

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lipca 2021 r.

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

**Wydział V w składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

**po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim**

**na posiedzeniu niejawnym**

**sprawy z powództwa A. T.**

**przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T.**

**o uchylenie kary porządkowej**

**na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 15 września 2020 r. sygn. akt IV P 21/20**

- 1. zmienia zaskarżony wyrok i oddala powództwo,**
- 2. zasądza od powódki A. T. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w T. kwotę 240 (dwieście czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję;**

VPa 26/21

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 15 września 2020 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. sygn. akt IV P21/20 uchylił karę porządkową nagany nałożoną na powódkę A. T. pismem z dnia 28 lutego 2020 roku, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120zł. tytułem zawrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia zasądzającego te koszty do dnia zapłaty, odstąpił od obciążania strony pozwanej opłatą sądową od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

**Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne**

**i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powódka była zatrudniona u pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T. od dnia 14 września 2015 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu. Początkowo wykonywała pracę na stanowisku referenta do spraw handlowych, a następnie na stanowisku fakturzystki. Powódka posiada licencjat z języka francuskiego, nie ma uprawnień tłumacza. Zatrudniono ją w pozwanej spółce z uwagi na znajomość języka francuskiego. Powódka zatrudniona jest dodatkowo w szkole językowej, gdzie udziela lekcji z języka francuskiego.

W dniu 27 listopada 2019 roku do siedziby pracodawcy wpłynęło pismo w języku francuskim z dnia 15 listopada 2019 roku będące wezwaniem dyrektora pozwanej spółki (...) na posiedzenie (...) we Francji w dniu 13 grudnia 2019 roku. Pismo to zostało przekazane powódce, która zwyczajowo zastępowała K. K., zajmującą się w pozwanej spółce tłumaczeniami dokumentów wpływających w języku francuskim. Tłumaczenia te służą m. in. wyjaśnieniu czego wpływające dokumenty dotyczą i nadaniu im właściwego biegu. Powódka, podobnie jak K. K., zna język francuski na dość wysokim poziomie. (...) Sp. z o.o. należy do jednej grupy kapitałowej obejmującej kilka spółek, których właścicielem jest przedsiębiorca francuski. W przypadku dokumentów wpływających do pozwanej spółki w języku francuskim, zgodnie z przyjętą praktyką, ich skany wysyłane są do Francji.

Wskazane powyżej pismo nie zostało opatrzone prezentatą z datą wpływu. Nie zarejestrowano go również w dzienniku korespondencji przychodzącej. Pismo zostało nadane za potwierdzeniem odbioru, jednak pozwanemu pracodawcy nie udało się ustalić, kto pokwitował odbiór.

Powódka otrzymała polecenie przekazania dokumentu B. D., pełniącej funkcję dyrektora oddziału w Polsce pozwanej spółki, która w okresie od dnia 18 do 23 listopada 2019 roku przebywała w szpitalu. Po wyjściu ze szpitala do końca grudnia B. D. miała założoną ortezę i poruszała się o kulach, pracowała głównie w domu. Zdarzało się, że przyjeżdżała do siedziby spółki na kilka godzin. W grudniu była w firmie dwa razy.

A. T. rozpoczęła skanowanie przekazanego jej dokumentu, jednak czynności tej nie dokończyła, przerywając ją z uwagi na inne obowiązki. Ostatecznie zarówno oryginał dokumentu, jak i jego skan nie zostały przez powódkę nikomu przekazane ani przesłane. Oryginał tegoż pisma do dnia 25 lutego 2020 roku znajdował się w szufladzie biurka powódki.

W pozwanej spółce obowiązuje polityka czystego biurka, która polega na tym, że nie przechowuje się na biurku dokumentów, nad którymi w danej chwili się nie pracuje, tylko odkłada się je do powierzchni zamkniętych (np. szuflady).

B. D. wskutek nieznamomości treści nadesłanego pisma nie stawiała się na posiedzeniu komisji. Pozwana spółka otrzymała zakaz kabotażu na terenie Francji od dnia 01 marca 2020 roku przez okres 12 miesięcy.

Powódka, gdy dowiedziała się, że dokument jest poszukiwany, przyznała się, że posiada go w szufladzie swojego biurka.

