

Sygn. akt XP 493/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11 października 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **M. K.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. w W.**

o uchylenie kary upomnienia

I. uchyła karę upomnienia nałożoną na powódkę M. K. przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. w W. w dniu 13.03.2019 r.;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczone koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka **M. K.** pozwem z dnia 4 kwietnia 2019 r. (data stempla pocztowego k. 13), skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., wniosła o uchylenie kary porządkowej – kary upomnienia, nałożonej na nią w dniu 13 marca 2019 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, o ile nie zostanie przedłożony spis kosztów.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podniosła, że w dniu 1 lutego 2019 r. do strony pozwanej wpłynęło pismo komornika w sprawie zajęcia wierzytelności jednego z pracowników wykonujących świadczenie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Na dzień sporządzenia listy płac powódka nie posiadała żadnej wiedzy o osobie zleceniobiorcy i nie otrzymała od pracodawcy informacji o sposobie rozliczenia wynagrodzenia, wobec czego, zgodnie z zajęciem komorniczym, przekazała komornikowi całą należność przysługująca zleceniobiorcy. Dopiero w połowie lutego wpłynęło pismo komornika o ograniczeniu egzekucji do potrącania 60% sumy przypadającej dłużnikowi. W ocenie powódki nie złamała ona żadnych procedur ani regulaminów. Nałożona na nią kara upomnienia była nieuzasadniona, a ponadto zastosowana z naruszeniem terminu do udzielenia kary (k. 3-6).

Odpowiadając na pozew strona pozwana **(...) sp. z o.o. z siedzibą w W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego i opłaty skarbowej według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że do obowiązków powódki jako inspektora ds. płac należało sporządzanie list płac i przelewów na ich podstawie na rachunki bankowe oraz potrąceń pracowniczych. Po wpłynięciu pisma od komornika, powódka dopiero w dniu 6 lutego 2019 r. zdecydowała się na skierowanie zapytania do prawnika

spółki, który udzielił jej odpowiedzi następnego dnia. Od tego momentu powódka nie zwróciła się do nikogo z zapytaniem jak ma postąpić wobec ewentualnych wątpliwości. W konsekwencji powódka nie dokonała weryfikacji umowy zlecenia zleceniobiorcy, nie wykonała wniosków opinii prawnika i przekazała na konto komornika całość miesięcznego wynagrodzenia zleceniobiorcy. W ocenie strony pozwanej nie doszło do przedawnienia nałożenia kary. Pismo z 13 lipca 2019 r. rozpoczęło procedurę wyjaśniającą, ale zarząd nie miał wówczas wiedzy o naruszeniu przez powódkę obowiązków pracowniczych, wiedzę tę zarząd powziął bowiem dopiero w dniu 27 lutego 2019 r., kiedy to prawnik spółki przesłał do zarządu maila z wyjaśnieniem sprawy (k. 21-25).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powódka M. K. od dnia 4 listopada 2008 r. jest pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku starszego inspektora ds. płac. Bezpośrednim przełożonym powódki jest główna księgowa.

Dowód:

- okoliczności bezsporne

Do zakresu obowiązków powódki należy:

