

Sygn. akt IV P 61/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: SSR Marta Małgorzata Sulkowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Biedrzycka

po rozpoznaniu w dniu 8 grudnia 2022 r. w Łomży

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. G.**

przeciwko **Szpitalowi (...) w G.**

o uchylenie kary porządkowej

I. uchyła karę porządkową upomnienia udzieloną powódce E. G. pismem z dnia 26 sierpnia 2022 r.;

II. nakazuje pobrać od pozwanego Szpitala (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 30 (trzydzieści) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa.

Sygn. akt IV P 61/22

UZASADNIENIE

Powódka E. G. wniosła o uchylenie nałożonej na nią przez pracodawcę Szpital (...) im. dr W. G. w G. w dniu 26.08.2022 r. kary porządkowej upomnienia i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podała, że pozwany w ramach działalności prowadzi pralnię, która świadczy usługi na rzecz szpitala i innych zewnętrznych podmiotów. Powódka jest kierownikiem tej pralni. Wskazała, że została przez pracodawcę ukarana karą upomnienia, ponieważ udała się w sobotę 13 sierpnia 2022 r. (dniu wolnym od pracy) do pracy celem wydania pościeli na prośbę klienta zewnętrznego. Podkreśliła, że poświęciła swój wolny czas, środki finansowe na paliwo, ponieważ działała w interesie pozwanego i chciała sprostać oczekiwaniom klienta, aby był zadowolony ze świadczonych usług. Zaznaczyła, że dotychczas pozwany był pozytywnie ustosunkowany do gotowości świadczenia przez nią pracy poza godzinami, wychodzeniu naprzeciw oczekiwaniom klientów i ich zdobywaniu. Powódka nie zgodziła się z zarzutem pracodawcy, że podjęte przez nią działania pracownicze były sprzeczne z postanowieniami obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu. Stwierdziła, że jako kierownik i osoba nadzorująca przestrzeganie dyscypliny pracy nie musiała uzyskać zgody dyrektora na przebywanie na terenie zakładu poza godzinami jego pracy. W jej przekonaniu została niesprawiedliwie ukarana za swoje zaangażowanie i inicjatywę na rzecz pracodawcy. Nadmieniła, że przeprowadzone przez pracodawcę wysłuchanie miało w jej ocenie charakter pozorny, a złożone wyjaśnienia nie zostały wzięte pod (pozew k. 2-5).

Pozwany Szpital (...) im. dr W. G. w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany zaprzeczył twierdzeniom pozwu, że wydanie pościeli zewnętrznemu zleceniodawcy w dniu wolnym od pracy pralni było uzasadnione interesem szpitala, że pracodawca wymagał od powódki gotowości do świadczenia pracy poza ustalonym jej czasem oraz że była zwolniona z uzyskania zgody na przebywanie na terenie szpitala poza godzinami z uwagi na sprawowanie kontroli dyscypliny pracy. Zdaniem pozwanego wysłuchanie powódki w dniu 25.08.2022r. nie było

pozorne i miało realny wpływ na podjęcie przez pracodawcę decyzji o wymierzeniu kary porządkowej. Pozwany stwierdził, że powódka bez wiedzy i zgody pracodawcy przebywała w dniu wolnym od pracy na terenie szpitala i świadczyła pracę. Zarzucił jej naruszenie § 5 ust. 2 lit. a i § 27 ust.1 i 3 Regulaminu Pracy Szpitala (ten akt prawny nie został dołączony do odpowiedzi na pozew) poprzez nieuzyskanie zgody dyrektora na przebywanie w tym dniu w pracy. Pozwany podniósł, że powódka nie skorzystała z możliwości wcześniejszego zawiadomienia pracodawcy, a powiadomiła go po fakcie wysyłając wiadomość na M.. Podkreślił, że wydanie przez powódkę klientowi zewnętrznemu pościeli w sobotę nie leżało w jego interesie i nie było konieczne z jego punktu widzenia. Zaprzeczył, aby E. G. działała w interesie zakładu pracy, ponieważ głównym przedmiotem działalności pralni jest obsługa szpitala, a usługi na rzecz podmiotów zewnętrznych mają charakter uboczny. Podniósł, iż samo wewnętrzne przekonanie powódki o działaniu w interesie pracodawcy nie jest wystarczające do uznania, iż tak jest w rzeczywistości. Zaznaczył, że działalność pralni nie jest dochodowa i nie jest nastwiona na przynoszenie zysku. W jego ocenie zrealizowanie usługi na rzecz klientów zewnętrznych skutkuje nie tylko naruszeniem prawa pracy, ale również generuje dodatkowe koszty związane ze świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych przez powódkę i nie sposób takiego działania uznać za korzystne dla pracodawcy. Podniósł, że brak jest przepisów, na podstawie których powódka mogłaby samodzielnie decydować o świadczeniu pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany oświadczył, że zachował wszelkie warunki formalne, a przeprowadzone przed udzieleniem kary wysłuchanie pracownika nie miało charakteru pozornego. Nadmieniał, że dowiedział się podczas wysłuchania, że podobne sytuacje miały miejsce w przeszłości i podjął decyzję o zdyscyplinowaniu pracownika. Stwierdził, że zasadnie ukarał powódkę karą porządkową, ponieważ nie dostrzegając ona nieprawidłowości w swoim zachowaniu, zaś nieprzestrzeganie przez nią regulaminu pracy miało charakter powtarzalny (odpowiedź na pozew k. 24-28).