Oświadczenie pozwanej, datowane na dzień 28 lutego 2020 roku o nałożeniu na powódkę kary nagany zostało powódce doręczone w dniu 3 marca 2020 roku. W jego uzasadnieniu podano, że powódka dopuściła się naruszenia obowiązków pracowniczych w listopadzie 2019 roku polegających na nieprzestrzeganiu przez powódkę ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa, polegającego na zatajeniu dokumentu sądowego i nieprzekazaniu go odpowiednim osobom zarządzającym w firmie, a tym samym działanie na szkodę firmy, czego skutkiem było zatrzymanie części taboru samochodów ciężarowych. Ponadto pracodawca wskazał, iż o całej sytuacji dowiedział się w dniu 24 lutego 2020 roku.

Pismem z dnia 10 marca 2020 roku powódka złożyła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej, w którym wniosła o jej uchylenie. W uzasadnieniu wskazała, że kara została nałożona z naruszeniem prawa pracy, a to art. 109 § 1 k.p., bowiem została nałożona po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się przez powódkę zarzucanego jej naruszenia. Niezależnie od powyższego, powódka wskazała, że zdarzenie mające miejsce w dniu 27 listopada 2019 roku, stanowiące podstawę dla pracodawcy do nałożenia kary nagany, polegało na tym, że powódka faktycznie nie wysłała zeskanowanego dokumentu, gdyż inna sprawa przerwała jej czynność, jednak sprzeciwia się, aby jej zachowanie nazwane zostało „zatajeniem”, bowiem określenie to jest całkowicie nieadekwatne do jej uchybienia. Pojęcie to zakłada działanie intencjonalne, nakierowane na celowe ukrycie dokumentu. Tymczasem uchybienie powódki było wynikiem zwykłego zapomnienia, spowodowanego koniecznością zajęcia się wówczas wykonaniem innej, bardziej pilnej czynności, po którym powódka zapomniała dokończyć wcześniej rozpoczętą czynność.

Pracodawca w piśmie z dnia 16 marca 2020 roku poinformował powódkę o odrzuceniu sprzeciwu od nałożonej kary. W uzasadnieniu podano, że dokument francuski, którego powódka nie przekazała kierownictwu pracodawcy, dotyczył wezwania na rozprawę sądową przed sądem we Francji w dniu 13 grudnia 2020 roku. Przez okres 16 dni powódka mogła zatem wykonać swój obowiązek, bez powodowania ujemnych konsekwencji dla pracodawcy, czego jednak nie uczyniła. W związku z tym pozwana nie przyjmuje argumentacji przedstawionej przez powódkę w sprzeciwie.

Dowodom z dokumentów Sąd Rejonowy dał wiarę w całości. Dokumenty te sporządzone zostały przez uprawnione osoby, w granicach ich kompetencji i w przewidzianej przepisami formie. Treść dokumentów prywatnych wymienionych powyżej nie została zakwestionowana przez żadną ze stron procesu, wobec czego Sąd Rejonowy nie miał powodów, by nie oprzeć na nich swych ustaleń faktycznych.

