

Sygn. akt VIII *Pa* 43/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa W. Ś. (Ś.)

przeciwko Politechnice (...) w G.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 6 lutego 2020 r. **sygn. akt** VI P 166/18

1. oddala apelację;

2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka

Sygn. akt VIII Pa 43/20

UZASADNIENIE

Powód W. Ś. domagał się od pozwanej Politechniki (...) w G. uchylenia kary porządkowej nagany nałożonej na powoda pismem z dnia 12 lutego 2018 roku oraz zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

Wyrokiem z dnia 6 lutego 2020r. Sąd Rejonowy w Gliwicach uwzględnił powództwo w całości i obciążył pozwaną kosztami postępowania.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód jest pracownikiem pozwanej od 5 listopada 2010r. zatrudnionym na stanowisku głównego specjalisty w pełnym wymiarze czasu pracy. W informacji o zatrudnieniu i uprawnieniach wskazano, że powoda obowiązuje 8 godzinna dobową i przeciętnie 40 godzinna tygodniowa norma czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Powód zapoznał się z treścią Regulaminu pracy pozwanej. Zgodnie z zarządzeniem Rektora pozwanej, zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy rozpoczynają pracę na stanowisku pracy o godzinie 7.00, a kończą na stanowisku pracy o godzinie 15.00.

Powód do 31 sierpnia 2016r. był Kierownikiem D. Organizacji i (...). Od 1 września 2016r. pracował na stanowisku głównego specjalisty administracyjnego, a jego bezpośrednią przełożoną została B. G., która pracowała w budynku mieszczącym się przy innej ulicy niż budynek powoda. Po zmianie stanowiska pracy powód nie otrzymał karty stanowiska pracy. W zakresie obowiązków pracowniczych powoda było także przemieszczanie się do innych jednostek uczelni. Do ewidencji wyjść służbowych wpisywało się tylko wyjścia niezwiązane z zakresem obowiązków na uczelni.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego, powód w latach 2017-2018 informował swoją przełożoną B. G. o wyjściach prywatnych oraz służbowych. Tylko część wyjść, na które powód wskazywał w e-mailach została wpisana do ewidencji wyjść. Jeśli powód chciał opuścić teren pozwanej w związku z prywatną sprawą mógł to zgłosić także prorektorowi B. Ł..

W dniu 30 stycznia 2018r. powód miał uczestniczyć w spotkaniu prowadzonym przez Prorektora ds. Ogólnych. Powód pierwotnie nie stawiał się na to spotkanie. Osoby uczestniczące w tym spotkaniu wskazały, że widziały powoda odjeżdżającego z uczelni. Powód pojawił się na spotkaniu dopiero po telefonicznej interwencji. W związku z uzyskaną informacją, Prorektor pozwanej (już po odbytym spotkaniu) udał się do pomieszczenia przy ul. (...), gdzie był monitoring. Polecił sprawdzenie nagrania z kamer odnośnie daty opuszczenia terenu przez powoda. Na zlecenie prorektora B. Ł. pracownik ochrony W. O. sporządził zestawienie godzin wejścia powoda na teren przy ul. (...) i godzin wyjścia powoda z tego terenu za okres od 30 stycznia do 7 lutego 2018 roku. Z zestawienia wynikało, że powód opuszczał teren uczelni przy ul. (...) przed godziną 15.00.

W dniu 12 lutego 2018r. na podstawie art. 108 § 1 pkt 2 k.p. i § 6 ust. 3 pkt 1 i 2 Regulaminu pracy udzielono powodowi kary nagany w związku z rażącym zaniedbywaniem podstawowych obowiązków pracownika oraz nieprzestrzeganiem ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na opuszczaniu w okresie od 22 stycznia do 7 lutego 2018r. miejsca pracy bez zezwolenia przełożonego, a tym samym nieprzestrzeganiu czasu pracy ustalonego na Uczelni. Informację o ukaraniu podpisał prorektor B. Ł., który na mocy udzielonego pełnomocnictwa był uprawniony do reprezentowania pozwanej w czynnościach z zakresu prawa pracy wobec pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. Przed nałożeniem kary powód został wysłuchany przez prorektora oraz Kierownika D. Spraw Osobowych B. G..

