

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 lutego 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo P. W. w sprawie przeciwko Miejskiemu Ośrodkowi Sportu i Rekreacji w Ł. o uchylenie kary porządkowej i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego pozwanego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód P. W. zatrudniony został w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Ł. na podstawie umowy o pracę od dnia 1 maja 2011 roku na stanowisku zastępcy Dyrektora ds. sportu i rekreacji, od dnia 1 lutego 2012 roku na stanowisku menadżera sportu.

Pozwany w dniu 27 maja 2014 roku wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

W związku z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi z dnia 18 grudnia 2014 roku powód przywrócony został w pozwanym na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Powód podjął pracę u pozwanego w związku z wyrokiem przywracającym do pracy począwszy od dnia 2 lutego 2015 roku.

W dniu 1 kwietnia 2015 roku i 2 kwietnia 2015 roku w siedzibie pozwanego w obecności B. G., J. K. i M. S. (1) przyjęto od powoda wyjaśnienia na okoliczność zastania powoda w dniu 27 marca 2015 roku przez Z. C. w pomieszczeniu dla Sędziów w Hali Sportowej w sytuacji sugerującej zaśnieć powoda oraz na okoliczności związane z obecnością w pracy w dniu 31 marca 2015 roku.

Od dnia 3 kwietnia 2015 roku do 14 kwietnia 2015 roku dyrektora pozwanego R. P. przebywał na zwolnieniu lekarskim i urlopie, natomiast powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 3 kwietnia 2015 roku do 6 maja 2015 roku.

W dniu 7 maja 2015 roku pozwany wręczył powodowi zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej nagany wskazując jako podstawę prawną art. 108§1 pkt 2 kp oraz postanowienia Regulaminu Pracy pozwanego §31 ust 1 pkt 2 z powodu nieprzestrzegania przez powoda ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz nieprzestrzegania przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy polegającym na tym, iż :

- powód zachował się w sposób naganny w stosunku do współpracownika,
- podjął działania mające na celu zatajenie lub nieprawdziwe przedstawienie okoliczności związanych z wykonywaniem zadań służbowych w dniu 31 marca 2015 roku,
- wyszedł w dniu 31 marca 2015 roku z pracy kilka minut przed jej zakończeniem bez wiedzy i zgody swojego przełożonego, nie odnotowując wyjścia w ewidencji wyjść służbowych,
- nie podpisał się na liście obecności w dniu 31 marca 2015 roku.

W doręczonym zawiadomieniu pozwany poinformował powoda, iż w terminie 7 dni - licząc od daty otrzymania niniejszego zawiadomienia ma prawo wniesienia sprzeciwu do Dyrektora pozwanego.

Pełnomocnik powoda nadał w dniu 14 maja 2015 roku na pocztę sprzeciw od udzielonej kary nagany, skierowany do dyrektora pozwanego, zarzucając obrazę art. 109 §1 kp poprzez nałożenie kary porządkowej po upływie 5 tygodni od dnia powzięcia wiadomości o rzekomym naruszeniu obowiązku pracowniczego oraz art. 108§1 kp poprzez nałożenie

kary porządkowej w przypadku niespełnienia ustawowych przesłanek i wniósł o uchylenie nałożonej kary porządkowej i uznanie jej za niebyłą oraz wykreślenie adnotacji o ukaraniu z akt osobowych powoda. Sprzeciw wpłynął do pozwanego w dniu 21 maja 2015 roku.

Pismem z dnia 1 czerwca 2015 roku (doręczonym powodowi osobiście w dniu 2 czerwca 2015 roku) pozwany poinformował, iż z uwagi na uchybienie 7 – dniowego terminu do wniesienia sprzeciwu odrzuca sprzeciw od nałożonej kary porządkowej. Pozwany wskazał, iż termin do wniesienia sprzeciwu upłynął w dniu 14 maja 2015 roku, natomiast do tego czasu pracownik ani osobiście, ani przez pełnomocnika nie wniósł sprzeciwu. Pismo skierowane zostało do wiadomości pełnomocnika powoda - adwokata A. R. i zostało pełnomocnikowi doręczone w dniu 10 czerwca 2015 roku.

