

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Magdalena Szymańska

Protokolant: Małgorzata Wadoń

po rozpoznaniu w dniu 26 czerwca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa S. T.

przeciwko Komendzie Głównej Policji w W.

o usunięcie dokumentów z akt osobowych

orzeka:

1. nakazuje pozwanej Komendzie Głównej Policji w W. usunięcie z akt osobowych powoda S. T. dokumentu zawiadomienia o ukaraniu karą nagany z dnia 13 września 2016 roku oraz wszelkich innych dokumentów dotyczących przedmiotowej kary,
2. zasądza od Komendy Głównej Policji w W. na rzecz powoda S. T. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. w pozostałym zakresie wnioszek strony powodowej o zwrot kosztów oddala.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 stycznia 2017 r. (data nadania) powód S. T. wniósł o nakazanie pozwanemu pracodawcy – Komendzie Głównej Policji w W. – usunięcia z jego akt osobowych zawiadomienia o ukaraniu karą nagany z dnia 13 września 2016 r. oraz wszelkich innych dokumentów dotyczących przedmiotowej kary. W uzasadnieniu wskazał, że sprzeciw od kary porządkowej został odrzucony przez pracodawcę pismem z dnia 4 października 2016 r., które jednak zostało wysłane do powoda dopiero w dniu 12 października 2016 r., zatem termin na odrzucenie sprzeciwu nie został zachowany. Tym samym sprzeciw winien zostać uznany za uwzględniony, co skutkuje uznaniem kary nagany za niebyłą (pozew, k. 2-5).

**W odpowiedzi na pozew** pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż sprzeciw został odrzucony w terminie, bowiem art. 112 § 1 k.p. nie wymaga dla skuteczności odrzucenia sprzeciwu jego wysłania do pracownika w terminie na jego rozpoznanie. Podniósł również, że strona powodowa podjęła próbę obejścia art. 112 § 2 k.p. (odpowiedź na pozew, k. 26-29).

**Na rozprawie w** dniu 26 czerwca 2017 r. strona powodowa przedłożyła spis kosztów, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 492 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (protokół rozprawy, k. 59-61, spis kosztów z załącznikami, k. 56-58).

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

S. T. zatrudniony był w Komendzie Głównej Policji w W. w okresie od 15 lipca 2020 r. do 31 stycznia 2017 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku pracownika ochrony (świadcstwo pracy, k. 38 cz. C akt osobowych, umowa o pracę, k. 7).

Pismem z dnia 13 września 2016 r. pracodawca wymierzył powodowi karę nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, polegające na niedokonaniu dokładnej kontroli dokumentów uprawniających do wejścia oraz wjazdu na teren (i z terenu) obiektu KGP (ust. 8 pkt 4 karty opisu stanowiska pracy, z która został zapoznany w dniu 28 czerwca 2016 r.) w dniu 31 sierpnia 2016 r. w czasie wykonywania pracy, co skutkowało wpuszczeniem osoby nieuprawnionej na teren obiektu Komendy Głównej Policji w W. przy ul. (...).

W treści pisma zawarto pouczenie o możliwości wniesienia sprzeciwu w terminie 7 dni (kara nagany, k. 8).

W dniu 20 września 2016 r. powód wniósł sprzeciw od nałożonej od niego kary nagany, w którym wskazał m.in., że osoba wskazana w treści kary – K. K. – została wpuszczona po przeprowadzeniu z nim rozmowy i weryfikacji (sprzeciw, k. 9).

Pracodawca przeprowadził konsultację w sprawie sprzeciwu z reprezentującą powoda organizacją związkową, która oceniła zastosowanie wobec powoda kary nagany jako daleko krzywdzące (pismo, k. 119 cz. B akt osobowych).

Pismem datowanym na dzień 4 października 2016 r. Komendant Główny Policji odrzucił sprzeciw powoda od kary nagany. Zostało ono nadane na adres powoda w dniu 12 października 2016 r. (pismo, k. 10, potwierdzenie nadania, k. 11).

Przesyłka została odebrana przez powoda w dniu 19 października 2016 r. (bezsporne).

Powód wezwał pracodawcę do uznania kary porządkowej za niebyłą dwukrotnie – pismem z dnia 17 listopada 2016 r. oraz z dnia 15 grudnia 2016 r. (pisma, k. 12-13 i 17-18, potwierdzenia nadania, k. 14 i 19).

Pracodawca odmówił uznania kary za niebyłą, uznając, że sprzeciw powoda został skutecznie odrzucony (pisma, k. 15 i 20).