Oceniając zeznania świadków M. W., A. W., K. K., D. S. (1), K. D., Sąd Rejonowy zauważył, że ich zeznania są spójne, logiczne i korespondują ze sobą, a jedyna istotna rozbieżność (także z zeznaniami powódki A. T.) występuje w zakresie okoliczności przekazania powódce dokumentu francuskiego. A. T. w toku postępowania sądowego twierdziła, że dokument ten przekazał jej K. D., a następnie sama powódka okazała go B. D., która poleciła powódce przesłać skan dokumentu do centrali firmy we Francji. W złożonym wcześniej pisemnym sprzeciwie od nałożonej kary porządkowej A. T. wprawdzie nie powoływała się na fakt otrzymania dokumentu od K. D., wskazywała jednak już wówczas, że to od B. D. otrzymała polecenie przesłania skanu dokumentu do Francji, której to czynności nie dokończyła z uwagi na inne obowiązki. Zarówno K. D., jak i B. D. zaprzeczyli, aby w listopadzie 2019 roku posiadali jakąkolwiek wiedzę o wezwaniu skierowanym do B. D., które miało wpłynąć do firmy w języku francuskim. Z kolei świadek K. K. zeznała: „wydaje mi się, że w pierwszej wersji pani T. wspominała, że to pan D. przyniósł jej ten dokument. Kolejna wersja to to, że dokument ten przyniosła pani z recepcji.” (k. 59). Sąd (...) zauważył, że gdyby o nadesłanym wezwaniu została w listopadzie 2019 roku powiadomiona B. D., wówczas nałożenie kary porządkowej na powódkę byłoby bezzasadne, skoro opierało się na założeniu, że informacja o tym dokumencie nie została przekazana - jak podano w zawiadomieniu o ukaraniu - „odpowiednim osobom zarządzającym w firmie”. Nie można jednak zdaniem Sądu Rejonowego także wykluczyć, że sama dyrektor oddziału zapomniała o tym dokumencie, skoro powódka nie nadała mu dalszego biegu zgodnie z zaleceniami przełożonej. Co więcej zdaniem Sądu Rejonowego skoro powódka, która „zwyczajowo” zastępowała nieobecną wówczas K. K. (sama będąc zatrudnioną na stanowisku fakturzystki), zeskanowała dokument (choć nikomu go nie przesłała przerywając tę czynność), wydaje się uzasadnionym wniosek, że wcześniej konsultowała z kierownictwem, co ma z tym dokumentem zrobić informując, że takowy wpłynął. W ocenie Sądu Rejonowego nie można jednoznacznie przesądzić, że przedstawiana przez powódkę wersja zdarzeń co do przekazania jej dokumentu francuskiego ma jedynie służyć korzystnemu dla powódki wyjaśnieniu sytuacji. Wersja prezentowana przez B. D. i K. D. także może bowiem służyć wykazaniu przed centralą firmy we Francji braku zaniedbań po stronie kierownictwa polskiego oddziału spółki oraz dowodzić wyciągnięcia konsekwencji wobec winnego zaniedbań pracownika. Brak właściwej ewidencji wpływu i obiegu korespondencji, który jest zasadniczym powodem trudności w ustaleniu kto podjął przesyłkę, a następnie komu ją przekazał obciąża według Sądu Rejonowego pracodawcę, który winien wprowadzić właściwą instrukcję kancelaryjną oraz egzekwować jej przestrzeganie.

Sąd Rejonowy szczególną uwagę zwrócił na fakt, iż powódka nie zaprzeczyła, że posiadała u siebie dokument (który znalazła w biurku), oraz że zapomniała go przesłać, jednakże odmiennie od pozwanej uważała, że działanie to nie było intencjonalne, a stanowiło wynik zapomnienia. Ponadto, w ocenie powódki, nie stanowiło to niewykonania polecenia służbowego, a na pewno nie stanowiło nieprzestrzegania przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy oraz przepisów bezpieczeństwa. Jest wielce prawdopodobnym, że gdyby istotnie A. T. zamierzała „zataić” ów dokument, to zdaniem Sądu Rejonowego, by nie przyznała, że go odnalazła u siebie w biurku w lutym 2020 roku. Samo ustalenie, że dokument taki do pozwanej spółki wpłynął oraz jakie były jego dalsze losy byłoby niezwykle trudne, skoro wpływ dokumentu nie został zarejestrowany w korespondencji przychodzącej, a także nie udało się później ustalić, kto pokwitował jego odbiór.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał czy pracodawca nakładając na pracownika karę porządkową dopełnił wymogów formalnych. Sposób nałożenia na pracownika kary porządkowej określony został

w art. 109 k.p. Przepis ten wskazuje, iż pracodawca może nałożyć karę w okresie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, nie później, niż po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia i po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Ustanowienie ograniczenia czasowego ma na celu zminimalizowanie stanu niepewności pozostającego u pracownika w razie popełnienia naruszenia. Upływ terminu 2 tygodni lub 3 miesięcy powoduje wygaśnięcie uprawnienia pracodawcy do zastosowania kary porządkowej. Jak powyżej wskazano, drugi termin, w którym powinien się zmieścić pracodawca nakładając karę porządkową, wynosi 3 miesiące od popełnienia przez pracownika czynu uzasadniającego jego odpowiedzialność. Bieg tego terminu jest jednak niezależny od wiedzy pracodawcy o popełnionym naruszeniu, a obowiązujące przepisy nie przewidują jego zawieszenia pomimo nieobecności pracownika w pracy. Jeśli więc pracownik będzie nieobecny w pracy przez całe 3 miesiące od popełnienia naruszenia, to de facto nie będzie można go ukarać karą porządkową, gdyż pracodawca nie będzie mógł wysłuchać pracownika, a nałożenie kary bez spełnienia tego obowiązku będzie bezprawne. Do obliczania powyższych terminów stosuje się art. 112 k.c.

