

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2013 r.

**Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy**

**w składzie następującym:**

**Przewodniczący SSA w SO Krystyna Dereń-Szydłowska**

Sędziowie: SSO Waclawa Macińska

SSO Ryszard Kozłowski (ref.)

Protokolant : Małgorzata Miodońska

po rozpoznaniu w dniu 28 lutego 2013 r. we Wrocławiu - na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w K.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 listopada 2012 r. sygn. akt IV P 399/11

**oddala apelację.**

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13.11.2012r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w sprawie z powództwa J. K. przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w K. o uchylenie kary porządkowej uchylił karę porządkową nagany z dnia 24.02.2009r. nałożoną na powoda przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy na podstawie stanu faktycznego ustalonego w toku przewodu sądowego, który Sąd Okręgowy przyjął za własny ustalił ze oświadczeniem z dnia 24.02.2009r. nałożono na powoda karę porządkową nagany za naruszenie obowiązków pracowniczych które polegało na spóźnieniu się do pracy w dniu 24.02.2009r.

Powód stawiał się do pracy w dniu 24.02.2009r. o godz. 13<sup>00</sup>. Po przybyciu do zakładu został poproszony na rozmowę z W. M.. Po wysłuchaniu powoda zostało mu wręczone zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej, które było już przygotowane i podpisane.

Na podstawie tych ustaleń Sąd Rejonowy przyjął że powództwo powoda zasługuje na uwzględnienie gdyż nastąpiły uchybienia po stronie pracodawcy.

Strona pozwana nie dopełniła bowiem wymogów formalnych obowiązujących podczas procedury ukarania pracownika karą porządkową. Zgodnie bowiem z przepisem art. 109 § 2 kp kara nagany może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Wysłuchanie pracownika musi być pierwotnym działaniem ze strony pracodawcy i bez tego etapu nie można przejść do samego nałożenia kary i jej podpisania a następnie do zawiadomienia pracownika o wymierzeniu kary. Pracodawca powinien więc wysłuchać pracownika przed

podpisaniem pisma o wymierzeniu kary. Jeżeli natomiast pracodawca wysłuchał pracownika a następnie wręczył mu uprzednio podpisane przez siebie pismo o nałożeniu kary porządkowej to ma miejsce przypadek zastosowania kary porządkowej z naruszeniem przepisów prawa, które uzasadnia wydanie orzeczenia o uchyleniu nałożonej kary.

Tak było w rozpoznawanej sprawie. Powyższe okoliczności uzasadniały uchylenie nałożonej przez stronę pozwaną kary nagany.

Od powyższego wyroku apelację wniosła strona pozwana opierając ją na zarzutach naruszenia prawa materialnego i procesowego opisanych w apelacji.

Wskazując na te zarzuty wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Kwestionując orzeczenie Sądu Rejonowego zaprzeczała aby naruszyła przepisy dotyczące udzielenia powodowi kary nagany.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie.

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje.***

Zarzuty i argumenty apelacji nie uzasadniają, że orzeczenie Sądu Rejonowego którym uchylono karę porządkową nagany nałożoną na powoda w dniu 24.02.2009r. jest wadliwe i narusza przepisy prawa.

Sąd Rejonowy orzekając w sprawie przeprowadził właściwe postępowanie dowodowe w zakresie roszczenia o uchylenie kary porządkowej zgłoszone przez powoda wyjaśniając wszystkie istotne okoliczności sprawy będące podstawą ustaleń faktycznych wydanego w sprawie wyroku w szczególności co do wymogów formalnych zastosowanej przez stronę pozwaną kary porządkowej.

Niezasadny zatem okazał się zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc. Dokonana bowiem przez Sąd I instancji ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego w pełni odpowiada wymogom zawartym we wskazanym przepisie.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że strona pozwana nie dopełniła wymogów formalnych obowiązujących podczas procedury ukarania pracownika karą porządkową.

Jak wskazał Sąd Rejonowy zgodnie z przepisem art. 109 § 2 kp kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Natomiast wysłuchanie pracownika musi być działaniem ze strony pracodawcy i bez tego etapu nie można przejść do samego nałożenia kary i jej podpisania a następnie do zawiadomienia pracownika o wymierzeniu kary.

Wymierzenie kary porządkowej następuje w momencie podpisania przez uprawnioną osobę pisma o wymierzeniu kary lub pisma zawiadamiającego o tym pracownika.

Wymierzenie kary porządkowej bez wysłuchania pracownika narusza przepisy prawa.

Tak było w rozpoznawanej sprawie.

Skoro więc zawiadomienie o karze nagany zostało przygotowane i podpisane przez pracodawcę jeszcze przed wysłuchaniem powoda skutkowało to zasadność roszczenia powoda o uchylenie kary jako zastosowanej z naruszeniem prawa.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy z mocy przepisu art. 385 kpc orzekł o oddaleniu apelacji.