) napisał, że gdyby G. Z. zwolnił pracownika wcześniej, to byłoby mniej problemów, zaś G. Z. wiedział, że przy odbiorze trzeba wpisywać uszkodzenia. Następnie ponowił polecenie nałożenia kary porządkowej za nie wypełnienie polecenia służbowego. (korespondencja mailowa, k. 32-35).

Pismem z dnia 25 maja pracodawca ukarał G. Z. karą porządkową nagany. Jako powód tej decyzji wskazał naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych – nie przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 k.p. polegającego na tym, że w dniu 24 maja 2017 r. nie rozliczył podległego pracownika P. G. z narzędzi służbowych, tj. telefonu i samochodu służbowego, co wiąże się z generowaniem kosztów przy ponownej próbie odbioru sprzętu od pracownika. (pismo z dnia 25 maja 2017 r. k. 7).

W dniu 31 maja 2017 r. G. Z. złożył sprzeciw o kary porządkowej nagany, wskazując w uzasadnieniu, że kara została nałożona bez uprzedniego wysłuchania pracownika, a ponadto była nieuzasadniona. Pismem datowanym na 26 maja 2017 r. (doręczonym pracownikowi w dniu 6 czerwca 2017 r.) pracodawca zawiadomił pracownika o utrzymaniu kary w mocy. (sprzeciw, k. 8-9, zawiadomienie, k.10)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt niniejszej sprawy dokumentów i emali, dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda (dołączonych trwale do sprawy VIII P 609/17), a także zeznań świadków: P. G., (k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88), B. L. (k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88) i zeznań powoda (k. 97-98).

Żadna ze stron nie kwestionowała złożonych dokumentów i emaili, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd z urzędu. Za wiarygodne uznał Sąd zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków oraz zeznania powoda, które były spójne, logiczne i co do istotnych dla sprawy okoliczności zbieżne. Zeznania te korespondowały też z treścią korespondencji emaliowej. Sąd ograniczył przy tym dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda, uznając nieobecność S. P. (1) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 r. za nieusprawiedliwioną. Sąd miał na uwadze, że termin rozprawy wyznaczono w dniu 31 stycznia 2018 r. w uzgodnieniu z pełnomocnikiem pozwanego. Wezwanie na rozprawę pozwany otrzymał w dniu 6 lutego 2018 r. Wniosek o odroczenie rozprawy wpłynął w dniu 26 marca 2018 r., a zatem na dwa dni przed rozprawą. W tej sytuacji bez znaczenia pozostaje to, że bilet lotniczy S. P. (1) zarezerwował w dniu 29 grudnia 2017 r. Skoro wiedział najpóźniej w dniu 6 lutego 2018 r., że 28 marca 2018 r. będzie przebywał w podróży, to powinien bezzwłocznie zawiadomić o tym Sąd. Składanie wniosku o odroczenie rozprawy na dwa dni przed jej terminem (wyznaczonym blisko 2 miesiące wcześniej) nie może być potraktowane inaczej niż jako działanie zmierzające do przedłużenia postępowania. Nadto jak wynika z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego rola S. P. (1) przy nakładaniu na G. Z. kary nagany ograniczała się do prowadzenia korespondencji załączonej do akt, więc przesłuchanie tej osoby nie wniosłoby wiele do sprawy.

### ***Sąd Rejonowy zważył co następuje:***

Powództwo G. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do 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 (pkt 1), karę nagany (pkt 2). Zgodnie zaś z art. 109 § 1 k.p. 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. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). 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 (art.

110 zd. 1 k.p.). Z kolei stosownie do 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.

Mając na uwadze powyższe przepisy oraz ustalony stan faktyczny stwierdzić należy, że pozwany pracodawca nie zachował warunków formalnych stosowania kary porządkowej. Wskazać bowiem należy, że ukaranie G. Z. nie zostało poprzedzone procedurą wysłuchania (art. 109 §2 k.p.).

Pracownik ma prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację, zanim pojmennie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Instytucja wysłuchania pracownika ma na celu realizację funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzana wyłącznie do formalności. Treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p. 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 zastosowanej karze, trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 605/98). Tym samym próba wysłuchania pracownika po podjęciu decyzji o ukaraniu narusza art. 109 § 2 k.p.

