

*Sygn. akt IV P 507/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 19 października 2015r.*

*Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Beata Bury</i>
Protokolant:	<i>Magdalena Zajęc</i>

po rozpoznaniu w dniu *19 października 2015r. w Rzeszowie*

sprawy z powództwa *D. W.*

przeciwko (...) *Sp. z o.o. w K.*

***o uchylenie kary nagany***

***I. uchyla karę nagany nałożoną na powódkę D. W. przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. w dniu 3 sierpnia 2015r.,***

***II. kosztami opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy, obciąża pozwanego i z tego tytułu nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie kwotę 30 zł (trzydzieści złotych).***

*Sygn. akt IV P 507/15*

## UZASADNIENIE

***wyroku z dnia 19 października 2015 r.***

Pozwem z dnia 28 sierpnia 2015 r., skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w K., powódka D. W. domagała się uchylenia kary porządkowej nagany, nałożonej na nią w dniu 3 sierpnia 2015 r.

W uzasadnieniu pozwu podała, że została ukarana karą nagany za rzekome złamanie procedury (...), że w dniu 8 sierpnia 2015 r. wniosła sprzeciw od przedmiotowej kary, a w dniu 14 sierpnia 2015 r. pozwana odrzuciła jej sprzeciw. Powódka zarzuciła, że kara została nałożona z naruszeniem przepisu art. 108 § 1 KP, albowiem zastosowano go w stanie faktycznym, który nie dotyczy nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Ponadto podniosła zarzut naruszenia przepisu art. 112 § 1 KP poprzez odrzucenie sprzeciwu bez rozpoznania przez pozwaną stanowiska reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej.

Powódka wyjaśniała, że zgodnie z obowiązującą w zakładzie pracy procedurą sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych, która ustanawia zasadę (...), przy sprzedaży wspomnianych artykułów kasjer ma obowiązek ocenić czy klient wygląda na ukończone 30 lat i jeżeli wydaje się, że klient nie ukończył 30 lat ma obowiązek sprawdzić jego wiek na podstawie dowodu tożsamości. Podkreśliła, że w swojej pracy zawsze stosuje tę zasadę, tj. każdego klienta, który kupuje alkohol i wyroby tytoniowe, a w jej ocenie nie wygląda na 30 lat, prosi o okazanie dowodu tożsamości.

W jej ocenie, gdyby zrezygnowała z takiej oceny, kara mogłaby być uznana za zasadną, jednak w zaistniałej sytuacji wydaje się, że pracodawca ukarał ją za ewentualnie błędny rezultat oceny. Trafność tej oceny wydaje się jednak nie mieścić w zakresie normowania przepisu art. 108 § 1 KP, ponadto pozwana nie sformułowała żadnych wytycznych dla dokonania oceny, pozostawiając to doświadczeniu życiowemu pracownika. Dalej podała, że pismem z dnia 13 sierpnia 2015 r. pozwana zakreśliła zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódkę jednodniowy termin do przedstawienia stanowiska, pomimo że pozwana miała czas do 22 sierpnia 2015 r. na odrzucenie sprzeciwu. Zakładowa organizacja związkowa przedstawiła stanowisko w dniu 17 sierpnia 2015 r., natomiast pozwana uprzednio już w dniu 14 sierpnia 2015 r. odrzuciła jej sprzeciw.

W odpowiedzi na pozew pozwane (...) (Polska) Sp. z o. o. w K. wniosło o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego stanowiska podało, że wbrew twierdzeniom powódki, zastosowanie kary porządkowej nagany nastąpiło z poszanowaniem norm prawa pracy, a sama kara jest adekwatna do popełnionego przewinienia.