Istotne znaczenie z punktu widzenia zachowania wymogów formalnych nałożenia kary porządkowej ma instytucja uprzedniego wysłuchania pracownika, jest to wymóg kategoryczny, którego zaniechanie należy ocenić jako ograniczenie prawa pracownika i podstawę wniesienia sprzeciwu do sądu co może stanowić podstawę do uchylenia kary. Wysłuchanie pracownika ma na celu umożliwienie pracownikowi przedstawienia swojej wersji wydarzeń i pełnego wyjaśnienia okoliczności dokonanego naruszenia. Wysłuchanie powinno nastąpić tuż przed ewentualnym nałożeniem kary lub wcześniej. Pracownik musi mieć jednak świadomość, iż dokonuje wyjaśnień w sprawie zamierzonego nałożenia na niego kary porządkowej (por. wyrok SN z 4.03.1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000, nr. 8, poz. 307). Pracodawca, który zaniechał wysłuchania pracownika powinien uwzględnić ewentualny sprzeciw pracownika.

Stosownie do dyspozycji 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. W przypadku nieuwzględnienia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu wnieść do sądu o uchylenie zastosowanej kary ( art. 112 k.p.).

Zdaniem Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie trzymiesięczny termin od dopuszczenia się naruszenia przez pracownika nie został przez pracodawcę zachowany. Pozwany pracodawca zawiadomił powódkę o zastosowaniu kary porządkowej w dniu 3 marca 2020 roku. W tym dniu pismo informujące powódkę nałożeniu kary zostało jej doręczone. Pismo to datowane jest na 28 lutego 2020 roku. Czyn stanowiący podstawę zastosowania kary porządkowej miał miejsce w dniu 27 listopada 2019 roku. Z tych względów przyjąć należy, że termin trzymiesięczny do nałożenia kary upłynął z dniem 27 lutego 2020 roku. Sąd przyjął, iż w dniu 27 listopada 2019 roku powódka przerywając skanowanie dokumentu i chowając go do biurka popełniła czyn, za który ukarano ją karą nagany. Było to jednorazowe działanie powódki. Tym samym Sąd nie przyjął, że naruszenie obowiązków przez powódkę miało charakter ciągły i trwało od 27 listopada 2019 roku do 13 grudnia 2019 roku, kiedy to odbyło się posiedzenie komisji, którego dotyczyło wezwanie. Czas ten nie wpływał w żaden sposób na postępowanie powódki (wezwanie pozostawało w biurku A. T. od 27 listopada 2019 roku do 25 lutego 2020 roku), a jedynie dawał potencjalną możliwość uniknięcia negatywnych skutków działania powódki.

Sąd Rejonowy wskazał, że kara upomnienia lub kara nagany mogą zostać zastosowane za: 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. Za przekroczenie porządkowe można uznać jedynie zachowania pracownika polegające na nieprzestrzeganiu powyższych zakazów lub nakazów ustalających zasady zachowania się pracownika w procesie pracy. Naruszenie nie wszystkich obowiązków powoduje możliwość zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. Przekroczenia porządkowe z art. 108 k.p. nie pokrywają się w pełni z obowiązkami wskazanymi w art. 100 k.p., co oznacza, że pracownik nie może zostać ukarany karą porządkową za naruszenie któregośkolwiek z obowiązków

wynikających z art. 100 k.p., ale tylko tych, które są jednocześnie wymienione w art. 108 k.p. Przez organizację i porządek w procesie pracy należy rozumieć reguły zapewniające niezakłócone funkcjonowanie zakładu pracy. Do przykładowych przekroczeń porządkowych naruszających ustaloną organizację i porządek w procesie pracy należy zaliczyć: nieprzestrzeganie czasu pracy (spóźnianie się, wychodzenie z pracy wcześniej, opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, udział w nielegalnym strajku), wykonywanie w czasie pracy czynności niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, zakłócanie spokoju w miejscu pracy (wszczynanie awantur w miejscu pracy, pobicie współpracowników), niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych lub innych współpracowników (w tym także zachowania pracownika o charakterze mobbingowym).