Powód został zapoznany z regulaminem pracy w dniu 2 lutego 2015 roku, zawierającym przepisy dotyczące odpowiedzialności porządkowej, w tym terminu do złożenia pozwu od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu.

Po doręczeniu powodowi pisma o odrzuceniu sprzeciwu powód kontaktował się ze swoim pełnomocnikiem.

Sąd Rejonowy oddalił wnioski pełnomocnika pozwanego o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków B. G., J. K., M. S. (2) na okoliczność wysłuchania powoda przed udzieleniem kary porządkowej nagany oraz ustaleń poczynionych podczas tego wysłuchania, udziału świadków w wysłuchaniu powoda, daty poinformowania Dyrektora pozwanego o wyniku przesłuchania oraz daty wpływu sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej, albowiem okoliczności te Sąd uznał ostatecznie jako niesporne, nie wymagające dowodzenia, wobec zeznań powoda oraz okoliczności wynikających ze złożonych dokumentów. Oddaleniu podlegały także wnioski o dopuszczenie dowodu z zeznań powyżej wskazanych świadków na okoliczność przyczyn nałożenia kary porządkowej nagany oraz świadka Z. C. na okoliczność zastania powoda śpiącego w pracy oraz daty tego zdarzenia, sporządzenia notatki służbowej ze zdarzenia, reakcji powoda na wejście świadka do pokoju, w którym spał, albowiem z uwagi na przyczyny formalne związane z niewyczerpaniem drogi wewnątrzzakładowej, Sąd nie był własny badać merytorycznych podstaw udzielonej kary porządkowej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał powództwo za podlegające oddaleniu.

Sąd podniósł, iż zgodnie z 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 usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.

Odpowiedzialność porządkowa pracowników jest instrumentem reakcji pracodawcy na naruszenie przez pracownika niektórych obowiązków. Spełnia ona funkcję represyjną. Zapobiegając naruszeniu obowiązków pracowniczych, spełnia ona również funkcję prewencyjną. Stosowanie kar porządkowych przez pracodawcę odbywa się na zasadzie fakultatywności. Kodeksowa odpowiedzialność porządkowa stanowi dla pracodawcy jedno z narzędzi egzekwowania zakładowego porządku. Przesłankami odpowiedzialności porządkowej są: wina pracownika (co wynika z istoty tej odpowiedzialności oraz z art. 111) oraz bezprawność jego zachowania, polegająca na naruszeniu obowiązków określonych w § 1 i 2. art. 108. Wina, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, oznacza negatywną ocenę stosunku pracownika do faktu naruszenia obowiązków pracowniczych. Jest to subiektywna przesłanka odpowiedzialności porządkowej pracownika. Pracodawca, podejmując decyzję o ukaraniu (lub odstąpieniu od ukarania), obowiązany jest uwzględniać rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika.

Pracodawca stosując w stosunku do pracownika karę porządkową zobowiązany jest do dochowania wszelkich warunków formalnych wskazanych w przepisach art. 109-112 kp, a mianowicie kara porządkowa 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. Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 kp). Stosownie do brzmienia art. 111 kp 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.

Przepisy kodeksu pracy określają także wymogi formalne dla ukaranego pracownika dla wdrożenia drogi wewnątrzzakładowej w związku z udzieloną karą porządkową poprzez możliwość złożenia sprzeciwu do pracodawcy, a następnie wystąpienia na drogę postępowania sądowego.

