

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Monika Sawa SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Aneta Strynowicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 września 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. Z.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 4 kwietnia 2018 roku sygn. akt VIII P 776/17

oddala apelację.

Monika Sawa Ewa Wronka Krzysztof Kopciewski

**Sygn. akt XXI Pa 298/18**

## UZASADNIENIE

Powód G. Z. złożył pozew skierowany przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. o uchylenie kary porządkowej nałożonej w dniu 25 maja 2017 r. Powód wniósł również o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że kara porządkowa została na niego nałożona bez uprzedniego wysłuchania. Ponadto w zachowaniu powoda, polegającym na nie wykonaniu polecenia służbowego – odebrania narzędzi służbowych od podległego pracownika brak jest elementu zawinienia.

W odpowiedzi na pozew, pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W., wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwany wywodził, że powód został

wysłuchany przed nałożeniem na niego kary porządkowej, a sama kara była konsekwencją nie wykonania przez powoda polecenia służbowego.

Wyrokiem z dnia 04 kwietnia 2018 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił nałożoną karę porządkową nagany i orzekł o kosztach procesu.

#### USTALENIA FAKTYCZNE

Sąd Rejonowy ustalił, iż w maju 2017 r. G. Z. był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W..

G. Z. otrzymał za pośrednictwem kadr polecenie odebrania narzędzi służbowych od zwalnianego pracownika P. G. (1) (laptop, telefon, samochód). Do uczestniczenia w procedurze odbioru tych przedmiotów został wyznaczony również współpracownik spółki (...) sp. z o.o. B. L.. Po przybyciu na umówione miejsce odbioru przedmiotów, G. Z. i B. L. stwierdzili, że samochód posiada uszkodzenia: w zakresie oklein i lakieru. Zrobili zdjęcia tych uszkodzeń i przesłali je do pracownika spółki odpowiedzialnego za flotę samochodową, wraz z zapytaniem, co mają robić w takiej sytuacji. Z pracownikiem odpowiedzialnym za flotę samochodową rozmawiali też kilkakrotnie telefonicznie, ale nie uzyskali od niego żadnych informacji, czy można odebrać w takiej sytuacji pojazd i co dalej robić. G. Z. i B. L. w nieodległej przeszłości odbierali samochód od innego pracownika. Odbiór odbywał się wówczas podczas złej pogody i nie zauważyli oni drobnych uszkodzeń pojazdu, zaś pracodawca podjął próbę obciążenia ich kosztami naprawy pojazdu z tego względu, że nie zauważyli uszkodzeń podczas odbioru. Obawiając się, że taka sytuacja może się powtórzyć i nie mając żadnych instrukcji od pracownika odpowiedzialnego za flotę, G. Z. i B. L. w uzgodnieniu z P. G. (1) zdecydowali, że odbiorą tylko laptopa, zaś telefon pozostawią pracownikowi celem zachowania kontaktu z pracodawcą do czasu, aż osoba odpowiedzialna za flotę odbierze samochód. (zeznania G. Z., k. 97-98, zeznania świadka P. G. (1), k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88, zeznania B. L., k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88).

G. Z. i B. L. nie odebrali przeszkolenia w zakresie procedury odbioru samochodów. Uczestniczyli w spotkaniu z prezesem spółki, na którym poruszane były zagadnienia związane z obieraniem narzędzi pracy od pracowników, na którym zwracano uwagę na to, że samochód powinien mieć nieuszkodzone okleiny. Spółka zatrudniała osobę odpowiedzialną za flotę samochodową. Zasadą było zdawanie samochodów w zakładzie spółki w I.. Tylko gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim samochód obierał zwykle bezpośredni przełożony. (zeznania świadka P. G. (1), k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88, zeznania B. L., k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88).