- sporządzanie miesięcznej listy płac pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę,
- sporządzanie list płac bezosobowych, tj. wynagrodzenia z tytułu umów zleceń, umów o dzieło,
- sporządzanie deklaracji podatkowych (PIT - 4, PIT -11, PIT - 40),
- sporządzanie i przesyłanie do ZUS miesięcznych deklaracji rozliczeniowych,
- sporządzanie korekt do ZUS na podstawie otrzymanych pism,
- prowadzenie kartoteki płac pracowników i wystawianie im zaświadczeń związanych z wysokością płac,
- sporządzanie przelewów na podstawie listy płac na rachunki bankowe pracowników oraz z potrąceń pracowniczych (w formie pisemnej i elektronicznej),
- przygotowanie kosztów płac: poszczególnych komórek organizacyjnych, po podpisaniu listy płac przez dyrektora do dnia 1 następnego miesiąca oraz kosztów dyżurów oddziałami po podpisaniu listy płac przez dyrektora do dnia 10 następnego miesiąca,
- przygotowanie wszelkich informacji dotyczących płac,
- analizowanie i przeliczanie niewypłaconych wynagrodzeń za lata ubiegłe,
- sporządzanie sprawozdań płacowych: - dokumenty wewnętrzne, - na potrzeby instytucji zewnętrznych,
- prowadzenie niezbędnej korespondencji,
- przekazywanie do archiwum zakładowego wszystkich oryginałów dokumentacji płacowej,
- przygotowywanie i wystawianie druków RP-7 wraz z załącznikami (zaświadczenie o zatrudnieniu, zaświadczenie o świadectwach rekompensacyjnych, zaświadczenie o okresach zasiłków chorobowych, innych przerw w pracy) dla pracowników, osób zwolnionych – na podstawie dokumentów archiwalnych, na żądanie ZUS analizowanie i korygowanie RP-7 wystawionych w latach ubiegłych.

Dowód:

- zakres czynności – akta osobowe cz.B.3.

Strona pozwana zatrudnia około 400 osób. Dla wszystkich osób rozliczeń płacowych dokonuje powódka. Wyplata dokonywana jest 10 każdego miesiąca.

Dowód:

- wyjaśnienia powódki M. K. – e-protokół karta 159 (płyta CD).

W 2019 r. strona pozwana wprowadziła nowy program płacowy. W lutym 2019 r. miała zostać dokonana pierwsza wypłata w tym programie. W tym czasie powódka była jedyną osobą, która zajmowała się wprowadzaniem programem, druga osoba była na zwolnieniu.

Dowód:

- wyjaśnienia powódki M. K. – e-protokół karta 159 (płyta CD).

We wrześniu 2018 r. współpracę ze stroną pozwaną na podstawie umowy zlecenia rozpoczął M. W.. Dochód ze współpracy z pozwaną stanowił jego jedyne źródło utrzymania. M. W. nie poinformował działu płac o ciąży na nim zaległościach alimentacyjnych i zajęciach komorniczych. Powódka nie знаła M. W. ani jego sytuacji.

Dowód:

- wyjaśnienia powódki M. K. – e-protokół karta 159 (płyta CD)

W dniu 1 lutego 2019 r. wpłynęło do strony pozwanej zajęcie wierzytelności dłużnika M. W. sygn. akt Kmp 21/01, dokonane przez Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Wołowie. Zajęciu podlegała cała suma przypadająca dłużnikowi, obejmowała ona także wypłaty przyszłe. Pismo o zajęciu należności wpłynęło do powódki w dniu 3 lutego 2019 r.

W dniu 6 lutego 2019 r. powódka zwróciła się z zapytaniem do prawnika strony pozwanej E. M. w sprawie zajęcia przez komornika wynagrodzenia M. W. i dokonania potrącenia.

Mailem z 7 lutego 2019 r. przesłanym do sekretariatu spółki o godz. 09:45, który został następnie przekazany powódce, adwokat E. M. udzieliła odpowiedzi, że od stycznia uległy zmianie przepisy. Wskazała, że nie wie, czy dłużnik ma tylko jedną umowę zlecenia, z której żyje, gdyż tylko wówczas nowe przepisy mają zastosowanie. Natomiast przepisy Kodeksu pracy stanowią, że w razie egzekucji świadczeń alimentacyjnych potrącenia mogą wynosić do 3/5 wynagrodzenia. W konkluzji adwokat wskazała: „Czyli egzekucja do 3/5, ale bez ochrony minimalnego wynagrodzenia – regulacja obowiązuje od 1 stycznia 2019”.

Wyjaśnienia udzielone przez E. M. były dla powódki niejasne.

W dniach 7-8 lutego 2019 r. powódka była zobligowana do sporządzenia listy płac. Przelewy musiałyby być zrobione najpóźniej do 9 lutego 2019 r.