Kara nagany oraz związane z nią dokumenty nadal znajdują się w aktach osobowych powoda (dokumenty, k. 113-133 cz. B akt osobowych).

**Sąd dokonał powyższych ustaleń faktycznych** na podstawie wymienionych wyżej dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda, które nie były kwestionowane przez strony, wobec czego również Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich prawdziwości.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo w niniejszej sprawie zasługiwało na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 108§1 kp, za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany.

Zgodnie zaś 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. Nieodrzuconie sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu.

Jest okolicznością bezsporną, że Komendant Główny Policji uznając, iż powód dopuścił się naruszenia ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, nałożył na niego karę nagany. Strona pozwana nie kwestionowała również faktu, że S. T. z zachowaniem terminu wniósł sprzeciw od zastosowanej wobec niego kary porządkowej.

Rozbieżności pomiędzy stronami pojawiają się dopiero na etapie dokonywania oceny, czy odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę nastąpiło w ustawowym terminie, czy też pracodawca dopuścił się uchybienia w tym zakresie.

Powód stał na stanowisku, że w związku z nieodrzczeniem przez pracodawcę sprzeciwu od kary nagany w terminie, sprzeciw powinien zostać uznany za uwzględniony, a w konsekwencji kara winna zostać uznana za niebyłą. W ocenie powoda pociąga to za sobą konieczność usunięcia z jego akt osobowych zarówno samego pisma nakładającego karę, jak i wszelkich związanych z nią dokumentów.

Z kolei pozwany wywodził, iż sprzeciw został skutecznie odrzucony, co powoduje, że kara pozostaje w mocy, zaś powód, pomimo pouczenia o sposobie i trybie zaskarżenia kary do sądu, nie wystąpił z powództwem o uchylenie kary porządkowej.

W pierwszej kolejności odmówić należy zasadności twierdzeniom strony pozwanej, jakoby niniejsze postępowanie miało charakter postępowania odwoławczego od kary porządkowej, a tym samym stanowiło obejście przepisu art. 112§2 kp. Powód bowiem konsekwentnie ponosił, że kara powinna zostać uznana za niebyłą, powodując konieczność usunięcia jej z jego akt osobowych. Nawet z ostrożności procesowej nie wniósł o ewentualne uchylenie kary w sytuacji uznania przez Sąd, iż sprzeciw nie został w sposób dorozumiany uwzględniony.

Celem rozstrzygnięcia sprawy, na Sądzie spoczywał obowiązek poczynienia prejudycjalnych ustaleń, czy w przypadku kary porządkowej nałożonej na S. T. sprzeciw został odrzucony przez pracodawcę w terminie, a zatem, czy kara pozostała w mocy.

Z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda wynika, że jego sprzeciw od kary nagany trafił do pracodawcy w dniu 20 września 2016 r., tj. z zachowaniem 7 – dniowego terminu na dokonanie tej czynności. Pracodawca natomiast, po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, w dniu 4 października 2016 r. sporządził pismo mające stanowić odrzucenie sprzeciwu powoda. Podkreślenia wymaga jednak, że zostało ono nadane pocztą na adres powoda dopiero w dniu 12 października 2016 r., zaś zostało mu doręczone 19 października 2016 r.

Zgodnie z treścią art. 112§1 zd. 3 kp, pracodawca na odrzucenie sprzeciwu pracownika ma 14 dni, a jego nieodrzczenie w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu. Kwestią wymagającą rozważania jest zatem, kiedy można uznać, że powyższy 14 – dniowy termin na odrzucenie sprzeciwu został przez pracodawcę zachowany.

Sąd Najwyższy w powoływanym przez strony wyroku z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 586/98, wskazał, że dla zachowanie powyższego terminu wystarczające jest sporządzenie i wysłanie przed jego upływem pisma odrzucającego sprzeciw pracownika. Jednakże zdaniem Sądu orzekającego w niniejszej sprawie, pogląd ten uznać należy za wątpliwy. Opowiedzieć należałoby się raczej za bardziej rygorystycznym stanowiskiem, wymagającym dla skutecznego odrzucenia sprzeciwu przekazania pracownikowi informacji o jego odrzuceniu przed upływem 14 – dniowego terminu zgodnie z teorią oświadczenia woli z art. 61§1 kc.