W godzinach wieczornych w dniu 24 maja 2017 r. P. G. (1) zawiadomił pracodawcę emailem, że stawił się na wyznaczonym spotkaniu w przedmiocie zwrotu narzędzi pracy i poinformował, że doszło tylko do zwrotu laptopa; nie doszło do odebrania samochodu telefonu, gdyż G. Z. zwrócił uwagę na braki w zakresie oklejenia samochodu. Zwrócił się też o dalsze dyspozycje co do zwrotu narzędzi. W godzinach przedpołudniowych w dniu 25 maja 2017 r. G. Z. poinformował pracodawcę mailowo o fakcie nie odebrania od P. G. (1) samochodu i telefonu, wskazując przyczyny nieodebrania pojazdu (niekompletne oklejenie pojazdu). Po otrzymaniu tej informacji prezes zarządu (...) sp. z o.o. S. P. (1) polecił kadrom nałożyć na G. Z. karę nagany. Emaila w tym zakresie wysłał do wiadomości G. Z.. G. Z. wskazał w odpowiedzi, że nie zgadza się z naganą, bo prawidłowo wykonywał swoją pracę. W reakcji na powyższe S. P. (1) napisał, że gdyby G. Z. zwolnił pracownika wcześniej, to byłoby mniej problemów, zaś G. Z. wiedział, że przy odbiorze trzeba wpisywać uszkodzenia. Następnie ponowił polecenie nałożenia kary porządkowej za nie wypełnienie polecenia służbowego. (korespondencja mailowa, k. 32-35).

Pismem z dnia 25 maja pracodawca ukarał G. Z. karą porządkową nagany. Jako powód tej decyzji wskazał naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych – nie przestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy porządku, art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 k.p. polegającego na tym, że w dniu 24 maja 2017 r. nie rozliczył podległego pracownika P. G. (1) z narzędzi służbowych, tj. telefonu i samochodu służbowego, co wiąże się z generowaniem kosztów przy ponownej próbie odbioru sprzętu od pracownika. (pismo z dnia 25 maja 2017 r. k. 7).

W dniu 31 maja 2017 r. G. Z. złożył sprzeciw o kary porządkowej nagany, wskazując w uzasadnieniu, że kara została nałożona bez uprzedniego wysłuchania pracownika, a ponadto była nieuzasadniona. Pismem datowanym na 26 maja 2017 r. (doreczonym pracownikowi w dniu 6 czerwca 2017 r.) pracodawca zawiadomił pracownika o utrzymaniu kary w mocy. (sprzeciw, k. 8-9, zawiadomienie, k.10)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego, tj. złożonych do akt niniejszej sprawy dokumentów i emali, dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda (dołączonych trwale do sprawy VIII P 609/17), a także zeznań świadków: P. G. (1), (k. 85-86, zapis elektroniczny, k. 88), B. L. (k. 86-87, zapis elektroniczny, k. 88) i zeznań powoda (k. 97-98).

Żadna ze stron nie kwestionowała złożonych dokumentów i emaili, a podstaw ku temu nie znalazł również Sąd z urzędu. Za wiarygodne uznał Sąd zeznania przesłuchanych w niniejszej sprawie świadków oraz zeznania powoda, które były spójne, logiczne i co do istotnych dla sprawy okoliczności zbieżne. Zeznania te korespondowały też z treścią korespondencji emaliowej. Sąd ograniczył przy tym dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda, uznając nieobecność S. P. (2) na rozprawie w dniu 28 marca 2018 r. za nieusprawiedliwioną. Sąd miał na uwadze, że termin rozprawy wyznaczono w dniu 31 stycznia 2018 r. w uzgodnieniu z pełnomocnikiem pozwanego. Wezwanie na rozprawę pozwany otrzymał w dniu 6 lutego 2018 r. Wniosek o odroczenie rozprawy wpłynął w dniu 26 marca 2018 r., a zatem na dwa dni przed rozprawą. W tej sytuacji bez znaczenia pozostaje to, że bilet lotniczy S. P. (1) zarezerwował w dniu 29 grudnia 2017 r. Skoro wiedział najpóźniej w dniu 6 lutego 2018 r., że 28 marca 2018 r. będzie przebywał w podróży, to powinien bezzwłocznie zawiadomić o tym Sąd. Składanie wniosku o odroczenie rozprawy na dwa dni przed jej terminem (wyznaczonym blisko 2 miesiące wcześniej) nie może być potraktowane inaczej niż jako działanie zmierzające do przedłużenia postępowania. Nadto jak wynika z pozostałego zebranego w sprawie materiału dowodowego rola S. P. (2) przy nakładaniu na G. Z. kary nagany ograniczała się do prowadzenia korespondencji załączonej do akt, więc przesłuchanie tej osoby nie wniosłoby wiele do sprawy.

## ROZWAŻANIA PRAWNE

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo G. Z. zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do 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 (pkt 1), karę nagany (pkt 2). Zgodnie zaś z 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 może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2). 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 (art. 110 zd. 1 k.p.). Z kolei stosownie do art. 112 § 2 k.p. 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.