Informując powódkę o wymierzeniu kary porządkowej pracodawca wskazał na zatajenie dokumentu sądowego, a tym samym działanie na szkodę firmy. Zarzucane powódce przez pracodawcę uchybienia (niezależnie od ich zasadności) –według Sądu Rejonowego - nie mają charakteru porządkowego. Sąd Rejonowy podniósł, iż w zakresie porządkowym powódka zastosowała się do obowiązującej u pozwanego „polityki czystego biurka”.

Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany pracodawca nie wykazał, że powódka przed wymierzeniem kary została wysłuchana przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych lub upoważnionego pracownika mając świadomość, iż składa wyjaśnienia w sprawie zamierzonego nałożenia na nią kary porządkowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego strona powodowa wykazała, że w sprawie doszło do wadliwego formalnie nałożenia kary nagany. Trzymiesięczny termin przedawnienia karania został przez pracodawcę przekroczony, zarzucane powódce uchybienie nie uzasadniało zastosowania kary porządkowej, a pracodawca nie wykazał, że wysłuchanie powódki przed zastosowaniem kary przeprowadzono prawidłowo.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Rejonowy uchylił karę porządkową o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

Roszczenie pracownika o uchylenie kary majątkowej należy uznać za roszczenie o charakterze niemajątkowym (nawet jeżeli dotyczy uchylania kary pieniężnej). O kosztach zastępstwa procesowego po stronie powódki Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 § 1 i art. 99 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa radcowskiego ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 265).

### ***Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:***

1. obrazę przepisów postępowania art. 210§2 k.p.c. w zw. z art. 205<sup>12</sup>§2, art. 229 i art. 230 k.p.c. przez dowolne ustalenie sprzeczne z treścią zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, że pozwany pracodawca nie wykazał, że powódka przed wymierzeniem kary została wysłuchana przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych lub upoważnionego pracownika mając świadomość, iż składa wyjaśnienia w sprawie zamierzonego nałożenia na nią kary porządkowej;

2. obrazę przepisów postępowania art. 233§1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, przejawiające się bezzasadnym sprzecznym z zasadami logiki i doświadczenia życiowego uznaniem, iż zapomnienie przesłania dokumentu przez powódkę do przełożonej nie stanowiło nie wykonania polecenia służbowego i nie stanowiło nieprzestrzegania przez nią ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, że powódka nie zataiła dokumentu, że prezentowana przez B. D. i K. D. wersja może służyć wykazaniu przed Centralą firmy braku zaniedbań po stronie kierownictwa (...) oddziału Spółki oraz dowodzić wyciągnięcia konsekwencji wobec winnego zaniedbań pracownika, który przyznał się do popełnienia czynu;

3. błąd w ustaleniach faktycznych, który mógł mieć wpływ na treść rozstrzygnięcia, przejawiający się bezzasadnym uznaniem, iż w sprawie doszło do wadliwego formalnie nałożenia kary nagany, trzymiesięczny termin przedawnienia karania został przez pracodawcę przekroczony, a zarzucane powódce uchybienie nie uzasadniało zastosowania kary porządkowej.

4. obrazę przepisów prawa materialnego art. 108§1 k.p., art. 109§1 i 2 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie;

W konsekwencji pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

### ***Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:***

W listopadzie 2019 roku do pozwanego wpłynęło pismo urzędowe w języku francuskim. Odebrała je recepcjonistka pozwanej Spółki (...). Recepcjonistka odbiera wszystkie pisma wpływające do firmy. A. W. pismo to, po odebraniu, tego samego dnia, przekazała powódce A. T.. A. T. w tym okresie ( od lipca 2019 roku do końca stycznia 2020 roku), z uwagi na bardzo dobrą znajomość języka francuskiego, przejęła obowiązki służbowe K. K., przebywającej na zasiłku macierzyńskim, polegające na zapoznawaniu się z korespondencją służbową w języku francuskim, jej przetłumaczeniu i przekazywaniu jej pracodawcy do Francji.

U pozwanego tylko dwie pracownice znają bardzo dobrze język francuski: K. K. i A. T..