Stosując się do zajęcia komorniczego w dniu 8 lutego 2019 r. na konto komornika powódka przelała całą kwotę należną M. W. z tytułu umowy zlecenia za styczeń 2019 r. w kwocie 2.618,24 zł netto.

Pismem z dnia 8 lutego 2019 r. powódka poinformowała Komornika, że M. W. jest zatrudniony na podstawie umowy zlecenia. Wynagrodzenie jest przekazywane na rachunek bankowy. Wypłaty dokonywane są do 10-go każdego miesiąca. Należność w kwocie 2.618,24 zł za m-c styczeń potrącono 8 lutego 2019 r.

Dowód:

- zeznania świadka I. Z. – karta 159 (płyta CD),
- wyjaśnienia powódki M. K. – e-protokół karta 159 (płyta CD),
- korespondencja e-mail – karta 38-39,
- zajęcie wierzytelności – akta osobowe cz.C.,
- potwierdzenie przelewu – akta osobowe cz.C.,
- pismo powódki – karta 65.

W dniu 13 lutego 2019 r. M. W. zapytał I. Z. z jakiego powodu nie dostał wynagrodzenia. Wówczas I. Z. zwróciła się do księgowości o wyjaśnienie sprawy. Otrzymała odpowiedź, że nie było przelewu do M. W..

Pismem z 13 lutego 2019 r. I. Z. zwróciła się do powódki o wyjaśnienie przebiegu sprawy związanej z zajęciem wierzytelności przysługujących M. W..

Pismem z 13 lutego 2019 r. powódka odpowiedziała, że zajęcie wierzytelności M. W. powstało na skutek zajęcia komorniczego dotyczącego zaległości alimentacyjnych. Odpowiedź udzielona przez prawnika dotyczyła ogólnego wyjaśnienia potrąceń komorniczych. Na ową chwilę nie było powódce wiadome, czy jest to jedyne źródło utrzymania M. W..

Pismem z 13 lutego 2019 r. M. W. złożył stronie pozwanej oświadczenie, iż wynagrodzenie z umowy zlecenia ze stroną pozwaną stanowi jego jedyne źródło dochodu.

Pismem z 17 lutego 2019 r. powódka zwróciła się do komornika z prośbą o ustosunkowanie się do oświadczenia M. W..

Pismem z 18 lutego 2019 r. Komornik poinformował stronę pozwaną, że ogranicza zajęcie wierzytelności w sprawie Kmp 21/01 w ten sposób, że co miesiąc należy potrącać 60% sumy przypadającej dłużnikowi.

Pismem z 28 lutego 2019 r. I. Z. zwróciła się do powódki o złożenie dodatkowych wyjaśnień.

Pismem z 4 marca 2019 r. powódka wyjaśniła, że na dzień tworzenia list płac nie posiadała wiedzy dotyczącej źródeł dochodu M. W.. Podkreśliła, że 7-8 lutego (czwartek – piątek) były ostatnimi dniami na przygotowanie i wypłatę wynagrodzeń dla pracowników z tytułu umowy zlecenia, a tym samym ostatnimi dniami na dokonanie potrącenia zgodnie z otrzymanym pismem komorniczym. Wskazała, że za niedokonywanie potrąceń na rzecz komornika pracodawca może zostać pociągnięty do odpowiedzialności odszkodowawczej wobec wierzyciela. Powódka wskazała, że biorąc to pod uwagę podejmowała działania zgodnie z posiadaną na ten dzień wiedzą i w jej ocenie chroniące pracodawcę przed konsekwencjami niezastosowania się do otrzymanego pisma komorniczego.

W dniu 8 marca 2019 r. I. Z. w obecności E. M. przeprowadziła rozmowę wyjaśniającą z powódką w sprawie w sprawie dokonanego potrącenia z wynagrodzenia M. W..