Pozwany przedstawił okoliczności, w jakich doszło do zarzucanego powódce czynu oraz powołał się na procedurę „Sprzedaż alkoholu/papierosów niezgodnie z zasadami podczas kontroli (...)”. Dalej wyjaśnił, że w dniu 13 sierpnia 2015 r. kierownik personalny pozwanej – B. P. ustaliła z przedstawicielem organizacji związkowej, której powódka jest członkiem – A. S., że organizacja związkowa zajmie stanowisko w sprawie wniesionego sprzeciwu w dniu 14 sierpnia 2015 r. Tego też dnia przekazano A. S. stanowisko pracodawcy na piśmie. Z uwagi na powyższe oraz fakt, że organizacja związkowa nie dochowała w/w ustaleń B. P. wręczyła powódce w dniu 14 sierpnia 2015 r. o godzinie 22:35 zawiadomienie o odrzuceniu sprzeciwu.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka D. W. została zatrudniona w pozwanym (...) (Polska) Sp. z o.o. w R. od dnia 21 lutego 2007 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny do dnia 30 kwietnia 2007 r., w wymiarze 1/2 etatu, na stanowisku kasjer – sprzedawca. Po upływie tego okresu strony kontynuowały stosunek pracy na podstawie umowy na czas określony od 1 maja 2007 r. do 30 kwietnia 2008 r., a następnie na czas nieokreślony.

W ostatnim okresie powódka była zatrudniona jak doradca klienta w wymiarze 1/2 etatu.

Powódka jest członkiem (...) Związku Zawodowego (...).

(dowód: akta osobowe powódki)

U pozwanego obowiązuje „Procedura sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych”. Zgodnie z zasadą (...) przy każdej sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych klientowi – piwa, wszystkich rodzajów alkoholu oraz papierosów i wyrobów tytoniowych, kasjer ma obowiązek ocenić, czy klient wygląda na ukończone 30 lat. Jeżeli kasjerowi wydaje się, że klient nie ukończył 30 lat, jest zobowiązany sprawdzić wiek klienta z użyciem dowodu tożsamości. Zasada ta nie zmienia w żaden sposób wymaganej prawem granicy wieku (18 lat), jednakże zawyżona granica wieku pozwala uniknąć błędnej oceny wieku klienta.

W przypadku sprzedaży alkoholu/papierosów niezgodnie z zasadami podczas kontroli (...) (tzw. koszyk kontrolny): jeżeli jest to pierwszy tego typu wypadek danego pracownika – przeprowadzana jest rozmowa dyscyplinująca oraz sporządzana notatka służbowa, jeżeli dany pracownik kolejny raz popełnia ten błąd, należy wręczyć pracownikowi karę porządkową.

W dniu 27 czerwca 2015 r. powódka poświadczyła zapoznanie się z Zasadami sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych.

(dowód: dokumentacja w postaci procedury sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych k. 76 – 80)

W dniu 22 lipca 2015 r. powódka, świadcząc pracę na stanowisku kasowym nr 62, została poddana próbie oceny sprzedaży alkoholu osobie, która, w ocenie pracodawcy, nie wyglądała na 30 lat, celem zweryfikowania czy przestrzega procedury (...). Powódka nie sprawdziła dowodu tożsamości osoby, która dokonywała zakupu alkoholu i sprzedała jej alkohol.

Sytuacja taka miała miejsce po raz drugi, albowiem w 25 października 2012 r. powódka nie zapytała o dowód młodego mężczyzny. Na powyższą okoliczność została sporządzona notatka służbowa w dniu 25 października 2012 r. Wówczas powódka została poinformowana, że obowiązkiem osoby sprzedającej alkohol jest weryfikacja wieku klientów do 30 roku życia.

W dniu 23 lipca 2015 r. pracodawca uzyskał informację o zdarzeniu z dnia 22 lipca 2015 r.

W dniu 24 lipca 2015 r. na powyższą okoliczność została przeprowadzona rozmowa z powódką.

Pismem z dnia 3 sierpnia 2015 r. pozwana spółka poinformowała powódkę o nałożeniu na nią, na podstawie art. 108 KP, kary nagany w związku z nieprzestrzeganiem podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z zakresu czynności oraz ustalonej organizacji i porządku pracy na stanowisku doradca klienta, polegającym na złamaniu procedury (...).

