

Sygn. VPa 88/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 lutego 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SO Agnieszka Leżańska

SO Mariola Mastalerz (spr.)

Protokolant: Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 7 lutego 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Z.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w O.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji Szkoły Podstawowej nr (...) w O. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 29 czerwca 2018r. sygn. IV P 44/18

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w O. na rzecz powódki B. Z. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.**

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Agnieszka Leżańska

Sygn. akt V Pa 88/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 14 maja 2018 roku powódka B. Z. wniosła o uchylenie kary porządkowej nagany nałożonej na powódkę przez Dyrektora pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) w O. za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 30 marca 2018 roku, o której powódka została powiadomiona pismem z dnia 9 kwietnia 2018 roku.

W uzasadnieniu pozwu podano, że brak było podstaw do ukarania powódki ponieważ w dniu 30 marca 2018 roku przebywała na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym. Ponadto powódka podniosła, że wbrew obowiązującym przepisom nie została zawiadomiona w formie pisemnej o zastosowaniu kary porządkowej. Otrzymała jedynie wydruk komputerowy bez podpisu, co sprawia, że nie spełnia on wymogów przewidzianych w art. 110 k.p. Wskazano także, że kara porządkowa może być zastosowana po wysłuchaniu pracownika, a powódka nie miała możliwości złożyć jakichkolwiek wyjaśnień.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa. Zdaniem strony pozwanej powódka nie przebywała na urlopie wypoczynkowym. Według strony pozwanej zachowano wszystkie wymogi dla wymierzenia kary porządkowej. Pozwany podnosił, że brak podpisu na zawiadomieniu o zastosowaniu kary porządkowej nie może przesądzać o nieskuteczności takiego zawiadomienia.

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim uchylił karę porządkową nałożoną na powódkę i zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz odstąpił od obciążania pozwanej Szkoły opłatą sądową od pozwu.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

B. Z. jest zatrudniona w szkole podstawowej nr (...) w O. na stanowisku nauczyciela. Od 1 września 2008 r. do 10 maja 2018 roku pełniła ponadto funkcję (...). Dnia 30 marca 2018 roku (...) B. Z. była nieobecna w pracy.

W dniu 9 kwietnia 2017 r. powódka została poproszona do gabinetu dyrektora szkoły. Dyrektorka szkoły A. S. zwróciła się do powódki o wyjaśnienie przyczyny nieobecności w pracy w dniu 30 marca 2018 roku. Miała już wówczas wcześniej przygotowany wydruk komputerowy zawierający zawiadomienie B. Z. o zastosowaniu kary porządkowej nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji porządku w procesie pracy, polegające na niestawieniu się w pracy w dniu 30 marca 2018 roku a także z powodu braku usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

Pismo to zostało wręczone powódce bez podpisu. Powódka B. Z. złożyła sprzeciw od nałożonej kary nagany. W sprzeciwie powódka podnosiła, że nie miała możliwości złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. Zwracała także uwagę, że pismo zawierające zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej było przygotowane wcześniej, a ponadto zostało wręczone bez podpisu. Sprzeciw nie został przez pracodawcę uwzględniony.

Uzasadniając swoje rozstrzygnięcie Sąd I instancji wskazał, że odpowiedzialność dyscyplinarna nauczycieli uregulowana jest w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Zgodnie z art. 75 ust. 2 Karty Nauczyciela, wymierzenie nauczycielowi kary porządkowej zgodnie z kodeksem pracy wchodzi w grę za uchybienia przeciwko porządkowi pracy w rozumieniu artykułu 108 k.p. Dotyczy to zatem wyłącznie kwestii porządkowych a nie merytorycznej strony pracy nauczyciela czy pozostałych obowiązków określonych w artykule 6 Karty Nauczyciela. Dalej Sąd podkreślił, że wówczas gdy określone działanie lub zaniechanie pracownika nauczyciela nie wyczerpuje przesłanek uzasadniających zastosowanie trybu przewidzianego w Kartce Nauczyciela, a jest równocześnie uchybieniem przeciwko porządkowi pracy w rozumieniu artykułu 108 k.p. uzasadnione jest zastosowanie przez pracodawcę tego ostatniego przepisu.

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z artykułem 109 § 2 k.p. kara może być nałożona tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary. Sąd wskazał, że wymóg uprzedniego wysłuchania pracownika nie jest spełniony wówczas, gdy pracodawca wręcza przygotowane i podpisane przed wysłuchaniem pracownika pismo zawiadamiające pracownika o ukaraniu.