Pismem z 13 marca 2019 r. wręczonym powódce tego samego dnia, strona pozwana udzieliła powódce kary porządkowej upomnienia z tytułu nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy, regulaminu pracy polegającego na nieprawidłowym wykonaniu w dniu 7-8 lutego 2019 r. potrącenia wynagrodzenia zleceniobiorcy M. W. na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Wołowie A. M. w postępowaniu egzekucyjnym Kmp 21/01 polegającym na przekazaniu na rachunek kancelarii komorniczej 100% wynagrodzenia z umowy zlecenia przy pominięciu doręczonej w dniu 7 lutego 2019 r., tj. przed wykonaniem potrącenia, opinii prawnej autorstwa adwokata E. M., wskazującej inny tryb i zakres potrącenia, którą to opinią powódka była związana w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych.

Pismem z 19 marca 2019 r. powódka złożyła sprzeciw od nałożonej na nią kary porządkowej.

W dniu 21 marca 2019 r. strona pozwana zwróciła się do związków zawodowych o udzielenie informacji, czy powódka zwróciła się do związków o obronę swoich praw.

Związki zawodowe poinformowały stronę pozwaną, iż powódka nie zwracała się do nich o obronę swoich praw.

Pismem z 29 marca 2019 r. strona pozwana odrzuciła sprzeciw powódki.

Dowód:

- zeznania świadka I. Z. – karta 159 (płyta CD),
- wyjaśnienia powódki M. K. – e-protokół karta 159 (płyta CD),
- pisma strony pozwanej – karta 8, 10, 12
- pisma powódki – karta 9,
- kara porządkowa – karta 11
- oświadczenie M. W. – karta 67
- pismo komornika – karta 63,
- pisma związków zawodowych – w aktach osobowych cz.C.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powódka domagała się uchylenia zastosowanej w dniu 13.03.2019 r. kary porządkowej opomnienia. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

Z procesowego punktu widzenia przesłanką poddania kwestii zastosowania kary porządkowej pod ocenę sądu pracy jest wyczerpanie kodeksowego trybu reklamacyjnego. 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 (art. 112 § 1 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 (art. 112 § 2 k.p.).

Powódka dochowała opisanego wyżej trybu reklamacyjnego, wnosząc (w dniu 19 marca 2019 r.) w terminie siedmiodniowym, liczonym od zawiadomienia powódki (w dniu 13 marca 2019 r.) o ukaraniu, sprzeciw do pracodawcy. Powódka zmieściła się także w czternastodniowym terminie na wytoczenie powództwa, liczonym od dnia zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę, tj. od dnia 29 marca 2019 r.

Przechodząc do merytorycznej oceny roszczenia powódki na wstępie wskazać należy, że istota odpowiedzialności porządkowej pracowników sprowadza się do stosowania wobec pracowników sankcji typu represyjnego, tj. kar 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 (art. 108 k.p.). Nałożenie kary stanowi wyraz negatywnej oceny zachowania pracownika naruszającego swoje obowiązki, a skutkiem jest wyrządzenie dolegliwości w sferze dóbr

osobistych pracownika (utrata opinii dobrego pracownika), w wypadku zaś kary pieniężnej – także dolegliwości w sferze materialnej. Kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż obowiązki porządkowe w znaczeniu art. 108 § 1 k.p.

Za naruszenie obowiązków porządkowych może być zastosowana kara upomnienia, kara nagany (kary niemajątkowe) bądź kara pieniężna (kara majątkowa). Kary niemajątkowe mogą być nakładane za każde przewinienie porządkowe pracownika, zaś kary majątkowe tylko za przewinienia wymienione w art. 108 § 2 k.p. (tj. nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy).

Kodeksowe zestawienie kar ma charakter wyczerpujący – pracodawca nie może stosować innych kar niż wskazane, nie może też rozszerzać ich katalogu za pośrednictwem regulacji zakładowych. Racjonalizacji nałożonej kary porządkowej służy określenie okoliczności branych pod uwagę przy stosowaniu kary, tj. w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.).

Przesłanką odpowiedzialności porządkowej pracowników jest bezprawne naruszenie przez pracownika obowiązku porządkowego oraz jego wina, przy czym bezprawność oznacza przekroczenie konkretnych reguł, określonych w przepisie, a mianowicie:

- 1) ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- 2) przepisów bhp lub przeciwpożarowych,
- 3) przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i nieobecności w pracy.