Pracodawca przedstawił opis zdarzenia i zaznaczył, że opisana sytuacja powtórzyła się po raz drugi. Zaznaczył, że powódka miała przypomniane zasady sprzedaży alkoholu w dniu 27 czerwca 2015 r., co poświadcza podpisana przez nią lista Zasady sprzedaży – alkohol i wyroby tytoniowe. Podał, że wskazana okoliczność jednoznacznie wskazuje na nieprawidłowe wykonywanie przez powódkę swoich obowiązków, a podstawowym obowiązkiem każdego pracownika jest praca zgodnie z procedurami i standardami firmy.

Powódka odmówiła przyjęcia kary porządkowej.

Pismem z dnia 7 sierpnia 2015 r. powódka wniosła sprzeciw od wyżej wymienionej kary, domagając się jego uwzględnienia.

W dniu 13 sierpnia 2015 r. kierownik personalny pozwanej – B. P. ustaliła, z przedstawicielem organizacji związkowej, której powódka jest członkiem – A. S., iż organizacja związkowa zajmie stanowisko w sprawie wniesionego sprzeciwu w dniu 14 sierpnia 2015 r. Takie też stanowisko pracodawcy zostało zaprezentowane w piśmie z dnia 13 sierpnia 2015 r. skierowanym do organizacji związkowej.

Pismem z dnia 14 sierpnia 2015 r. pracodawca poinformował powódkę o odrzuceniu sprzeciwu.

Organizacja związkowa wyraziła swoje stanowisko w kwestii ukarania powódki naganą w piśmie z dnia 17 sierpnia 2015 r., domagając się uwzględnienia sprzeciwu pracownika.

(dowód: akta osobowe powódki, płyta CD - k. 82)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej wymienionych dowodów z dokumentów, których treść i autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd oddalił wszystkie pozostałe wnioski dowodowe zgłoszone przez stronę pozwaną, tj. dowód z zeznań świadków, albowiem sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia w oparciu o przeprowadzone dowody z dokumentów.

### **Sąd zważył, co następuje:**

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 zastosować wobec pracownika karę porządkową m.in. w postaci upomnienia.

Z treści art. 108 KP wynika, iż odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. niepunktualne stawianie się do pracy, nieprzestrzeganie czasu pracy), porządku w procesie pracy (np. przebywanie na terenie zakładu pracy w czasie niedozwolonym, niestawienie się do pracy lub opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, uchybienie przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisom przeciwpożarowym) i organizacji pracy (np. niewłaściwa obsługa stanowiska pracy). Wskazane obowiązki nie służą wprost określeniu sposobu wykonywania pracy, lecz są jedynie funkcjonalnie podporządkowane kategorii jakości pracy (elementowi świadczenia).

Jak wynika z pisma z dnia 3 sierpnia 2015 r. pozwany pracodawca nałożył na powódkę karę nagany z powodu niezweryfikowania wieku osoby, która kupowała alkohol. W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie można jednoznacznie przyjąć, aby powódka zaniechała oceny wieku klienta. Do takiego postępowania była niewątpliwie zobowiązana na podstawie Procedury sprzedaży alkoholu i wyrobów tytoniowych. Z pewnością jednak powódka mogła błędnie ocenić wiek osoby dokonującej zakupu alkoholu. Procedura wskazuje, że kasjer ma obowiązek ocenić wiek klienta, a dopiero gdy uzna, że klient nie ukończył 30 lat, jest zobowiązany sprawdzić jego wiek. Procedura nie nakazuje kasjerowi, aby za każdym razem, gdy sprzedaje alkohol czy też wyroby tytoniowe dokonywać tej weryfikacji. Jest bowiem zobowiązany uczynić to tylko wówczas, gdy ma wątpliwości co do jego wieku. Zasady doświadczenia życiowego wskazują, że wiek danej osoby na podstawie tylko fizycznego wyglądu może być różnie oceniony przez poszczególne osoby. Poza tym pracodawca nie wskazał dokładnie, w jaki sposób procedura ma zostać zrealizowana, tj. jakie są kryteria oceny wyglądu/wieku klienta.