Jeżeli chodzi o procedurę odwoławczą w zakresie kary porządkowej, to kwestie te reguluje art. 112 kp, a mianowicie w razie gdy zastosowanie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może bronić się przy pomocy określonej przepisem art. 112 procedury odwoławczej, tj. wnosząc sprzeciw, który rozpatrywany jest w postępowaniu wewnątrzzakładowym (§ 1), a następnie występując z powództwem o uchylenie kary do sądu pracy (§ 2). Zastosowana kara wywołuje skutki prawne do czasu uwzględnienia przez pracodawcę sprzeciwu lub uprawomocnienia się orzeczenia sądu pracy o uchyleniu kary, ponieważ wszczęcie postępowania reklamacyjnego nie wpływa na jej wykonalność. Bieg terminu do wniesienia sprzeciwu rozpoczyna się od dnia zawiadomienia pracownika o ukaraniu. Pracownik ma na to 7 dni. Po upływie tego okresu pracownik traci prawo do złożenia sprzeciwu. Jest to termin postępowania reklamacyjnego, który nie podlega zawieszeniu lub przywróceniu. Po jego przekroczeniu pracodawca nie ma obowiązku rozpatrzenia przedstawionego mu sprzeciwu. Prawomocne zakończenie postępowania wewnątrzzakładowego powoduje zamknięcie drogi sądowej do występowania z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary porządkowej (por. wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 419). Przepis art. 112 § 2 przewiduje także sądową kontrolę zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może bowiem w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Kodeks przewiduje trzy łączne warunki dopuszczalności wystąpienia przez pracownika do sądu: wyczerpanie wewnątrzzakładowego trybu odwoławczego (zob. wyr. SN z 7.4.1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 419), odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę oraz zachowanie 14-dniowego terminu do wniesienia pozwu. Wskazany termin 14-dniowy, podobnie jak termin z art. 264, ma charakter terminu zawitego prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kpc dotyczące uchybienia i przywracania terminów procesowych (art. 168 i nast. kpc). Oznacza to, że termin ten nie może być w żadnych okolicznościach przywrócony. Podstawy do przywrócenia tego terminu nie może stanowić art. 265. Wymienia on wyczerpująco czynności, do dokonania których przywrócenie uchybionego terminu bez winy pracownika jest dopuszczalne. Nie ma wśród nich żądania uchylenia kary porządkowej. Brak także szczególnego odesłania do art. 265 w art. 112 § 2 (por. wyr. SN z 27.3.2000 r., I PKN 564/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 514, Pr. Pracy 2000, Nr 10, s. 35 oraz wyr. SN z 9.5.2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 615; zob. też uchw. SN z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194 z glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1987, Nr 1, poz. 19). Zdaniem SN regulacja taka nie oznacza, że istnieje luka w prawie. Jej ratio legis polega na tym, że "przedłużanie postępowania w sprawach o zastosowanie kar porządkowych z punktu widzenia ich funkcji jest nie tylko niepożądane, ale i niecelowe" (z treści uzasadnienia cyt. powyżej wyr. z 9.5.2000 r.).

Podnosząc powyższe wywody teoretyczne Sąd Rejonowy zważył, że pozwany zawiadomił powoda o zastosowanej karze upomnienia na piśmie (pismo z dnia 7 maja 2015 roku) i wskazał rodzaj uchybienia obowiązków pracowniczych, datę dopuszczenia się uchybienia oraz pouczył o prawie i terminie wniesienia sprzeciwu. Sprzeciw wpłynął do pozwanego w dniu 21 maja 2015 roku, po nadaniu go przez pełnomocnika powoda w dniu 14 maja 2015 roku. Powyższe wskazuje na uchybienie 7 - dniowemu terminowi na złożenie sprzeciwu od zawiadomienia powoda o zastosowanej karze upomnienia. Sąd całkowicie nie zgodził się ze stroną powodową, iż do terminu określonego w art. 112 kp mogą znaleźć zastosowanie zasady związane z terminami procesowymi. Siedmiodniowy termin do wniesienia sprzeciwu od wymierzonej kary porządkowej jest terminem prawa materialnego, a nie procesowym. Nie może być przywrócony ani przez pracodawcę, ani przez Sąd pracy. Z uwagi na to, iż termin ten jest terminem prawa materialnego, nie ma możliwości do zastosowania do sprzeciwu przepisów kodeksu postępowania cywilnego dotyczących terminów, w tym art. 165 § 2 kpc, zgodnie z którym oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora

świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu. O tym, z jakim terminem mamy do czynienia (procesowym czy materialnoprawnym) w danym przypadku, przesądza skutek prawny związany z jego upływem. W przypadku terminów prawa materialnego polega on na wygaśnięciu prawa podmiotowego lub niemożności jego dochodzenia, natomiast w przypadku prawa procesowego – na pozbawieniu skuteczności dokonanej czynności procesowej (M. S., Terminy, s. 9).

Termin określony w art. 112 kp w zakresie terminu do złożenia sprzeciwu, to jest do dokonania określonej czynności przewidzianej prawem uważa się za zachowany, jeżeli przed upływem 7 dniowego terminu złożono (doręczono) pismo zawierające sprzeciw pracodawcy. Wniesienie sprzeciwu po upływie siedmiodniowego terminu jest równoznaczne z uczynieniem przez pracownika użytku z uprawnienia, które utracił. Powód w związku z doręczeniem pozwanemu sprzeciwu w dniu 21 maja 2015 roku, a więc z przekroczeniem 7 – dniowego terminu od daty zawiadomienia powoda o nałożeniu kary nagany, został uchybiony i nie podlegał przywróceniu. Pozwany zatem nie miał obowiązku rozpatrzenia sprzeciwu. W piśmie z dnia 1 czerwca 2015 roku (doręczonym powodowi w dniu 2 czerwca 2015 roku) poinformował, z uwagi na przekroczenie terminu do wniesienia sprzeciwu, o jego odrzuceniu. W ocenie Sądu odrzucenie sprzeciwu, mimo, iż tak na prawdę brak było podstaw do jego rozpatrzenia, nie skutkowało otwarciem drogi postępowania sądowego.

Sąd wskazał, że nawet gdyby przyjąć, iż pismo z dnia 1 czerwca 2015 roku, informujące o odrzuceniu sprzeciwu, stanowiło podstawę do otwarcia postępowania sądowego, które skutecznie zostało doręczone pełnomocnikowi powoda (działającemu w imieniu powoda) w dniu 10 czerwca 2015 roku i zachowania 14 - dniowego terminu na złożenie pozwu od tej daty, to jednak okoliczność uchybienia terminu w postępowaniu wewnątrzzakładowym skutkowałą okolicznością, iż Sąd z uwagi na wcześniejsze uchybienie terminu z art. 112 § 1 kp zobowiązany był ustalić te okoliczności i powództwo o uchylenie kary nagany oddalić wprost bez merytorycznego rozpoznania zasadności nałożonej kary upomnienia i dotrzymania wszelkich wymogów formalnych związanych z nałożoną karą nagany. Marginalnie Sąd podkreślił, iż termin do wystąpienia z powództwem rozpoczął bieg nie od daty osobistego zawiadomienia powoda o odrzuceniu sprzeciwu, a od daty doręczenia pisma z dnia 1 czerwca 2015 roku pełnomocnikowi powoda, to jest od dnia 10 czerwca 2015 roku, z uwagi na okoliczność reprezentowania powoda przez pełnomocnika już na etapie złożenia sprzeciwu.