Z treści art. 108 k.p. wynika tym samym, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy wyłącznie sankcjonowania naruszeń powinności o charakterze porządkowym, obejmujących obowiązek przestrzegania reguł czasu pracy (np. stosowanie się do przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, punktualne rozpoczynanie i kończenie pracy) i reguł organizacji i porządku w procesie pracy (utrzymanie porządku na stanowisku pracy, stosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, przestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, zasad określających obieg dokumentów itp.), reguł porządku, ładu w zakładzie pracy (stosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy, zakazów spożywania alkoholu itp.). Powyższe oznacza, że kary porządkowe nie mogą być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku (np. obowiązku sumiennosci), jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia (np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy). Nieprawidłowości w tym zakresie i naruszenia podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red]., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

Zgodnie z dyspozycją art. 110 k.p. o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Wskazany przepis zawiera niezbędne warunki formalne pisma zawiadamiającego pracownika o nałożonej na niego karze porządkowej. Z powyższego wynika, że w dokumencie o ukaraniu powinna być precyzyjnie określona data przewinienia pracownika, a także opis czynu. Przy wykładni cytowanego przepisu należy mieć przede wszystkim na uwadze, że skoro pracownikowi służy sprzeciw od nałożonej kary oraz możliwość wystąpienia do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary, to musi być wiadomo, jakie konkretnie zachowanie pracownika stanowiło przesłankę jej wymierzenia. Nie jest więc dopuszczalne enigmatyczne określenie zachowania, które stanowiło przyczynę udzielenia kary. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca postanowił nałożyć na niego karę porządkową. w przeciwnym razie prawo sprzeciwu oraz odwołania się do sądu jest iluzoryczne. Stąd też pojęcie rodzaju obowiązków pracowniczych z art. 110 k.p. należy rozumieć jako wskazanie skonkretyzowanego rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych, na co dodatkowo wskazuje wymaganie dotyczące powinności podania daty dopuszczenia się przez pracownika naruszenia. Zawiadomienie o zastosowaniu kary powinno zawierać w uzasadnieniu jednoznaczne

wskazanie zachowania pracownika, będącego przedmiotem zarzutu ze strony pracodawcy i przesłanką zastosowania kary (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 580/98, Legalis).

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 (art. 109 § 1 k.p.).

Zastosowanie kary musi zostać poprzedzone wysłuchaniem pracownika (art. 109 § 2 k.p.). Jeżeli z powodu nieobecności w zakładzie pracy pracownik nie może być wysłuchany, bieg dwutygodniowego terminu przewidzianego w § 1 nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu do dnia stawienia się pracownika do pracy (art. 109 § 3 k.p.).

Prawidłowość zastosowania wobec pracownika odpowiedzialności porządkowej może być przedmiotem kontroli sądowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu może wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary (art. 112 § 2 k.p.). Przedmiotem oceny sądu będzie badanie, czy spełnione zostały przesłanki zastosowania odpowiedzialności porządkowej (zawiniona bezprawność), nie upłynęły terminy do stosowania kar, zachowano wymogi proceduralne (spełnienie wymaganych czynności z zachowaniem terminów dokonania, przewidzianej prawem formy, kolejność itp.) oraz badanie prawidłowości aktu pod kątem upelnomocnienia danego podmiotu do nakładania kar.

Odnosząc się do przesłanek zastosowania odpowiedzialności porządkowej Sąd Rejonowy wskazuje, iż postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie wykazało, by powódka dopuściła się bezprawnego i zawinionego naruszenia porządku i organizacji w procesie pracy w dniach 7-8 lutego 2019 r.