Kolejną kwestią jest rozpatrzenie przez pracodawcę stanowiska organizacji związkowej przed rozpoznaniem sprzeciwu pracownika. Zgodnie bowiem z art. 112 § 1 KP, 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.

Odrzucenie sprzeciwu bez rozpatrzenia przez pracodawcę stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej stanowi podstawę do uchylecia kary przez sąd pracy. Jednakże Kodeks nie określa terminu, w którym pracodawca powinien zwrócić się do organizacji związkowej o zajęcie stanowiska, ani terminu, w którym organizacja ta powinna udzielić odpowiedzi. W odniesieniu do drugiego z tych terminów należy zatem stosować na podstawie analogii inne przepisy regulujące współdziałanie zakładowej organizacji związkowej z pracodawcą. Przy wypowiedzeniu umowy o pracę termin ten wynosi 5 dni (art. 38 § 2 KP), a przy jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia - 3 dni (art. 52 § 1 i art. 53 § 4 KP). Ponieważ w odniesieniu do tych spraw, dużo ważniejszych dla pracownika niż kara porządkowa, ustawodawca wyznaczył stosunkowo krótkie terminy, należy przyjąć, iż maksymalny termin zajęcia stanowiska przez zakładową organizację związkową wynosi 5 dni od zawiadomienia jej przez pracodawcę o wniesionym sprzeciwie. Pracodawca powinien, we własnym interesie, zawiadomić o tym organizację związkową z takim wyprzedzeniem, aby mógł odrzucić sprzeciw przed upływem 14 dni po rozpatrzeniu stanowiska tej organizacji lub po bezskutecznym upływie terminu na zajęcia stanowiska (por. K. Jaśkowski, E. Maniewska Komentarz do art. 112 Kodeksu pracy - Lex 2015).

W przedmiotowej sprawie pracodawca wyznaczył organizacji związkowej bardzo krótki termin, bo zaledwie jednodniowy. Wątpliwe jest, aby organizacja związkowa w tak krótkim czasie była w stanie zrealizować obowiązek wynikający z art. 112 § 1 KP. Z drugiej strony ustawodawca nie wprowadził żadnych ograniczeń co do stosowanego w praktyce terminu. Taki więc termin jednodniowy można by uznać za spełniający wymagania ustawowe. Jednakże w rzeczywistości pozwany pracodawca nie odczekał nawet tego jednodniowego terminu, naruszył go. Jego pismo o odrzuceniu sprzeciwu zostało bowiem doręczone powódce już w dniu 14 sierpnia 2015 r.

Podsumowując, w przedmiotowej sprawie brak było materialnych podstaw uzasadniających zastosowanie kary porządkowej, jak również doszło do naruszenia procedury w zakresie jej zastosowania.

Zupełnie na marginesie należy wskazać, że wątpliwości budzi tryb opisany w spornej Procedurze: w przypadku sprzedaży alkoholu/papierosów niezgodnie z zasadami podczas kontroli (...) (tzw. koszyk kontrolny): jeżeli jest to pierwszy tego typu wypadek danego pracownika – przeprowadzana jest rozmowa dyscyplinująca oraz sporządzana notatka służbowa, jeżeli dany pracownik kolejny raz popełnia ten błąd, należy wręczyć pracownikowi karę porządkową. W przypadku powódki taka rozmowa dyscyplinująca miała miejsce w 2012 r. Jak wynika z procedowania pracodawcy nie występuje tutaj instytucja zatarcia, analogiczna do przewidzianej w art. 113 KP, co oznacza, że odbycie takiej rozmowy nawet w odległym czasie, powoduje, w przypadku kolejnego przewinienia, że pracodawca stosuje karę porządkową. Rozwiązanie to, zdaniem sądu orzekającego, nie wydaje się prawidłowe i stawia pracownika w niekorzystnym położeniu.

W tym stanie orzeczono jak w punkcie I wyroku.

O kosztach opłaty sądowej orzeczono na podstawie art. 98 KPC w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 12 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1025).