O kosztach zastępstwa procesowego pozwanego Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w związku z § 12 ust 1pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U Nr 163 poz.1348ze zm).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł powód.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1. obrazę przepisów prawa procesowego mającą wpływ na treść wydanego w sprawie orzeczenia, a to:
 - art. 165 § 1 i 2 k.p.c. - poprzez bezzasadne uznanie, iż przepis § 2 art. 165 k.p.c. nie ma zastosowania do regulacji prawnej zawartej w art. 112 k.p. w sytuacji w której, złożenie sprzeciwu jest czynnością pracownika, a jego złożenie jest skuteczne z chwilą nadania w placówce pocztowej operatora publicznego;
2. naruszenie prawa materialnego tj.:
 - art. 8 k.p. w związku z art. 112 k.p. polegające na ich bezzasadnym niezastosowaniu i nieuwzględnieniu okoliczności, że sprzeciw jest czynnością pracownika, a jego złożenie jest skuteczne z chwilą nadania w placówce pocztowej operatora publicznego;

- art. 61 k.c. polegające na jego bezzasadnym zastosowaniu w okolicznościach niniejszej sprawy i przyjęciu, że powód nie wyczerpał drogi wewnątrzzakładowej ponieważ uchybił terminowi przewidzianemu na złożenie sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej, w sytuacji gdy sprzeciw pracownika nie jest jego oświadczeniem woli.

Mając na uwadze powyższe, skarżący wniósł o:

- zmianę zaskarżonego orzeczenia w całości poprzez uwzględnienie powództwa w całości i uchylenie nałożonej na powoda kary porządkowej i nakazanie pozwanemu wykreślenia adnotacji o ukaraniu z akt osobowych P. W.;
- ewentualnie z ostrożności procesowej z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy - Sąd i instancji nie dokonał merytorycznego rozpoznania zasadności nałożonej kary upomnienia i oddalił powództwo wyłącznie z uwagi na rzekome niewyczerpanie drogi wewnątrzzakładowej o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach sądowych,
- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi, pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej i zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania przed sądem II instancji według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

W myśl przepisu 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 oraz karę nagany.

Z kolei w myśl art. 112 § 1 k.p.c., 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.

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 (§ 2).

Tym samym prawo wystąpienia pracownika do sądu z powództwem o uchylenie bezprawnie nałożonej kary może nastąpić tylko po wyczerpaniu postępowania wewnątrzzakładowego, to jest po wniesieniu w terminie sprzeciwu do pracodawcy (wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, LEX nr 40168).

W przedmiocie charakteru prawnego 7 - dniowego terminu do wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej toczy się od dawna spór. Jego fundamentalny wymiar sprowadza się do przyjęcia lub odrzucenia tezy o prekluzyjnym charakterze wspomnianego terminu. Judykatura stoi na stanowisku, że jest to termin prawa materialnego i jego przywrócenie na podstawie art. 168 § 1 k.p.c. nie jest możliwe. Jest to termin zawity, który, wobec braku podstawy

prawnej w przepisach materialnoprawnych, nie może być przywrócony w żadnych okolicznościach (wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r., I PKN 613/99, OSNAPiUS 2001, nr 20, poz. 614). Podstawy jego przywrócenia nie może stanowić art. 265 k.p. Przepis ten wymienia bowiem wyczerpująco czynności, do dokonania których przywrócenie terminu uchybionego - bez winy pracownika - jest dopuszczalne. Nie ma wśród nich żądania uchylenia zastosowanej wobec pracownika kary porządkowej (zobacz uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r. I PKN 564/99 OSNP 2001/16/514, OSNP-wkl. (...), Pr.Pracy 2000/10/35).

Konsekwencją przyjęcia materialno – prawnego charakteru terminu do wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej jest też - słusznie dostrzeżona przez Sąd Rejonowy - niedopuszczalność zastosowania w sprawie art. 165 § 1 i 2 k.p.c.