(dowód: zeznania A. W. – protokół rozprawy z 29 lipca 2020 roku – k. 46 odwrót – 47 akt, zeznania świadka K. K. – k. 58 odwrót- 59 odwrót akt, zeznania świadka D. S. (2) – k. k. 59 odwrót – 60 odwrót)

A. T. w dniu 26 lutego 2020 roku została wezwana przez dyrektora D. D. (2), kierownika S. B. oraz przedstawiciela oddziału pozwanej Spółki (...) celem wysłuchania na okoliczności związane z odbiorem pisma w listopadzie 2019 roku dotyczącego sprawy sądowej we Francji, odnośnie kabotażu i nie przekazania tego pisma osobom zarządzającym Spółką (...) Oddział w Polsce.

A. T. nie potrafiła w sposób rzeczowy odnieść się do zaistniałej sytuacji i wyjaśnić dokonanego zaniechania, nie przedstawiła wyjaśnienia w tej sprawie.

(dowód: notatka służbowa z 26 lutego 2020 roku – w aktach osobowych)

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje:***

#### ***Apelacja zasługuje na uwzględnienie.***

Sąd pierwszej instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie w zakresie braku wskazania osoby, która przekazała dokument powódce w listopadzie 2019 roku oraz co do nie wysłuchania powódki przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych lub upoważnionego pracownika, przed jej nałożeniem. Powyższe uchybienie wpłynęło na wadliwe zastosowanie prawa materialnego art. 108§1 k.p., art. 109§1 i 2 k.p..

Sąd drugiej instancji po uzupełnieniu stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy w w/w zakresie, traktuje te ustalenia jako własne, uznając je za wystarczające do rozpoznania apelacji.

Należy podnieść, że Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej oceny dowodów, gdyż nie wskazał, którym to świadkom i dlaczego odmówił wiary oraz w jakiej części, tak jak tego wymaga art. 327<sup>1</sup>§1pkt 1 k.p.c. Skoro tak to należy przyjąć, że Sąd Rejonowy podzielił zeznania wszystkich świadków. Niezrozumiałym zatem jest nie wskazanie osoby, która odebrała i przekazała powódce pismo francuskie, skoro z zeznań recepcjonistki A. W. wynika, że to ona była tą osobą. Skoro zaś A. W. odebrała i przekazała w listopadzie 2019 roku pismo francuskie powódce, to spekulacje Sądu Rejonowego co do możliwości przekazania tego pisma powódce przez K. D., który co znamienne temu kategorycznie zaprzeczył, są zupełnie dowolne. Przywołane zeznania K. K. co do tego, od kogo powódka otrzymała pismo francuskie, są li tylko zrelacjonowaniem wypowiedzi powódki, które były wewnątrznie sprzeczne. Raz bowiem powódka powiedziała K. K., że dokument ten przyniósł jej K. D., a następnie, że przyniosła jej go pani z recepcji,

czyli A. W.. K. K. sama nie mogła mieć wiedzy na ten temat, gdyż w listopadzie 2019 roku przebywała na zasilku macierzyńskim.

Tak samo za dowolne należy uznać dywagacje Sądu Rejonowego na temat tego, że powódka mogła okazać pismo dyrektor B. D., skoro je zeskanowała, bo przecież czynność tą musiała wykonać na polecenie przełożonego. Sąd Rejonowy zapomina, że wersja powódki nie potwierdziła nie tylko B. D. i K. D., ale żaden ze świadków. B. D. w listopadzie 2019 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i nie była w Spółce. Tym samym nie miała nawet fizycznej możliwości wydania powódce jakiegokolwiek polecenia służbowego. Wersja przedstawiona przez powódkę jest zatem gołosłowna i jako taka całkowicie niewiarygodna.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika zatem, że w listopadzie 2019 roku recepcjonistka A. W. przekazała powódce dokument w języku francuskim, gdyż do jej służbowych obowiązków, w ramach zastępstwa K. K., należało zapoznawanie się z dokumentami w języku francuskim i przekazanie pracodawcy we Francji. Powyższe wynika nie tylko z zeznań świadków, ale przyznała tą okoliczność także sama powódka. Nikt zatem nie musiał powódce wydawać poleceń służbowego w związku z otrzymaniem dokumentu francuskiego, gdyż powódka sama doskonale wiedziała, jak ma z takim dokumentem postępować. To dlatego powódka zeskanowała dokument francuski i w dalszej kolejności chciała go przekazać mailem pracodawcy we Francji. Powódka nawet była przekonana, że to zrobiła, gdyż jak w lutym 2020 roku dokument był poszukiwany, powódka sprawdziła od razu wysłane przez siebie maile i ze zdziwieniem stwierdziła, że nie przekazała pracodawcy we Francji zeskanowanego przez siebie dokumentu francuskiego.