Mając na uwadze powyższe przepisy oraz ustalony stan faktyczny stwierdzić należy, że pozwany pracodawca nie zachował warunków formalnych stosowania kary porządkowej. Wskazać bowiem należy, że ukaranie G. Z. nie zostało poprzedzone procedurą wysłuchania (art. 109 §2 k.p.).

Pracownik ma prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie pracownika leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację, zanim pojmennie decyduje o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Instytucja wysłuchania pracownika ma na celu realizację funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzana wyłącznie do formalności. Treść art. 109 § 2 k.p. interpretowana łącznie z art. 110 k.p. prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie

ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim – podjęcie decyzji o zastosowanej karze, trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości wniesienia sprzeciwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 1999 r. I PKN 605/98). Tym samym próba wysłuchania pracownika po podjęciu decyzji o ukaraniu narusza art. 109 § 2 k.p.

W realiach niniejszej sprawy – jak bezspornie wynika z dołączonej przez pozwanego korespondencji mailowej – procedura wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu karą nagany nie została przeprowadzona. S. P. (1) podjął i wyartykułował tę decyzję (wydając stosowne polecenie kadrom) bezpośrednio po powzięciu informacji o tym, że powód nie odebrał samochodu i telefonu od P. G. (1). Nie sposób przy tym uznać, aby charakter takiego wysłuchania miał pierwszy email od powoda, w którym poinformował on pracodawcę, jak przebiegała procedura odbioru narzędzi od P. G. (1) poprzedniego dnia, gdyż na tym etapie, pracownik nie miał podstaw, aby przypuszczać, że pracodawca negatywnie ocenia jego działania. Tymczasem reakcją pracodawcy na poinformowanie go o przebiegu zdarzeń z poprzedniego dnia była arbitralnie i bezrefleksyjnie podjęta decyzja o nałożeniu kary porządkowej. Nie można też potraktować jako wysłuchania pracownika przed nałożeniem kary porządkowej dalszej korespondencji, gdy powód wiedząc już, że pracodawca zdecydował o ukaraniu go, próbował polemizować z tą decyzją. Zwraca przy tym uwagę to, że korespondencja ta nie polegała na wymianie argumentów (ze strony pracodawcy), a jej treść i ton nie pozostawia wątpliwości, że żadne okoliczności podnoszone przez pracownika nie mogłyby wpłynąć na zmianę decyzji pracodawcy. Nie budzi żadnych wątpliwości Sądu, że korespondencja ta nie była prowadzona w celu uzyskania wyjaśnień od powoda co do przebiegu zdarzeń i przyczyn nie odebrania samochodu od P. G. (1), przeciwnie stanowisko prezesa pozwanej spółki od początku było jasne i ukierunkowane na ukaranie powoda. Korespondencję zainicjował ponadto powód, a nie pracodawca. Nie można więc uznać, że odbyło się wysłuchanie pracownika przed ukaraniem go karą porządkową. Złożonej korespondencji mailowej pracodawca starał się nadać taki charakter dopiero po zainicjowaniu przez powoda niniejszego postępowania.

Niezależnie od uchybień formalnych, jakich dopuścił się pracodawca, Sąd uznał, że nie wystąpiło zdarzenie, które uzasadniałoby nałożenie na powoda kary nagany. Pozwany zarzucał powodowi, że nie dopełnił swoich obowiązków w ten sposób, że nie rozliczył podległego mu pracownika z narzędzi służbowych, tj. telefonu i samochodu służbowego. Stwierdzić jednakże należy, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że nie sposób uznać, aby powód w dniu 24 maja 2017 r. nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki w tym zakresie.