Naliczanie wypłat i dokonywanie potrąceń z tytułu zajęć komorniczych należało bezspornie do zakresu obowiązków powódki. Bezspornie również potrącenie dotyczące wynagrodzenia M. W. zostało ostatecznie dokonane nieprawidłowo. Kara porządkowa upomnienia została nałożona na powódkę za „nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy, regulaminu pracy polegającego na nieprawidłowym wykonaniu w dniu 7-8 lutego 2019 r. potrącenia wynagrodzenia zleceniobiorcy M. W. na rzecz Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Wołowie A. M. w postępowaniu egzekucyjnym Kmp 21/01 polegającym na przekazaniu na rachunek kancelarii komorniczej 100% wynagrodzenia z umowy zlecenia przy pominięciu doręczonej w dniu 7 lutego 2019 r., tj. przed wykonaniem potrącenia, opinii prawnej autorstwa adwokat E. M., wskazującej inny tryb i zakres potrącenia, którą to opinią powódka była związana w wykonywaniu swoich obowiązków służbowych”.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle ustalonych okoliczności faktycznych niniejszej sprawy nie ulega wątpliwości, że kara porządkowa upomnienia została nałożona na powódkę za jakość wykonanej przez nią pracy i naruszenie – w ocenie pracodawcy – nałożonego na powódkę obowiązku sumienności. Jak wyżej wskazano, kary porządkowe pracodawca może zastosować np. w przypadku naruszenia przyjętych zasad sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy, niepunktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, naruszenia reguł organizacji i porządku w procesie pracy, w tym np. utrzymania porządku na stanowisku pracy, za niestosowanie się do przepisów bhp i przeciwpożarowych w procesie pracy, nieprzestrzeganie zasad zdawania i pobierania materiałów i narzędzi, naruszenie zasad określających obieg dokumentów itp., nieprzestrzeganie reguł porządku, ładu w zakładzie pracy, niestosowanie się do warunków określających porę przebywania na terenie zakładu pracy albo zakazów spożywania alkoholu, a także innych reguł porządkowych i organizacyjnych w tym właśnie rozumieniu. Kary te nie mogą zaś być stosowane za naruszenie innych obowiązków niż porządkowe w podanym znaczeniu, np. obowiązków składających się na element świadczenia, tzn. dotyczących sposobu wykonywania czynności określających treść funkcji realizowanej na odpowiednim stanowisku, w szczególności obowiązku sumienności, jak również obowiązków precyzujących i dookreślających element świadczenia. Odpowiedzialność porządkowa służy utrzymaniu w zakładzie pracy zasad porządku i organizacji pracy. Ten rodzaj odpowiedzialności przynależy pracodawcy z samej istoty stosunku pracy, w którym jest on podmiotem kierowniczym, a zatem organizującym pracę tak poszczególnego pracownika, jak i całej załogi. Kara, jaką nałożono na powódkę, nie została nałożona za naruszenie przez nią reguł porządkowych i organizacyjnych, ale za nieprawidłowe wykonanie czynności należącej do podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Za naruszenia tego typu pracownik nie podlega zaś odpowiedzialności porządkowej. Nieprawidłowości i

naruszenia w tym zakresie podlegają innym sankcjom aniżeli porządkowe (Szurgacz H. [red]., Prawo pracy. Zarys wykładu, Warszawa 2010, s. 165).

Jedynie na marginesie stwierdzić należy, że nawet gdyby uznać, że nieprawidłowe potrącenie wynagrodzenia M. W. na rzecz komornika podlegało odpowiedzialności porządkowej, to ukaranie powódki należałoby uznać za nieprawidłowe. To M. W., jako podmiot mający wiedzę o toczących się przeciwko niemu postępowaniach, powinien był zawiadomić zleceniodawcę – stronę pozwaną – o tym, że dochód z umowy z pozwaną stanowi jego jedyne źródło dochodu. Powódka, choć obiektywnie dokonała potrącenia nieprawidłowo, nie posiadała informacji, które pozwoliłyby jej na podjęcie prawidłowej decyzji w terminie, w którym musiała zrealizować potrącenie pod groźbą kary dla pracodawcy.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie I wyroku uchylił nałożoną na powódkę karę upomnienia jako nałożoną nieprawidłowo.

W punkcie II Sąd na podstawie art. 98. k.p.c. w zw. z par. 9 ust. 3 Rozporządzenia Ministra sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.