Jak ustalił Sąd Rejonowy, powód w dniu 16 lutego 2018r. złożył sprzeciw od wymierzonej mu kary porządkowej. Pozwana w dniu 20 lutego 2018r. zwróciła się do Komisji Krajowej Związku Zawodowego (...) o konsultację w zakresie ukarania powoda karą porządkową. Komisja Krajowa ZZ (...) pismem z 26 lutego wyraziła negatywne stanowisko w zakresie ukarania powoda i wniosła o uchylenie kary porządkowej.

W dniu 24 maja 2017r. pozwana dowiedziała się, że została zarejestrowana Komisja Zakładowa ZZ (...). W dniu 21 lutego 2018r. pozwana zapoznała się z wnioskiem o uwzględnienie przedstawicieli Komisji Zakładowej ZZ (...) w posiedzeniach spotkaniach i innych formach kontaktu między pracodawcą, a przedstawicielami pracowników. W dniu 26 lutego pozwana została poinformowana, że Komisja Zakładowa tego związku liczy 20 pracowników.

W dniu 1 marca 2018r. sprzeciw powoda został odrzucony przez rektora pozwanej uczelni.

Sąd Rejonowy wskazał, że z ostrożnością podszedł do zeznań świadka A. K., albowiem jak świadek nie pracuje już od kilku lat. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda w zakresie w jakim wskazywał, że miał elastyczny czas pracy, bowiem okoliczność ta nie została wykazana.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy przytoczył art. 108 § 1 pkt. 2 k.p., zgodnie z którym 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 nagany. W myśl art. 109 § 2 k.p. kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika.

Nie budziło wątpliwości Sądu Rejonowego, że z uwagi na treść pełnomocnictwa prorektor B. Ł. był osobą uprawnioną do nałożenia kary porządkowej na powoda oraz, że pozwana przed wymierzeniem mu kary porządkowej wysłuchała powoda. Powód sam wskazał, że został „przesłuchany” przed wymierzeniem kary.

Jak dalej wskazał Sąd pierwszej instancji, według art. 110 k.p. 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.

W ocenie Sądu Rejonowego, zarzut pozwanej, że powód dopuścił się rażącego zaniedbania podstawowych obowiązków pracowniczych, nie mógł być podstawą nałożenia kary porządkowej, gdyż ma charakter ogólny, nie odnosi się do żadnego konkretnego obowiązku, a nadto nie wskazuje daty naruszenia.

Zarzut dotyczący opuszczania miejsca pracy bez zezwolenia przełożonego w okresie od 22 stycznia do 7 lutego 2018r. jest natomiast konkretny i w zasadzie nie kwestionowany przez powoda. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że powód argumentował opuszczanie miejsca pracy na dwa sposoby: po pierwsze wskazywał, że opuszczanie miejsca pracy związane było z podejmowaniem czynności służbowych, a po drugie, że w związku ze zajmowanym stanowiskiem pracy jego czas pracy był elastycznie uregulowany. W ocenie Sądu orzekającego, powód nie wykazał, że obowiązywał go nienormowany czas pracy, a zatem zgodnie z przepisami pozwanej winien pracować w godzinach od 7.00 do 15.00. Skoro w spornym okresie, powód opuszczał swoje stanowisko pracy przed godziną 15.00 bez wyjaśnienia, gdzie się udaje i czy jest to wyjście służbowe to znaczy, że nie przestrzegał ustalonego przez pracodawcę czasu pracy, za co mogła mu zostać wymierzona kara porządkowa.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 112 § 1 k.p. jeżeli zastosowanie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie ze względu na niedopełnienie obowiązków konsultacyjnych z zakładową organizacją związkową.