Kontynuując rozważania Sąd I instancji odniósł się do poglądu wyrażonego w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 roku, I PKN 70/99, w uzasadnieniu którego przyjęto, że obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy tylko zawiadomienia pracownika o udzieleniu kary porządkowej a nie jej nałożenia. Sąd Rejonowy podkreślił, że stanowisko to jest odstępstwem od linii orzeczniczej Sądu Najwyższego i pozostaje w sprzeczności z utrwalonym i przyjętym dorobkiem doktryny i judykatury prawa pracy. Sąd meriti wskazał, że w jego ocenie słuszny jest pogląd wyrażony w wyroku z dnia 4 marca 1999 roku I PKN 605/98, w którym stwierdzono, że zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, natomiast z punktu widzenia skutków dla pracownika istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karcie.

W ocenie Sądu Rejonowego należy przyjąć, że zastosowanie kary polega na sporządzeniu pisma o ukaraniu i wręczeniu go pracownikowi, ewentualnie wysłanie pocztą lub innym środkiem łączności przed upływem terminu z artykułu 109 k.p.

Dalej Sąd Rejonowy podkreślił, że przepisy art. 109 § 2 k.p. oraz art. 110 k.p. ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie, drugim podjęcie decyzji o zastosowaniu kary po wysłuchaniu pracownika, trzecim zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczenie o możliwości zgłoszenia sprzeciwów.

Przechodząc do oceny powództwa Sąd wskazał, że poza sporem w sprawie jest to, że nie został zachowany wymóg wyrażony wprost w art. 110 k.p., a to wymóg zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze. Powódce wręczono jedynie wydruk komputerowy określony w nagłówku jako zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej, które jednak nie zostało przez nikogo podpisane, w tym przez dyrektora szkoły. Tym samym w ocenie Sądu nie został spełniony wymóg zachowania pisemnej formy czynności prawnej, a więc złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. W zawisłej sprawie zawiadomienie pracownika o zastosowaniu kary porządkowej nie zostało dokonane w wymaganej przez prawo formie pisemnej. Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle obowiązujących przepisów, nie doszło do skutecznego złożenia oświadczenia powódce, a tym samym poza zakresem rozstrzygnięcia pozostaje ocena nieobecności powódki w pracy w dniu 30 marca 2018 roku oraz reakcja pracodawcy na ten sytuację. Decydujące okazało się niezachowanie przez pracodawcę procedury wymierzenia kary porządkowej i dlatego powództwo zostało uwzględnione, Sąd uchylił karę porządkową nałożoną na powódkę oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, zwolnił pozwanego od obciążania strony pozwanej nieuiszczoną opłatą sądową od pozwu.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła strona pozwana zarzucając naruszenie prawa materialnego:

1. art. 110 k.p. w zw. z art. 61 § 1 k.c. poprzez błędną wykładnię, która doprowadziła do uznania, że powódka nie została prawidłowo zawiadomiona o zastosowanej karze porządkowej;
2. art. 109 § 2 k.p. poprzez błędną wykładnię, która doprowadziła do uznania, że nie doszło do wysłuchania powódki przed zastosowaniem kary porządkowej.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości, obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych a w przypadku nieuwzględnienia wniosku o zmianę o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wnosił o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzupełnieniu apelacji z dnia 7 lutego 2019 roku, podniesiono dodatkowo:

- 1) zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 109 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe, niezgodne z powszechnym stanowiskiem judykatury przyjęcie przez Sąd, że brak złożenia przez pracownika wyjaśnień nie usprawiedliwia nałożenia przez pracodawcę kary nagany, podczas gdy taka sytuacja w pełni uzasadnia domniemanie dopuszczenia się przez pracownika zarzucanego mu naruszenia; błędne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że wysłuchanie pracownika może być uznane za uprzednie w sytuacji gdy przełożony pracownika w wyniku jego wysłuchania odstąpi od wręczenia przygotowanego wcześniej podpisanego pisma o ukaraniu;
- 2) zarzut naruszenia prawa materialnego – art. 110 k.p. poprzez błędną wykładnię przepisu i nieprzyjęcie wbrew pogładowi wyrażonymi przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 maja 1999 roku sygn. I PKN 70/99, że obowiązek zachowania pisemnej formy dotyczy tylko zawiadomienia o udzieleniu kary a nie samego jej nałożenia i niezasadne

nie uwzględnienie tego, że w przedmiotowej sprawie pisemne zawiadomienie o nałożeniu kary porządkowej nastąpiło poprzez podpisaną przez dyrektora szkoły, w dniu 10 kwietnia 2018 roku, notatkę wyjaśniającą będącą jednocześnie skutecznym nałożeniem kary nagany ze skutkiem *ex tunc*, a w dalszej kolejności poprzez podpisane zawiadomienie o nieuwzględnieniu sprzeciwu sporządzonego przez powódkę, który to sprzeciw poświadcza fakt zaznajomienia się powódki z nałożoną na nią karą porządkową.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela bowiem w pełni ustalenia Sądu Rejonowego przyjmując je za własne, jak też aprobuje wrazone przez ten Sąd rozważania prawne.