Zgodnie ze wskazanym przepisem terminy oblicza się według przepisów prawa cywilnego. Oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu. Apelujący wywodzi, że złożenie sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej jest czynnością pracownika, a jego złożenie jest skuteczne z chwilą nadania w placówce pocztowej operatora publicznego. Niemniej jednak w ocenie Sądu II instancji apelujący nie zauważa, że skoro jest to czynność prawna, to nie można stosować do niej rygorów zastrzeżonych wyłącznie dla czynności procesowych. Te bowiem nie są czynnościami prawnymi w rozumieniu Kodeksu cywilnego. Czynności procesowe są pewną odmianą czynności prawnych, chociażby dlatego, że rodzą skutki prawne i wielokrotnie są przedsięwzięte w zamiarze ich spowodowania. Jednakże nie można nie dostrzegać daleko idącej odmienności między czynnościami prawnymi sensu stricte, a czynnościami procesowymi (wyrok SN z 19 października 1995 r., III CRN 40/95, LexisNexis nr (...), OSNC 1996, nr 3, poz. 43). W konsekwencji rygory decydujące o dokonaniu w terminie czynności procesowej nie znajdują prostego przełożenia na dokonanie czynności prawnych obwarowanych terminem prawa materialnego zwłaszcza, że jak stanowi art. 300 k.p. w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Cywilnego. Z tych też względów, dla oceny kwestii terminowego złożenia sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej posiłkowe odwołanie się do art. 61 k.c. statuującego zasady składania oświadczeń woli znajduje prawne uzasadnienie.

Konkludując, skoro termin do wniesienia sprzeciwu jest terminem postępowania wewnątrzzakładowego i nie podlega zawieszeniu, ani przywróceniu wskutek jakichkolwiek okoliczności, to jego przekroczenie powoduje, że sprzeciw może zostać przez pracodawcę odrzucony bez merytorycznego rozpatrzenia zarzutów. I choć nie ma przeszkód w uwzględnieniu przez pracodawcę także sprzeciwu złożonego po tym terminie, gdyż wynika to z ogólnej zasady swobody pracodawcy w wymierzaniu kar porządkowych, taka sytuacja nie miała miejsce na gruncie rozpoznawanego przypadku. Sprzeciw powoda od nałożonej na niego kary porządkowej (pismo z dnia 7 maja 2015 roku) wysłany przez jego pełnomocnika pocztą w dniu 14 maja 2015 roku wpłynął do pozwanego w dniu 21 maja 2015 roku. Dopiero w tym dniu pracodawca miał faktyczną możliwość zapoznania się z treścią sprzeciwu i stwierdzenia, że pracownik kwestionuje poprawność nałożenia kary porządkowej. A zatem sprzeciw od nałożonej na powoda kary porządkowej, wbrew sugestiom skarżącego, został złożony z przekroczeniem 7 - dniowego terminu, o którym mowa w art. 112 k.p. i z uwagi na tę okoliczność podlegał odrzuceniu.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż materialnoprawnym warunkiem skuteczności powództwa o uchylenie kary porządkowej jest nie tylko złożenie sprzeciwu, lecz także złożenie sprzeciwu w terminie. Tym samym wystąpienie do sądu o uchylenie kary porządkowej, po uzasadnionym odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę wskutek złożenia go po terminie, skutkować musi oddaleniem powództwa. Z tych też względów przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że powództwo podlega oddaleniu - bez merytorycznego badania jego podstaw – gdyż uchybiając terminowi powód nie wyczerpał drogi wewnątrzzakładowej, było ze wszech miar prawidłowe.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostaje apelacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p.

Zgodnie ze wskazanym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący nie wykazał, które konkretnie zachowanie pozwanego poczytuje za wskazane naruszenie. Powołanie się zaś przez skarżącego na nieuwzględnienie przez Sąd okoliczności, że sprzeciw jest czynnością pracownika, a jego złożenie jest skuteczne z chwilą nadania w placówce pocztowej operatora publicznego, nie może przynieść spodziewanych przez stronę skutków procesowych. Bezwzględnie bowiem art. 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Z tych też względów przepis ten nie może być naruszony przez Sąd w procesie wykładni prawa materialnego.

Zaskarżony wyrok w pełni zatem odpowiada prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, jako bezzasadną.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a także § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r., poz. 1800).