Pozostawienie przez powódkę bez dalszego biegu dokumentu francuskiego, wbrew nałożonemu na nią obowiązkowi służbowemu, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego, mieści się w pojęciu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, co dawało pracodawcy prawo do zastosowania wobec powódki kary porządkowej (art. 108§1 k.p.). Stosowanie sankcji stanowi bowiem uprawnienie pracodawcy, zmierzające do zapewnienia wykonywania przez pracowników ich obowiązków. Pracodawca jest uprawniony do dyscyplinowania pracowników, a co za tym idzie sankcjonowania przewinień służbowych karami porządkowymi.

Wina w nieprzekazaniu dokumentu pracodawcy we Francji obciąża wyłącznie powódkę. To bowiem powódka zamiast przekazać dokument pracodawcy, pozostawiła go w swoim biurku aż do 25 lutego 2020 roku, kiedy to dokument zwróciła przełożonemu. Nie ma znaczenia, czy powódka ten dokument zataiła (świadomie), jak zarzuca pozwany, czy zrobiła to przez zapomnienie (nieświadomie), jak twierdzi powódka. Dla zastosowania kary porządkowej wystarczy bowiem, że pracownik naruszył obowiązki pracownicze choćby z winy nieumyślnej, co w przedmiotowej sprawie niewątpliwie miało miejsce.

Za dowolne należy także uznać ustalenia Sądu Rejonowego, że pozwany nie wykazał, aby powódka przed wymierzeniem kary porządkowej została wysłuchana przez osobę uprawnioną do stosowania kar porządkowych lub upoważnionego pracownika. W aktach osobowych znajduje się wszak pismo z 26 lutego 2020 roku dotyczące wysłuchania powódki na okoliczność odbioru pisma w listopadzie 2019 roku dotyczącego sprawy sądowej we Francji. Z pisma tego wynika, że A. T. w dniu 26 lutego 2020 roku została wezwana przez dyrektora D. D. (2), kierownika S. B. oraz przedstawiciela oddziału pozwanej Spółki (...) celem wysłuchania na okoliczności związane z odbiorem pisma w listopadzie 2019 roku dotyczącego sprawy sądowej we Francji, odnośnie kabotażu i nie przekazania tego pisma osobom zarządzającym Spółką (...) Oddział w Polsce. A. T. w toku tego spotkania nie potrafiła w sposób rzeczowy odnieść się do zaistniałej sytuacji i wyjaśnić dokonanego zaniechania, nie przedstawiła wyjaśnienia w tej sprawie. Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy nie odmówił wiary temu dokumentowi (pismo z 26 lutego 2020 roku). Wręcz przeciwnie stwierdził, że dowodom z dokumentów dał wiarę w całości. Pismo to datowane na 26 lutego 2020 roku, jest zaś dowodem na przeprowadzenie wysłuchania powódki przed nałożeniem kary porządkowej, co nastąpiło 28 lutego 2020 roku. Z treści pisma wynika, że powódka została wezwana celem złożenia wyjaśnień na okoliczności związane z odbiorem pisma w listopadzie 2019 roku dotyczącego sprawy sądowej we Francji. Miała zatem świadomość czego wysłuchanie ma dotyczyć. Wśród osób, które miały wysłuchać powódkę była jej bezpośrednia przełożona dyrektor pozwanej Spółki (...). A zatem niewątpliwie osoba upoważniona jako bezpośrednia

przełożona powódki z ramienia pozwanej do nakładania kar porządkowych. To ona zresztą nałożyła na powódkę karę porządkową w dniu 28 lutego 2020 roku. To, że powódka nie potrafiła wytłumaczyć swojego zachowania i nie złożyła wyjaśnień w sprawie, nie oznacza, że wysłuchania nie było. Literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu "po uprzednim wysłuchaniu" wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciążącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 KP, w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 KP). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień (tak por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 czerwca 1999 r. I PKN 114/99). Nie ma racji Sąd Rejonowy, że pracodawca winien poinformować powódkę przed wysłuchaniem, że zamierza na nią nałożyć karę porządkową. To wszak, czy pracodawca taką karę na pracownika nałoży, czy nie, zależy od wyników przesłuchania. Tym samym zamiar nałożenia kary porządkowej może powstać dopiero po, a nie przed wysłuchaniem pracownika.