Sąd ustalił, co następuje:

Powódka E. G. została zatrudniona przez pozwanego Szpital (...) im. dr W. G. w G. w dniu 30.09.2020r. na podstawie umowy o pracę na czas określony (do 30.06.2021 r.) na stanowisku starszego inspektora (umowa o pracę – akta osobowe: k. 6). Z dniem 01.08.2020 r. powierzono jej stanowisko Kierownika Pralni i przedłużono umowę o pracę na czas nieokreślony.

Jak wynika z twierdzeń pozwanego w pozwanym zakładzie pracy obowiązuje akt wewnętrzny Regulamin Pracy. Pozwany przekonywał, że zgodnie z § 27 ust. 1 i 3 tegoż aktu pracownik jest uprawniony do przebywania na terenie zakładu pracy tylko w celu wykonywania pracy i w czasie przeznaczonym dla niego na jej świadczenie lub w celu załatwienia spraw osobistych w godzinach pracy odpowiednich komórek. Na wstęp na teren zakładu pracy w innych godzinach, niż w czasie przeznaczonym na świadczenie pracy lub załatwienie spraw osobistych, należy uzyskać zgodę Dyrektora zakładu. Z obowiązku uzyskania zgody zwolnione są następujące osoby: Główna Księgowa, osoby uprawnione do sprawowania kontroli dyscypliny pracy, warunków bhp i ppoż oraz osoby wezwane do zakładu pracy. Sąd nie mógł zweryfikować, czy rzeczywiście taki dokument jak Regulamin pracy w szpitalu obowiązuje i czy zawiera zapis, o jakim mowa w odpowiedzi na pozew, albowiem strona pozwana reprezentowana przez pełnomocnika profesjonalnego nie dołączyła tego dokumentu do akt. Wobec niekwestionowania powyższych okoliczności przez powódkę Sąd uznał, że rzeczywiście takie są zapisy w Regulaminie Pracy.

Pralnia mieszcząca się na terenie szpitala pracuje od poniedziałku do piątku w godzinach od 7.00 do 15. Powódka pracuje w godzinach 7.25-15 (k. 47).

Pralnia przyszpitalna świadczy usługi przede wszystkim na rzecz szpitala, ale dodatkowo przyjmuje też zlecenia podmiotów zewnętrznych (hotele, ośrodki wypoczynkowe, apartamenty, sale weselne). Jak wynika z zeznań powódki (niepodważonych w toku postępowania) w 2019 r. przychody pralni wynosiły ok. 21.000 zł. W listopadzie 2022 r. przychody te wyniosły 376.000 zł, co ma związek z pozyskaniem przez powódkę klientów zewnętrznych. Prognozowane całkowite koszty funkcjonowania pralni (obejmujące wynagrodzenia pracowników, koszty energii elektrycznej, innych mediów itd.) wyniosą ok 600.000 zł na koniec roku 2022, co oznacza, że szpital w 2022 r. dołoży do funkcjonowania pralni 200.000 zł (różnica między przychodami a kosztami). Jak wskazywał świadek K. S. (1)

powierzenie prania firmie zewnętrznej kosztowałoby szpital ok. 300.000 zł. Według powódki pozwany szpital ma obecnie ok. 30.000.0000 zł długu.

W dniu 13.08.2022 r. (sobota) do E. G. zatelefonował klient zewnętrzny (Dworek O. należący do firmy (...) Sp. z o.o. z/s w W.) z prośbą o wydanie tego dnia czystego prania, ponieważ z uwagi na duże obłożenie obiektu (co było związane z długim weekendem) zabrakło czystej bielizny hotelowej. Powódka poinformowała klienta, że pralnia jest zamknięta. Z uwagi na usilne naleganie klienta powódka zdecydowała, iż wyda pranie pomimo tego, że pralnia była zamknięta. Powódka mieszka w E., więc po dotarciu do G. w ciągu 9 minut wydała klientowi pranie. Następnie powiadomiła dyrektora szpitala (...) przez wysłanie wiadomości przez komunikator internetowy o fakcie przebywania na terenie zakładu pracy w dniu wolnym tj.: „informuję, że dziś musiałam wydać klientowi pranie, bo mu zabrakło” (wiadomość k. 35). Dyrektor w żaden sposób nie zareagowała na tą wiadomość ani w tym dniu ani w dniach kolejnych. Powódce w okresie wcześniejszym zdarzało się wydawać czyste pranie podmiotom zewnętrznym w dni wolne od pracy.

Powódka wystąpiło do pracodawcy o udzielenie czasu wolnego za pracę w dzień wolny od pracy (okoliczność przyznana przez stronę pozwaną). Czas ten nie został jej udzielony, nie otrzymała także wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (informacja uzyskana w trakcie rozprawy).

W dniu 25.08.2022r. pozwany, w imieniu którego występował K. S. (1) sporządził notatkę służbową z wysłuchania pracownika przed ukaraniem karą porządkową. Notatka nie zawiera wykazu osób uczestniczących w spotkaniu ani ich podpisów. Bezsporne jest jednak, że poza powódką i K. S. udział w wysłuchaniu wzięła P. Ś. z działu kadrowo-płacowego i prawnik szpitala (...)P.. Powódka opowiedziała okoliczności zdarzenia z dnia 13.08.2022 r. Oświadczyła, że wcześniej nie była informowana o konieczności informowania pracodawcy o pozostawaniu w zakładzie pracy poza godzinami jego pracy i że nie zapoznała się z Regulaminem Pracy. Odmówiła złożenia podpisu na notatce służbowej (notatka służbowa k. 9). Tego samego dnia powódka złożyła pisemne wyjaśnienia. Stwierdziła, że jako kierownik cechuje się zwiększoną gotowością do pracy i wykonuje ją poza normalnymi godzinami. Wskazała, że pralnia świadczy usługi na rzecz podmiotów zewnętrznych i w sezonie wysokim od maja do września zdarzają się sytuacje, że klienci proszą o wydanie pościeli poza godzinami pracy pralni. Podkreśliła, że w ciągu dwóch lat pracy pozyskała ponad 30 kontrahentów, którzy stale współpracują z szpitalną pralnią z uwagi na dogodne warunki i możliwość otrzymania prania o każdej porze. W jej ocenie nie działała na szkodę szpitala, a tylko wykonywała powierzone jej obowiązki ustalone z pracodawcą. Podniosła, że do dnia dzisiejszego nie została poinformowana o jakichkolwiek zmianach w funkcjonowaniu pralni (pismo z 25.08.2022 r. k. 10).

W dniu 26.08.2022r. pracodawca wymierzył E. G. na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 1 kp karę porządkową upomnienia w związku z nieprzestrzeganiem przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegającym na działaniu sprzecznym z Regulaminem Pracy tj. § 27 ust.1 i 3 poprzez przebywanie na terenie zakładu pracy poza godzinami czasu pracy, bez wiedzy i zgody pracodawcy, a także jego polecenia. W jego ocenie powyższe działanie stanowi poważne nadużycie i nie może być tolerowane (zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej z dnia 26.08.2022r. k. 11-12).

Powódka wniosła sprzeciw od udzielonej kary. W jej przekonaniu działała na korzyść pracodawcy, a nie na jego szkodę. Oświadczyła, że stworzyła siatkę klientów i czuła się odpowiedzialna za prawidłowe wykonywanie usług. Podniosła, że z własnej woli poświęciła swój prywatny czas i naraziła się na koszty dojazdu z E.. Wskazała, że poczuła się dyskryminowana, ponieważ podczas wysłuchania nie zastosowano wobec niej pouczenia ustnego (sprzeciw od udzielonej kary z 31.08.2022r. k. 13). Pismem sporządzonym w dniu 13.09.2022r. pracodawca nie uwzględnił sprzeciwu wniesionego przez powódkę od udzielonej kary upomnienia (pismo z 13.09.2022r. k. 14-15).

(...) Sp. z o.o. z/s w W. wystosowała do pozwanego szpitala pismo z podziękowaniem za „super obsługę zrealizowaną za pośrednictwem pracownika E. G., która to pomimo wolnych dni (długiego weekendu) umożliwiła pobranie czystej pościeli.” Spółka wskazała, że jako obiekt hotelowy dziękuje za zrozumienie i liczy na dalszą owocną współpracę dla obopólnych korzyści spółki i szpitala (k. 8)

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd rozpoznał sprawę w granicach przyczyny wskazanej w oświadczeniu o zastosowaniu kary porządkowej. Po gruntownej analizie zebranego w sprawie materiału dowodowego stwierdził, że wniesione powództwo o uchylenie nałożonej na powódkę kary porządkowej upomnienia jest uzasadnione, ponieważ w przekonaniu Sądu wskazana przez pracodawcę przyczyna nałożenia kary porządkowej nie mieściła się w katalogu okoliczności ujętych w treści art. 108 kp, których wystąpienie skutkuje zastosowaniem przez pracodawcę sankcji wychowawczej w postaci kary. Kara ta okazała się zatem nieuzasadniona.

Wskazać należy, iż pracodawca stosując kary porządkowe korzysta ze szczególnych uprawnień przyznawanych mu ze względu na zachowanie porządku i organizacji pracy. Na skutek uprawnienia do nałożenia kary porządkowej pracodawca staje się w określonych ramach sędzią w swojej własnej sprawie, orzekając o skutkach uchybień pracowników oraz o stopniu ich winy. Przypadki naruszenia pewnych obowiązków pracowniczych, za które pracownik może ponieść odpowiedzialność porządkową ustanawia art. 108 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp 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 usprawiedliwienia nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia, karę nagany. (...) odpowiedzialność porządkowa obejmuje więc czyny naruszające porządek pracy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe. Jako naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy należy traktować również wszelkie uchybienia w stosunku do aktów wewnątrzzakładowych, które ten porządek określają, takich jak układ zbiorowy pracy czy regulamin pracy. Nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku obejmuje również niewykonywanie prawnie skutecznych poleceń przełożonych dotyczących pracy. Pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej może nastąpić w przypadku, gdy jego zachowanie wypełnia określone przesłanki, a więc gdy pracownik narusza obowiązki w zakresie porządku pracy i to w sposób naganny. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej pracownika jest wina pracownika, naganność i bezprawność jego zachowania. Powyższe prowadzi to do wniosku, że pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenie określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenie wszystkich obowiązków pracowniczych. Przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej mają charakter bezwzględnie obowiązujący i nie jest możliwe umowne ich ograniczenie, wyłączenie czy rozszerzenie ani co do rodzaju kar ani co do zakresu ich stosowania. Jest to zamknięty katalog okoliczności uzasadniających odpowiedzialność porządkową, a zatem wskazanych tam przyczyn nałożenia kary nie można interpretować rozszerzająco. Karę nałożyć można tylko za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy.

Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność twierdzeń wskazanych przez stronę pozwaną, tj. czy w okolicznościach sprawy uzasadnione było nałożenie na powódkę przedmiotowej kary porządkowej. Stwierdził, że w stanie faktycznym sprawy nie doszło do naruszenia przez E. G. ustalonej przez pozwanego pracodawcę organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych. W ocenie Sądu dokonane przez powódkę w dniu 13.08.2022r. działania polegające na udaniu się w dniu wolnym od pracy na teren zakładu i wydaniu na rzecz kontrahenta pościeli – nie wyczerpało przesłanek zawartych w treści. Sąd po analizie okoliczności faktycznych sprawy zaaprobował stanowisko powódki, że działała ona w dobrej wierze, wykazała się zaangażowaniem i poczuciem odpowiedzialności za powierzone stanowisko i ciążące na niej obowiązki służbowe. Oczywiście jest, że każdy podmiot wykonujący działalność usługową musi dbać o zadowolenie swoich klientów. Pralnia szpitalna jest jeszcze na etapie budowania swojej pozycji na lokalnym rynku. Jak wynika z informacji powódki pozyskuje ona nowych klientów, a co za tym idzie, zwiększa swoje zyski. W tej sytuacji dbałość o klientów jest szczególnie uzasadniona. Sytuacja z 13 sierpnia 2022 r. była nietypowa, był to długi weekend, pralnia miała powrócić do pracy we wtorek 16 sierpnia 2022 r. Odmowa wydania pościeli oznaczałaby pozostawienie klienta bez czystego prania przez kolejne 2 doby. Istniało duże ryzyko utraty takiego klienta. W tej sytuacji decyzja powódki była jak najbardziej słuszna i dokonana w interesie pracodawcy. Taka postawa zasługuje na wyróżnienie. Karanie powódki w

tej sytuacji było kuriozalne. Twierdzenia pozwanego, że zysk pralni nie ma dla niego żadnego znaczenia Sąd pominie milczeniem, bowiem jest to całkowicie nielogiczne i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Jeśli rzeczywiście stronie pozwanej nie zależy na przychodach, to należałoby to rozpatrywać pod kątem przepisów o niegospodarności, a zapewne nie to było celem pozwanego. Skoro pozwany prowadzi pralnię, to powinien dbać o jej zyski, co oznacza dbałość o każdego klienta zewnętrznego. Lekceważenie kontrahentów w państwie o gospodarce rynkowej jest nie do pomyślenia.

Warto wskazać, że powódka jest kierowniczką pralni, z racji piastowanego stanowiska powinna mieć i ma odpowiednią dozę samodzielności. Kwestia wydania prania w sobotę nie jest jakimś nadzwyczajnym, szczególnie ważkim zagadnieniem, wymagającym zaangażowania dyrektora szpitala. Ponadto trudno sobie wyobrazić, że dyrektor szpitala odmówiłby wykonania prośby (...) sp.z o.o. Taką odmowę należałoby bowiem kwalifikować w kontekście niegospodarności, o czym wyżej była mowa.

Warto podkreślić, że jednym z podstawowych obowiązków pracowników uczyniono obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Obowiązek ten został wprost wyrażony w art. 100 § 2 pkt 4 kp i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię czy renomę na rynku). Dobro zakładu pracy obejmuje jego istnienie, rozwój oraz sprawne funkcjonowanie. Dbanie o dobro zakładu pracy oznacza zakaz szkodenia przez pracownika pracodawcy i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek, np. praca w godzinach nadliczbowych lub bez polecenia pracodawcy. Sąd Najwyższy wskazał, że dobro zakładu pracy jest wspólną wartością, „dobrem” nie tylko pracodawcy, ale również zatrudnionych tam pracowników. Zakład pracy w znaczeniu przedmiotowym jest więc wartością, która powinna być chroniona przez zatrudnionych w nim pracowników.

Niewątpliwie powódka działała w trosce o tak rozumiane dobro zakładu pracy. Warto wskazać, że w ciągu dwóch lat pracy pozyskała ponad 30 kontrahentów, którzy stale współpracują z pralnią pozwanego, pralnia zwiększyła przychody w sposób istotny przestając być obciążeniem dla zadłużonego szpitala.

13 sierpnia 2022 r. powódka wydała pranie klientowi nie po to, aby naruszyć regulamin pracy, lecz po to, by zadbać o kontrahenta pralni. Twierdzenia pozwanego, że nie było to działanie w interesie zakładu pracy jest pozbawione logiki. Nawet jeśli pralnia jest tak niedochodowa jak twierdzi pozwany w odpowiedzi na pozew, to nie jest to powód, aby jej kierowniczka lekceważyła kontrahentów.

Jak wyżej wskazano zachowanie powódki skutkować powinno nagrodą, a nie karą. Nałożenie przez pracodawcę upomnienia stanowi w tej sytuacji oczywiste naruszenie art. 8 kp. Przepis ten stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Warto wskazać, że mimo iż dyrektor szpitala powziął wiedzę o zachowaniu powódki już w dniu 13 sierpnia 2022 r., to czynności zmierzające do jej ukarania miały miejsce dopiero ok. 25 sierpnia 2022 r. Uzasadnione jest zatem przypuszczenie powódki, że przyczyną nałożenia kary nie było wydanie prania w sobotę, lecz zwrócenie się o czas wolny w zamian za pracę wówczas wykonaną. Czyni to nałożoną karę w sposób oczywisty nieuzasadnioną w świetle art. 8 kp.

Na marginesie: skoro potrzeba wydania prania poza godzinami pracy pralni występuje, to pracodawca powinien kwestię tą uregulować np. przewidując odpowiedni ryczałt. Kara porządkowa nie jest żadnym rozwiązaniem.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w wyroku.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.