Bezsporne było, że powód wraz z inną wyznaczoną do tego zadania osobą pojechał na miejsce spotkania z pracownikiem i przystąpił do odbioru sprzętu służbowego. Po stwierdzeniu, że samochód pracownika posiada uszkodzenia (zerwane okleiny, uszkodzenia lakieru) pojął próbę skontaktowania się z pracownikiem spółki odpowiedzialnym za flotę samochodową celem uzyskania instrukcji co do dalszego postępowania, ale takich nie uzyskał. Powód już raz odebrał od innego pracownika samochód, który po szczegółowych oględzinach przez pracodawcę okazał się być uszkodzony. Pracodawca podjął wtedy próbę obciążania powoda kosztami naprawy pojazdu, w reakcji na to, że powód tego uszkodzenia nie zauważył. Zrozumiałe jest zatem, że po stwierdzeniu, że samochód P. G. (1) miał uszkodzenia, powód miał obawy i wątpliwości co do tego, czy powinien odebrać pojazd i jakie w związku z tym podjąć czynności, aby nie być obciążony odpowiedzialnością za stan pojazdu. Powód nie otrzymał przy tym żadnego wsparcia ze strony osób odpowiedzialnych za flotę samochodową. Uzasadnione jest zatem to, że odstąpił od procedury odbioru pojazdu, do czasu uzyskania wiążących decyzji od pracodawcy.

Sąd nie kwestionował przy tym uprawnienia pracodawcy do wydawania powodowi polecenia odebrania pojazdu służbowego od innego pracownika (pomimo zatrudniania specjalisty w tym zakresie), ani tego, że powód powinien takie polecenie wykonać. W okolicznościach niniejszej sprawy nie można jednak uznać, że sposób realizacji przez powoda tego polecenia sprzeczny był z obowiązującym u pozwanego porządkiem pracy albo aby naruszał dobro pracodawcy. Jak wynika ze spójnych zeznań przesłuchanych w niniejszej sprawie osób zwyczajowo samochody służbowe zwracane były w zakładzie w I. przy udziale pracownika odpowiedzialnego za flotę samochodową. Jedynie wyjątkowo, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim (a tak było w przypadku P. G. (1)) zlecano to zadanie przełożonemu pracownikowi; nie wykluczało to zasadniczo przekazania samochodu w I. także w przypadku zwolnienia

lekarskiego pracownika, który dysponował samochodem. Pozwany nie wykazał przy tym, że działania powoda były sprzeczne z obowiązującą u pozwanego polityką samochodową. Nie sposób też wymagać, aby pracownik, w którego gestii nie leży zasadniczo dbanie o właściwy stan floty samochodowej, podejmował samodzielne decyzje co do tego, czy odebrać uszkodzony samochód (ewentualnie z zachowaniem jakich reguł), w sytuacji gdy pracodawca za wszelkie niedopatrzania w tym zakresie obciążał osobę odbierającą pojazd. Wobec powyższego należało uznać, że strona pozwana nie wykazała, że powód nie dopełnił swoich obowiązków.

Podsumowując powyższe rozważania wskazano, że to na pracodawcy spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających zastosowanie kary nagany, jak również zachowanie trybu warunkującego prawidłowe nałożenia kary porządkowej (wysłuchanie pracownika).

Z tych względów, na podstawie powołanych powyżej przepisów nałożona w dniu 25 maja 2017 r. kara porządkowa nagany podlegała uchyleniu, o czym orzeczono jak w pkt 1 sentencji wyroku.

O kosztach orzeczono biorąc pod uwagę zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi zaś na treść art. 98 § 3 k.p.c. oraz fakt reprezentowania strony powodowej przez radcę prawnego, Sąd uwzględnił koszty zastępstwa procesowego, obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości 120 zł. Wynagrodzenie pełnomocnika zostało ustalone w oparciu o § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.).

**Wyrok w całości zaskarżyła pozwana (...) Sp. z o.o. w W.. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:**

**1. naruszenie przepisu prawa materialnego, a mianowicie art. 109§ 2 Kodeksu Pracy, poprzez błędną wykładnię tego przepisu i przyjęcie, że wydanie przez Prezesa spółki polecenia pracownikowi kadr nałożenia kary porządkowej w stosunku do innego pracownika stanowi decyzję o zastosowaniu kary porządkowej i wobec tego wysłuchanie pracownika po tym momencie nie spełnia warunków formalnych określonych w tym przepisie;**

**2. naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233§ 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieście w Warszawie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń faktycznych w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zebrany materiał dowodowy, co skutkowało przyjęciem, że samochód który miał być odebrany przez powoda i Pana B. L. posiada uszkodzenia w zakresie oklein i lakieru, w sytuacji gdy z uznanych przez Sąd pierwszej instancji za wiarygodne dowodów, w postaci zeznań Pana P. G. (2) i Pana B. L. oraz korespondencji e-mailowej powoda wynika, że samochód ten posiadał wyłącznie ubytki w zakresie oklein.**

**3. naruszenie przepisu postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233§ 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy dla Warszawy - Śródmieście w Warszawie zasady swobodnej oceny dowodów i dokonanie ustaleń faktycznych w sposób niewszechstronny oraz sprzeczny z zebrany materiał dowodowy, doświadczeniem życiowym i logiką, co skutkowało przyjęciem, że powód prawidłowo wykonał swoje obowiązki odmawiając przyjęcia samochodu od Pana P. G. (1) w związku z ubytkami w okleinach samochodu (logo firmowe), w sytuacji gdy z korespondencji mailowej pomiędzy powodem a Prezesem pozwanej spółki, logiki oraz zasad doświadczenia życiowego wynika, że do obowiązków powoda w zakresie odbioru zdawanego przez podległych mu pracowników sprzętu służbowego należało dokonanie dokładnych oględzin tego sprzętu oraz sporządzenie rzetelnego protokołu zdawczo - odbiorczego uwzględniającego wszelkie ujawnione uszkodzenia tego sprzętu.**

**4. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 108§ 1 Kodeksu Pracy w zw. z art. 111 Kodeksu Pracy, poprzez błędne zastosowanie tych przepisów i uchylenie kary porządkowej nałożonej na powoda w dniu 25 maja 2017 roku w sytuacji, gdy powód nie wykonał swojego obowiązku odebrania sprzętu służbowego od podległego mu pracownika.**

**Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386§1 k.p.c. wniosła o:**

- 1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,**
- 2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.**

**Strona powodowa nie zajęła stanowiska w przedmiocie apelacji.**

**Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył co następuje:**

Apelacja podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy podkreśla, iż w pełni podziela ustalenia stanu faktycznego poczynione przez Sąd pierwszej instancji, jak również ich ocenę prawną – przyjmując je w całości za własne.

W sprawie prawidłowo zinterpretowano ustalony w sprawie stan faktyczny i dokonano oceny okoliczności faktycznych pod kątem zgłoszonych zarzutów.

Odnosząc się do pierwszego z nich (zakresowo dotyczącego naruszenia przepisów postępowania cywilnego), objętego dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c., podnieść należy, iż błąd w ustaleniach faktycznych następuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten byłby naruszony, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania.

Nie jest wystarczającym uzasadnieniem zarzutu naruszenia normy art. 233 § 1 k.p.c. przedstawienie przez stronę skarżącą własnej oceny dowodów i wyrażenie dezaprobaty dla oceny prezentowanej przez sąd pierwszej instancji. Skarżący ma obowiązek wykazania naruszenia przez sąd paradygmatu oceny wynikającego z art. 233 § 1 k.p.c. (a zatem wykazania, że sąd a quo wywiódł z materiału procesowego wnioski sprzeczne z zasadami logiki lub doświadczenia życiowego, względnie pominął w swojej ocenie istotne dla rozstrzygnięcia wnioski wynikające z konkretnych dowodów - grupy dowodów).

Odnosząc się zatem do okoliczności zdarzeń związanych z późniejszą decyzją pracodawcy o nałożeniu na powoda kary porządkowej, wskazać należy, iż jak zeznał świadek P. G. (1), był gotowy do zdania auta powodowi i B. L.. Ze zgodnych w tym względzie zeznań tych dwóch ostatnich osób wynika, iż auto miało ubytki w okleinie i było brudne. Świadek G. wskazał, iż po skontaktowaniu się pracowników z działem odpowiedzialnym za flotę samochodową i zasygnalizowaniu wątpliwości w zakresie możliwości dostrzeżenia ewentualnych wszystkich mankamentów auta, nie dano gwarancji przyjęcia protokołu zdania auta. Przedstawiciel działu floty nie wskazał przy tym, w jaki sposób mają postąpić pracownicy w danej chwili z autem (pomimo przesłania wykonanych zdjęć). Podkreślenia wymaga również, iż zarówno powód jak i B. L. zgodnie powoływali się na ustalenia ze szkolenia z prezesem zarządu, w tym również w zakresie ubytków okleiny, ale również na wcześniejsze własne doświadczenia, gdy zostali obciążeni kosztami naprawy niezauważonej rysy na karoserii innego auta.

W ocenie Sądu Okręgowego doniosłość, jaką starał się nadać skarżący kwestii stwierdzenia przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu o uszkodzeniach lakieru i oklein, traci na znaczeniu w sytuacji, w której – jak wynika z ustaleń stanu faktycznego – auto nie było czyste (nie zakwestionowane zeznania powoda) i posiadało uszkodzenia oklein. Skoro zatem pracownicy nie mieli możliwości miarodajnej oceny stanu auta (ustalenia braku zarysowań a także uszkodzeń

lakieru powiązanych z odklejeniem się naklejek, co również nie jest wykluczone), zareagowali prawidłowo kontaktując się z przedstawicielami działu floty samochodowej, którzy z istoty rzeczy mieli w tym względzie większą wiedzę oraz doświadczenie. Jak wynika ze zgodnych w tym względzie zeznań świadków L. i G. oraz powoda, pracownicy nie otrzymali jakichkolwiek jasnych wskazówek, jak mają dalej postąpić. Warto dodać, iż w istocie, owe obowiązki nie stanowiły głównego źródła ich zadań w pozwanym zakładzie pracy i już wcześniej – z racji braku doświadczenia – zostali obciążeni kosztami naprawy rysy, której nie zauważyli. Powód był wszakże dyrektorem do spraw klientów kluczowych, zaś obowiązek jaki przyszło mu wykonać, był raczej czynnością techniczną i wymagającą wiedzy w zakresie uszkodzeń aut.

Podnieść należy, iż – jak wynika z poczynionych ustaleń Sądu pierwszej instancji, zasadniczą praktyką spółki był odbiór aut przez specjalnie w tym zakresie przeszkolonego i wyznaczonego pracownika (zazwyczaj w jednej z lokalizacji przedsiębiorstwa). Odbiór aut w innych miejscach oraz inne osoby (np.: przełożonego danego pracownika) był wyjątkiem. Nie sposób również nie zauważyć, iż obowiązkiem zdającego auto było zaoferowanie go w stanie umożliwiającym kompleksową ocenę jego stanu i fakt ten nie może obciążać pracowników pojazd odbierających. Tym samym, w ocenie Sądu Okręgowego, w okolicznościach sprawy powód nie miał możliwości prawidłowego wykonania polecenia służbowego z uwagi na nieprawidłowe zaoferowanie auta przez zdającego i nie uzyskał w tym względzie niezbędnych informacji od osób, które zawodowo w zakładzie pracy się tym zajmowały. Pracownicy mieli zatem prawo odstąpić od spornej czynności, w sytuacji, w której bezrefleksyjne wykonanie polecenia prezesa zarządu mogło doprowadzić do ewentualnego obciążenia ich kosztami naprawy. Wręcz odwrotnie, pracownicy zachowali się zgodnie z zasadą dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 1 pkt. 4 k.p.) odmawiając przyjęcia auta w sytuacji, iż gdyby doszło do jego odbioru i wynikły z tego później jakiegokolwiek koszty naprawy, w całości obciążyły by to pracodawcę. Akceptacja stanu auta przy odbiorze przerzuciłaby odpowiedzialność za usunięcie szkód na zakład pracy. W tym względzie bezkrytyczne wykonanie polecenia służbowego naraziłoby pracodawcę na szkodę, stąd działanie powoda należy uznać za realizację obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Należy przy tym nadmienić, iż Sąd Rejonowy nie dysponował zeznaniami reprezentanta strony pozwanej (z uwagi na ich pominięcie), stąd jedynie jako swobodną polemikę należy traktować ocenę zakresu szkolenia pracowników przez prezesa zarządu oraz zasad i procedur, jakie przekazał im w związku z tego rodzaju czynnościami.

Słusznie zatem powyższe okoliczności zinterpretował Sąd Rejonowy, stąd zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie zasługiwały na uwzględnienie zaś merytoryczna ocena kary porządkowej była prawidłowa.

Odnosząc się natomiast do zarzutu o charakterze materialnoprawnym – naruszenia art. 109 § 2 k.p., wskazać należy, iż odpowiedzialność porządkowa pracowników została unormowana w rozdziale IV kodeksu pracy. Art. 109 § 2 k.p., stanowi, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Natomiast zgodnie z art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika. Przepisy ustanawiają zatem trzy etapy postępowania przy nakładaniu kary porządkowej, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o jego prawidłowości. Nieprawidłowe zaś postępowanie w tej kwestii powoduje, iż jest kara nałożona wbrew obowiązującym normom.

Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika, drugim podjęcie decyzji o zastosowaniu kary, natomiast ostatni etap stanowi zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz ze wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Pracodawca może zastosować karę porządkową bez uprzedniego wysłuchania pracownika, jeżeli ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień bądź wybrał pisemną formę ich wyrażania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 1999 r., I PKN 114/99).

W okolicznościach sprawy wyjaśnienia powoda odbywały się pisemnie, jednakże niezgodnie z art. 109 § 2 k.p. Z dołączonej bowiem do akt korespondencji mailowej wynika, iż powód – inicjujący korespondencję - (w mailu z

dnia 25 maja 2017 roku, godz. 11.12) odpowiadał czy też wyjaśniał okoliczności odmowy odbioru auta, w związku z mailem P. G. (1). W żadnym momencie, nawet w mailu z tego samego dnia S. P. (1) z godz. 13.48, nie ma informacji uzasadniającej przypuszczenie, iż jest to wysłuchanie przed nałożeniem kary porządkowej. W ocenie Sądu Okręgowego, powód powinien być pouczony, iż jego wyjaśnienia sytuacji będą ocenione pod kątem nałożenia kary porządkowej, lub, że wysłuchanie następuje w trybie art. 109 § 2 k.p. Z przedmiotowej korespondencji to nie wynika i dopiero po oświadczeniu o nałożeniu kary porządkowej nagany, powód podejmuje szczegółową polemikę z argumentacją przełożonego i wyjaśnia szczegóły swojej decyzji. Następnie, prezes zarządu jedynie potwierdza swoją wcześniejszą decyzję.

Przy tak ustalonej (co do zasady niespornej) chronologii, nie sposób uznać, iż pracodawca umożliwił pracownikowi wyjaśnienie swoich racji przy podejmowaniu kontestowanej decyzji. Wynika to z różnych okoliczności i argumentów podanych w mailach. Tym samym skoro pracownik nie widział, że następuje wysłuchanie w trybie analizowanego przepisu, nie odniósł się do wszystkich – jego zdaniem istotnych – okoliczności związanych ze spornym zdarzeniem. Sąd też późniejsza decyzja o nałożeniu kary porządkowej, obarczona jest wadą formalną.

Warto w tym względzie przypomnieć, iż z art. 109 § 1 k.p. wynika, że kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego, a z § 2 tego przepisu, że kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Zgodnie z art. 110 k.p. pracodawca zawiadamia na piśmie pracownika o zastosowanej karze, a pracownik - w myśl art. 112 § 1 k.p. - może wnieść sprzeciw w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia o ukaraniu.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że obowiązek zachowania pisemnej formy dotyczy tylko zawiadomienia o udzieleniu kary, a nie samego nałożenia, a termin czternastodniowy od dowiedzenia się przez pracodawcę o naruszeniu obowiązku pracowniczego, jest zachowany, jeżeli przed jego upływem kara zostanie nałożona w dowolnej formie. Wynika to wprost i literalnie z art. 110 k.p. Dowolność formy i oderwanie nałożenia kary od zawiadomienia o tym, nie oznacza, że nałożenie kary może dokonać się bez dostatecznie jednoznacznego uzewnętrznienia woli pracodawcy. Nałożenie kary jest czynnością formalną, nie może być wątpliwości co do jej dokonania przez pracodawcę, podobnie, jak w świetle art. 109 § 1 k.p., nie może być wątpliwości co do jego daty, a szczególnie zachowania dwutygodniowego terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1999 roku, I PKN 70/99).

W okolicznościach sprawy prezes zarządu uzewnętrzniał swoją decyzję w mailu (nałożył karę porządkową) przed wysłuchaniem pracownika i kazał sporządzić zawiadomienie o jej nałożeniu (które następnie zostało doręczone pracownikowi). W związku z powyższym stanowisko skarżącego dotyczące interpretacji art. 109 k.p. (i de facto 110 k.p.) nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podsumowując, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji trafnie ocenił zebrany materiał dowodowy, zaś podniesione w tym względzie zarzuty nie doprowadziły do zmiany wyroku zgodnie z żądaniem apelanta. Mając powyższe na względzie, na mocy 385 k.p.c., orzeczono jak w sentencji wyroku.

Krzysztof Kopciowski Ewa Wronka Monika Sawa