Pracodawca o naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę dowiedział się 24 lutego 2020 roku.

Stwierdzenie naruszenia ustalonej organizacji i porządku w pracy przez powódkę uprawniało pozwanego do nałożenia na nią kary porządkowej. O doborze kary porządkowej zgodnie z kryteriami art. 111 k.p. decyduje pracodawca. Dobór kary porządkowej nie podlega kontroli sądowej. Sąd może li tylko badać czy zostały spełnione warunki formalne związane z nałożeniem kary porządkowej wymienione w art. 109 -110 k.p.

W będącej przedmiotem osądu sprawie – wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego - został wyczerpany tryb nakładania kary porządkowej wymieniony w treści w/w przepisów. Stosownie do treści art. 109 § 1 k.p. kara 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 nagany została nałożona na powódkę przed upływem 2 tygodni od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o naruszeniu przez nią obowiązku pracowniczego, po uprzednim jej wysłuchaniu. O zastosowanej karze porządkowej powódka została zawiadomiona przez pracodawcę na piśmie. W piśmie wskazano rodzaj naruszonych obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się tego naruszenia z pouczeniem o sposobie i terminie wniesienia sprzeciwu. Wniesiony przez powódkę sprzeciw został przez pracodawcę odrzucony po rozpatrzeniu stanowiska zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę (art. 112 k.p.). Kara nagany nie została także nałożona – jak błędnie przyjął Sąd Rejonowy - po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się naruszenia obowiązku pracowniczego. Należy bowiem podnieść, że naruszenie przez powódkę obowiązku pracowniczego nie miało charakteru jednorazowego, ale był to czyn ciągły. Powódka naruszała obowiązek pracowniczy, w postaci nie przekazania dokumentu pracodawcy, przez cały okres od otrzymania dokumentu francuskiego w listopadzie 2019 roku, aż do jego przekazania swojemu pracodawcy 25 lutego 2020 roku. Dopiero w tej dacie naruszenie obowiązku pracowniczego przez powódkę się zakończyło. A co za tym idzie, od tej daty dopiero zaczął biec 3-miesięczny termin z art. 109 k.p.

Dodatkowo należy podnieść, że zastosowanie kary porządkowej następuje już w momencie podpisania przez pracodawcę pisma o ukaraniu, a to nastąpiło 28 lutego 2020 roku, gdyż wówczas wewnętrzna wola przełożonego



otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz, a nie w momencie doręczenia pracownikowi zawiadomienia o ukaraniu. Zawiadomienie ma znaczenie jedynie dla biegu terminu do wniesienia sprzeciwu w trybie art. 112 k.p. A zatem nawet gdyby naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę nie miało charakteru ciągłego i liczyło się od daty objęcia w posiadanie dokumentu francuskiego, to i tak termin 3-miesięczny zostałby zachowany. Pracodawca w piśmie o nałożeniu kary porządkowej z 28 lutego 2020 roku podnosi bowiem, że do naruszenia obowiązku pracowniczego doszło w listopadzie 2019 roku, przy czym nie wskazuje na dokładną datę objęcia przez powódkę w posiadanie spornego dokumentu, gdyż data ta nie była mu znana. To powódka w pozwie stwierdziła, że otrzymała pismo 27 listopada 2019 roku. Okoliczności tej jednak nie udowodniła. Tej daty nie potwierdza w szczególności A. W., która dokument powódce przekazała. A. W. pamiętała jedynie, że pismo to przekazała powódce w listopadzie 2019 roku. A skoro tak to 3-miesięczny bieg terminu należy liczyć od ostatniego dnia miesiąca listopada, czyli od 30 listopada 2019 roku, do którego to dnia powódka mogła przedmiotowe pismo otrzymać. Powyższe oznacza, że nawet, gdyby przewinienie powódki było jednorazowe, w chwili wymierzenia przez pracodawcę kary nagany 28 lutego 2020 roku, nie upłynął jeszcze 3 miesięczny termin z art. 109 k.p.

Reasumując w przedmiotowej sprawie nie nastąpiło naruszenie prawa przy zastosowaniu kary porządkowej, co oznacza brak podstaw do uchylecia nałożonej na powódkę kary nagany.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

.