W ocenie Sądu, pracodawca nie uchybiłby terminowi ustawowemu, gdyby w ciągu 14 dni od wniesienia przez S. T. sprzeciwu od kary nagany nie tylko sporządził pismo zawierające informację o odrzuceniu sprzeciwu, tak jak się stało, lecz także przekazał ją pracownikowi, umożliwiając mu zapoznanie się z zajęтым stanowiskiem. Za niewystarczające należy uznać samo sporządzenie pisma, a następnie brak jego przekazania pracownikowi przez ponad 2 tygodnie, które upłynęły pomiędzy datą sporządzenia pisma (4 października 2016 r.) a datą jego odbioru przez pracownika (19 października 2016 r.). Pracownik bowiem nie może być utrzymywany w stanie niepewności, co do swojej sytuacji

pracowniczej przez okres dłuższy niż wskazany w przepisie art. 112§1 zd. 3 kp, tj. przez więcej niż 14 dni od dnia wniesienia sprzeciwu.

Niemniej, bez względu na okoliczność, czy za prawidłowy zostanie przyjęty pogląd Sądu Najwyższego, czy też Sądu orzekającego, pracodawca uchybił terminowi na odrzucenie sprzeciwu. Samo sporządzenie w ciągu 14 dni pisma o odrzuceniu sprzeciwu nie jest wystarczające dla jego skutecznego odrzucenia.

Konsekwencją uznania, iż nie został zachowany termin dla odrzucenia sprzeciwu, zgodnie z art. 112§1 zd. 3 k.p. sprzeciw S. T. traktowany musi być jako uwzględniony, w związku z czym kara nagany powinna zostać uznana za niebyłą. Z kolei na mocy art. 113§2 w zw. z art. 113§1 kp, pracodawca w takiej sytuacji zobowiązany jest do usunięcia z akt osobowych pracownika odpisu zawiadomienia o ukaraniu (art. 113§1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu. § 2. Przepis § 1 zdanie pierwsze stosuje się **odpowiednio** w razie uwzględnienia sprzeciwu przez pracodawcę albo wydania przez sąd pracy orzeczenia o uchyleniu kary).

Trzeba jednak wskazać, że pozwany nie wywiązał się z powyższego obowiązku i w aktach osobowych S. T. nadal znajduje się zarówno zawiadomienie o ukaraniu kara nagany, jak i pozostałe dokumenty związane z tą sprawą. Przez wzgląd na treść powołanego wyżej art. 113 k.p. nie powinno budzić jakiegokolwiek wątpliwości, że materiały te nie powinny znajdować się w aktach osobowych powoda, ponieważ ostatecznie nie został on ukarany, zatem nie mogą wynikać dla niego z tej okoliczności żadne negatywne konsekwencje.

Reasumując, w świetle powyższych ustaleń należało uznać powództwo S. T. za uzasadnione i nakazać pozwanemu pracodawcy – Komendzie Głównej Policji w W. – usunięcie z akt osobowych powoda zawiadomienia o ukaraniu karą nagany z 13 września 2016 r. oraz wszelkich innych dokumentów dotyczących przedmiotowej kary.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98§1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Powód, zastępowany przez radcę prawnego, wnosił o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów zgodnie z przedłożonym na rozprawie spisem kosztów. Na poniesione przez niego koszty składała się kwota 492 zł brutto uiszczona tytułem wynagrodzenia za zastępstwo procesowe.

Jak stanowi art. 109§2 k.p.c., orzekając o wysokości przyznanych stronie kosztów procesu, sąd bierze pod uwagę celowość poniesionych kosztów oraz niezbędność ich poniesienia z uwagi na charakter sprawy. Przy ustalaniu wysokości kosztów poniesionych przez stronę reprezentowaną przez pełnomocnika będącego adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy pełnomocnika oraz czynności podjęte przez niego w sprawie, w tym czynności podjęte w celu polubownego rozwiązania sporu, również przed wniesieniem pozwu, a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia.

Oceniając wniosek powoda o przyznanie zwrotu kosztów postępowania według spisu kosztów, a zatem w kwocie wyższej niż stawka minimalna wynikająca z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804), Sąd miał na względzie, że przedmiotowa sprawa nie miała charakteru skomplikowanego i wymagającego znacznego nakładu pracy ze strony pełnomocnika. W sprawie nie przeprowadzono dowodów ze źródeł osobowych, nie występowała znaczna ilość materiału dowodowego ani potrzeba składania dużej liczby pism procesowych, zaś jej rozstrzygnięcie nastąpiło już na pierwszym terminie rozprawy. W konsekwencji Sąd za zasadne uznał przyznanie stronie powodowej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w wysokości jednokrotnej stawki minimalnej określonej w powołanym rozporządzeniu.

W związku okolicznością, iż dochodzone roszczenie miało charakter niemajątkowy, na mocy §9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia, koszty zastępstwa procesowego powoda zostały ustalone na kwotę 120 zł. W pozostałym zakresie wniosek o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania podlegał oddaleniu.