W rozpoznawanej sprawie, pozwana zwróciła się do organizacji związkowej w celu osiągnięcia opinii, jednakże nie zwróciła się do organizacji zakładowej, a jedynie do Komisji Krajowej (ponadzakładowej). Z treści regulacji zawartej w art. 112 § 1 k.p. wynika, że tryb konsultacyjny jest obowiązkowy z udziałem zakładowej organizacji związkowej, a tylko w przypadku, gdy nie ma zakładowej organizacji związkowej możliwe jest skorzystanie z trybu konsultacji z organizacją ponadzakładową. Pozwana o zarejestrowaniu organizacji związkowej dowiedziała się w maju 2017r., a informację, że organizacja ta spełnia warunki do uznania jej za zakładową organizację związkową pozwana uzyskała w dniu 26 lutego 2018r., a zatem po wpłynięciu sprzeciwu, ale jeszcze przed jego odrzuceniem. Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy uznał, że skoro 14 dniowy termin do odrzucenia sprzeciwu upływał dopiero 2 marca 2018r., to pozwana mogła podjąć działania zmierzające do podjęcia trybu konsultacyjnego z zakładową organizacją związkową zwłaszcza, że organizacja

związkowa już w dniu 21 lutego 2018r. poinformowała pozwaną, że spełnia warunki do uznania jej za zakładową organizację związkową. Pozwana mogła zatem już wcześniej przygotować się do podjęcia czynności konsultacyjnych. Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że kodeks pracy ani, żadna inna ustawa nie przewiduje terminu w którym związek zawodowy powinien zająć stanowisko w zakresie wyrażenia opinii, a zatem zastosowanie powinny mieć w drodze analogi przepisy o konsultacjach zawarte w kodeksie pracy. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę termin ten wynosi 5 dni (art. 38 § 2 k.p.), a przy jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia – 3 dni (art. 52 § 1 i art. 53 § 4 k.p.). W konsekwencji to pracodawca podejmując tryb konsultacji ma możliwość wyznaczenia terminu na udzielenie odpowiedzi. Jeżeli pozwana wyznaczyłaby związkowi zawodowemu trzydniowy termin do wyrażenia stanowiska, to możliwe byłoby w ustawowym terminie odrzucenie sprzeciwu pracownika. W konsekwencji, Sąd pierwszej instancji uznał, że pozwana zaniechała przeprowadzenia trybu konsultacyjnego z zakładową organizacją związkową, a co za tym idzie nie został spełniony wymóg konsultacji związkowej. Z tych przyczyn, Sąd Rejonowy uchylił karę nagany nałożoną na powoda i na zasadzie art. 98 kpc obciążył pozwaną kosztami postępowania.

Pozwana wniosła apelację od powyższego wyroku, zarzucając naruszenie art. 233§1 kpc poprzez wyprowadzenie przez Sąd pierwszej instancji błędnych wniosków z ustalonych okoliczności faktycznych, które miały istotny wpływ na wynik sprawy, polegający na przyjęciu, że pozwana nie dopełniła obowiązków konsultacyjnych ze Związkiem Zawodowym (...) pozwanej i zaniechała przeprowadzenia trybu konsultacyjnego z zakładową organizacją związkową.

W oparciu o ten zarzut, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie przed sądem drugiej instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, a ocena tak zgromadzonego materiału dowodowego nie przekracza granic określonych przepisem art. 233 k.p.c. Poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne, albowiem zostały one wyczerpująco i logicznie uzasadnione. Sąd I instancji dokonał prawidłowej subsumpcji przepisów prawnych w świetle ustalonego stanu faktycznego. Podniesione przez skarżącą w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Argumentacja apelującej sprowadza się w istocie do twierdzenia, że skoro w dacie wystąpienia do Komisji Krajowej ZZ Kontra z wnioskiem o zajęcie stanowiska w sprawie kary nagany na powoda, nie posiadała wiedzy o istnieniu zakładowej organizacji związkowej w postaci Komisji Zakładowej ZZ Kontra, to nie miała obowiązku ponawiania trybu konsultacyjnego. Sąd Okręgowy nie podziela tego stanowiska. Po myśli art. 25¹ ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001r., Nr 79, poz. 854 z późn.zm) - w brzmieniu obowiązującym do końca 2018r. - uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami; organizacja ta przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy informację o łącznej liczbie członków tej organizacji.