W realiach niniejszej sprawy – jak bezspornie wynika z dołączonej przez pozwanego korespondencji mailowej – procedura wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu karą nagany nie została przeprowadzona. S. P. (1) podjął i wyartykułował tę decyzję (wydając stosowne polecenie kadrom) bezpośrednio po powzięciu informacji o tym, że powód nie odebrał samochodu i telefonu od P. G.. Nie sposób przy tym uznać, aby charakter takiego wysłuchania miał pierwszy email od powoda, w którym poinformował on pracodawcę, jak przebiegała procedura odbioru narzędzi od P. G. poprzedniego dnia, gdyż na tym etapie, pracownik nie miał podstaw, aby przypuszczać, że pracodawca negatywnie ocenia jego działania. Tymczasem reakcją pracodawcy na poinformowanie go o przebiegu zdarzeń z poprzedniego dnia była arbitralnie i bezrefleksyjnie podjęta decyzja o nałożeniu kary porządkowej. Nie można też potraktować jako wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej dalszej korespondencji, gdy powód wiedząc już, że pracodawca zdecydował o ukaraniu go, próbował polemizować z tą decyzją. Zwraca przy tym uwagę to, że korespondencja ta nie polegała na wymianie argumentów (ze strony pracodawcy), a jej treść i ton nie pozostawia wątpliwości, że żadne okoliczności podnoszone przez pracownika nie mogłyby wpłynąć na zmianę decyzji pracodawcy. Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu, że korespondencja ta nie była prowadzona w celu uzyskania wyjaśnień od powoda co do przebiegu zdarzeń i przyczyn nie odebrania samochodu od P. G., przeciwnie stanowisko prezesa pozwanej spółki od początku było jasne i ukierunkowanie na ukaranie powoda. Korespondencję zainicjował ponadto powód, a nie pracodawca. Nie można więc uznać, że odbyło się wysłuchanie pracownika przed ukaraniem go karą porządkową. Złożonej korespondencji mailowej pracodawca starał się nadać taki charakter dopiero po zainicjowaniu przez powoda niniejszego postępowania.

Niezależnie od uchybień formalnych, jakich dopuścił się pracodawca, Sąd uznał, że nie wystąpiło zdarzenie, które uzasadniałoby nałożenie na powoda kary nagany. Pozwany zarzucał powodowi, że nie dopełnił swoich obowiązków w ten sposób, że nie rozliczył podległego mu pracownika z narzędzi służbowych, tj. telefonu i samochodu służbowego. Stwierdzić jednakże należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie sposób uznać, aby powód w dniu 24 maja 2017 r. nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki w tym zakresie.

Bezsporne było, że powód wraz z inną wyznaczoną do tego zadania osobą pojechał na miejsce spotkania z pracownikiem i przystąpił do odbioru sprzętu służbowego. Po stwierdzeniu, że samochód pracownika posiada uszkodzenia (zerwane okleiny, uszkodzenia lakieru) pojął próbę skontaktowania się z pracownikiem spółki odpowiedzialnym za flotę samochodową celem uzyskania instrukcji co do dalszego postępowania, ale takich nie uzyskał. Powód już raz odebrał od innego pracownika samochód, który po szczegółowych oględzinach przez pracodawcę okazał się być uszkodzony. Pracodawca podjął wtedy próbę obciążania powoda kosztami naprawy pojazdu, w reakcji na to, że powód tego uszkodzenia nie zauważył. Zrozumiałe jest zatem, że po stwierdzeniu, że

samochodów P. G. miał uszkodzenia, powód miał obawy i wątpliwości co do tego, czy powinien odebrać pojazd i jakie w związku z tym podjąć czynności, aby nie być obciążony odpowiedzialnością za stan pojazdu. Powód nie otrzymał przy tym żadnego wsparcia ze strony osób odpowiedzialnych za flotę samochodową. Uzasadnione jest zatem to, że odstąpił od procedury odbioru pojazdu, do czasu uzyskania wiążących decyzji od pracodawcy.

Sąd nie kwestionuje przy tym uprawnienia pracodawcy do wydawania powodowi polecenia odebrania pojazdu służbowego od innego pracownika (pomimo zatrudniania specjalisty w tym zakresie), ani tego, że powód powinien takie polecenie wykonać. W okolicznościach niniejszej sprawy nie można jednak uznać, że sposób realizacji przez powoda tego polecenia sprzeczny był z obowiązującym u pozwanego porządkiem pracy albo aby naruszał dobro pracodawcy. Jak wynika ze spójnych zeznań przesłuchanych w niniejszej sprawie osób zwyczajowo samochody służbowe zwracane były w zakładzie w I. przy udziale pracownika odpowiedzialnego za flotę samochodową. Jedynie wyjątkowo, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim (a tak było w przypadku P. G.) zlecano to zadanie przełożonemu pracownikowi; nie wykluczało to zasadniczo przekazania samochodu w I. także w przypadku zwolnienia lekarskiego pracownika, który dysponował samochodem. Pozwany nie wykazał przy tym, że działania powoda były sprzeczne z obowiązującą u pozwanego polityką samochodową. Nie sposób też wymagać, aby pracownik, w którego gestii nie leży zasadniczo dbanie o właściwy stan floty samochodowej, podejmował samodzielne decyzje co do tego, czy odebrać uszkodzony samochód (ewentualnie z zachowaniem jakich reguł), w sytuacji gdy pracodawca za wszelkie niedopatrzania w tym zakresie obciążał osobę odbierającą pojazd. Wobec powyższego należało uznać, że strona pozwana nie wykazała, że powód nie dopełnił swoich obowiązków.

Podsumowując powyższe rozważania wskazać należy, że to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie kary nagany, jak również zachowanie trybu warunkującego prawidłowe nałożenia kary porządkowej (wysłuchanie pracownika).

Z tych względów, na podstawie powołanych powyżej przepisów nałożona w dniu 25 maja 2017 r. kara porządkowa nagany podlegała uchyleniu, o czym orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez radcę prawnego, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł. Wynagrodzenie pełnomocnika zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w sentencji.

## ZARZĄDZENIE

(...).