Zawarte w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego tj. art. 109 § 2 k.p. i art. 110 k.p. Sąd Okręgowy uznał tym samym za bezpodstawne.

Pierwszy z powołanych przepisów stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Strona pozwana zarzuciła, że Sąd I instancji niewłaściwie zastosował ten przepis poprzez przyjęcie, że powódka nie została wysłuchana przez pracodawcę przed nałożeniem przez niego na nią kary porządkowej. Pozwany podniósł, że powódka sama pozbawiła się prawa do udzielenia wyjaśnień, albowiem odmawiała odpowiedzi na pytania. W uzupełnieniu apelacji, pełnomocnik pozwanego wywodził, że w takim wypadku, nałożenie kary porządkowej jest usprawiedliwione, albowiem brak złożenia wyjaśnień przez pracownika tworzy domniemanie dopuszczenia się naruszenia.

Nie sposób podzielić tego zarzutu. Sąd Okręgowy za właściwe przyjął stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, powoływane przez Sąd Rejonowy, zgodnie z którym, wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, a zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Odnosząc powyższe stanowisko do stanu faktycznego sprawy – który nie był kwestionowany w zarzutach apelacji - podnieść należy, iż dyrektor pozwanej sporządził pismo zawiadamiające powódkę o ukaraniu wcześniej, zanim jej wysłuchał. Wydruk ten był gotowy do wręczenia powódce, zanim ta weszła do gabinetu, gdzie mogłaby złożyć wyjaśnienia i dlatego też, doszło do naruszenia ustanowionego w art. 109 § 2 k.p. trybu nałożenia kary porządkowej.

Drugi z przepisów, którego naruszenia dopatrywał się apelujący – art. 110 k.p. stanowi, że 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. Apelujący zarzucił Sądowi I instancji błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tego przepisu na skutek przyjęcia, że brak zachowania formy pisemnej wywołuje nieskuteczność zawiadomienia. Skarżący wywiódł, że do zawiadomienia o ukaraniu należy per analogiam stosować zasady przewidziane dla oświadczeń woli. Swoje stanowisko skarżący oparł na tezach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 roku, sygn. I PKN 70/99.

W pierwszej kolejności zaznaczyć należy, że Sąd Okręgowy – podobnie jak uczynił to Sąd I instancji, nie podziela poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w orzeczeniu z dnia 21 maja 1999 roku w sprawie o sygn. I PKN 70/99. Nie powielając w tym zakresie argumentacji Sądu Rejonowego, przypomnieć jedynie trzeba, że wyrok ten stanowi wyłom od utrwalonej linii orzeczniczej i nie został zaakceptowany w doktrynie i judykaturze.

Treść art. 109 § 2 k.p. oraz art. 110 k.p., ustanawia trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie, drugim podjęcie decyzji o zastosowaniu kary po wysłuchaniu pracownika, trzecim zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczenie o możliwości zgłoszenia sprzeciwów.

Podjęcie decyzji następuje w chwili podpisania oświadczenia pracodawcy o ukaraniu pracownika. Należy zatem przyjąć, że zastosowanie kary polega na sporządzeniu pisma o ukaraniu i jego podpisaniu. Wbrew temu, co podnosił apelujący, za niedopuszczalną należy uznać taką praktykę, że najpierw ustnie przekazuje się pracownikowi informację o ukaraniu, a następnie fakt ten potwierdza się na piśmie. Wbrew przekonaniu apelującego, Sąd Rejonowy nie uznał, że powódka nie została prawidłowo zawiadomiona o zastosowanej karze porządkowej, ale stwierdził, że do jej zastosowania w ogóle nie doszło. Ocena ta jest trafna. Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. W niniejszej sprawie zaś do złożenia podpisu na dokumencie nie doszło, i dlatego okoliczność, czy powódka ostatecznie zapoznała się z treścią wydruku komputerowego czy nie, dla rozstrzygnięcia sprawy nie miała znaczenia, co słusznie podkreślił Sąd I instancji.

W kontekście przytoczonych rozważań stwierdzić należy, iż Sąd I instancji prawidłowo zastosował i dokonał właściwej wykładni przepisów art. 109 § 2 k.p. i 110 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego wszystkie zarzuty apelacyjne nie znajdują uzasadnionych podstaw. W niniejszej sprawie, pozwany pracodawca nie dochował procedury wymierzania kary porządkowej w dwóch płaszczyznach. Po pierwsze dlatego, że nie wysłuchał pracownika przed nałożeniem kary, a po drugie z tej przyczyny, że nie sporządził w sposób prawidłowy pisma informującego o nałożeniu tej kary tj. w formie pisemnej. Późniejsze działania pozwanego nie mogły konwalidować tychże uchybień.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację. O kosztach postępowania za II instancję Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z w związku § 9 ust.1 pkt 3, § 10 ust.1 pkt 1 Rozporządzeni Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz.265 ze zm.).