Treść przepisu podlegała różnym interpretacjom w orzecznictwie i doktrynie co do skutków niezachowania powyższych terminów w odniesieniu do daty nabycia uprawnień zakładowej organizacji związkowej oraz wpływu na prawidłowość oświadczeń woli pracodawcy np. w przedmiocie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy o pracę. W wyroku z 15 listopada 2006r., I PK 135/06, Sąd Najwyższy przyjął, że brak informacji w przewidzianym prawem terminie oznacza, że pracodawca ma prawo uznać, że organizacja związkowa utraciła uprawnienia do uznawania jej za zakładową organizację związkową. W innych wyrokach orzecznictwo uznawało, że jeżeli związek zawodowy nie poinformował pracodawcy o liczbie członków, lecz w późniejszym czasie wykazał, że posiadał co najmniej 10 członków, to czynności podejmowane przez pracodawcę bez konsultacji lub porozumienia z tym związkiem zawodowym mogą

być uznane za wadliwe i to z mocą wsteczną. Ostatecznie, w uchwale z dnia 20 grudnia 2012 r., III PZP 7/12, LEX nr 1274988), Sąd Najwyższy wskazał, że: „Nieprzedstawienie przez zakładową organizację związkową informacji, o której mowa w art. 25¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych (...) powoduje, że nie są wadliwe czynności podjęte przez pracodawcę bez wymaganego współdziałania z tą organizacją, aż do dnia przedstawienia tej informacji”. Uchwała ta utwierdziła pogląd, że w sytuacji gdy informacja o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej przekazana została po terminie określonym w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych – w brzmieniu obowiązującym do końca 2018r. – to jest skuteczna w odniesieniu do czynności pracodawcy podejmowanych po uzyskaniu tej informacji.

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, przypomnieć należy, że Komisja Zakładowa ZZ Kontra powstała w maju 2017r. Z pisma organizacji związkowej wynika, że na dzień 31 grudnia 2017r. liczyła 20 członków. Pismo z tą informacją wpłynęło do pozwanej w dniu 26 lutego 2018r. i w ocenie Sądu Okręgowego, z tym dniem Komisja Zakładowa ZZ Kontra uzyskała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej.

Komisja Zakładowa ZZ Kontra nie naruszyła terminu określonego w art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, w brzmieniu obowiązującym do końca 2018r. Zobowiązywał on do podawania pracodawcy liczby członków „co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale”. W przypadku nowo powstających organizacji związkowych, pretendujących do nabycia uprawnień zakładowej organizacji związkowej przepis ten nie określa terminu, w jakim informacja o liczbie członków ma być przekazana „po raz pierwszy”. Na marginesie wskazać należy, że obowiązek przedstawiania pracodawcy informacji o liczbie członków organizacji związkowej według stanu na 30 czerwca i 31 grudnia został wprowadzony dopiero od 1 stycznia 2019r., a zatem zarzut apelującej w tym zakresie jest bezpodstawny.

Informacja wpłynęła do pozwanej przed upływem 14 dniowego terminu o którym mowa w art. 112 § 1 kp, wobec czego pozwana miała zarówno możliwość jak i obowiązek przeprowadzenia konsultacji związkowej z właściwą zakładową organizacją związkową.

Ustalenie, że Komisja Zakładowa ZZ Kontra z dniem 26 lutego 2018r. uzyskała uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, zdaniem Sądu Okręgowego zobowiązywało pozwaną do przeprowadzenia konsultacji w sprawie kary porządkowej nałożonej na powoda, bowiem do tego dnia pozwana nie odrzuciła jeszcze sprzeciwu i nie upłynął termin do jego odrzucenia.

Wniosek pozwanej o zajęcie stanowiska w sprawie kary nagany nałożonej na powoda skierowany w dniu 20 lutego 2018r. do Krajowej Komisji ZZ Kontra, jako złożony do niewłaściwej organizacji związkowej nie wywołał żadnych skutków prawnych, a zatem apelująca nie może podnosić argumentu, że wyczerpała tryb konsultacji przed pozyskaniem informacji o tym, że powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej.

Od 26 lutego 2018r. pozwana miała 4 dni do podjęcia decyzji w sprawie sprzeciwu powoda. Ponieważ jak to wyżej wskazano, kodeks pracy nie określa w jakim terminie organizacja związkowa ma zająć stanowisko co do kary porządkowej, pracodawca może wnosić o zajęcie stanowiska nawet w terminie 1 dnia.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej jako niezasadną.

O kosztach Sąd Okręgowy orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 10 ust.2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800)

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka