

UZASADNIENIE

Powódka W. K. pozwem wniesionym 16 grudnia 2020 r. domagała się uchylenia kary nagany zastosowanej w stosunku do niej przez pracodawcę (...) Spółkę Akcyjną w W. oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że nie dopuściła się zarzucanego jej czynu – nie ujawniła istotnych danych osobowych podległych jej pracowników w korespondencji e-mail. Załącznik z danymi o podwyżkach wynagrodzeń został przypadkowo jedynie podpisany do innej wiadomości i natychmiast podjęła kroki zmierzające do usunięcia skutków tego ujawnienia. Nadto zarzuciła, że pracodawca nie poprzedził ukarania wysłuchaniem oraz stwierdziła, że osoba podpisująca pismo o ukaraniu nie była upoważniona do składania tego typu oświadczeń, a jej podpis elektroniczny nie był certyfikowany.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki kosztów procesu.

W uzasadnieniu podniosła, że kilkakrotnie odebrała wyjaśnienia od powódki, kara była oparta na rzeczywistej podstawie, która wiązała się z poważnym naruszeniem procedur ochrony danych osobowych przez powódkę. Była zgodna z Regulaminem Pracy i została podpisana przez umocowaną do tego osobę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W. K. jest zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. od 1983 roku, obecnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku Dyrektora Sprzedaży Wyłącznej, a miejscem jej pracy jest (...) O. Sprzedaży w S..

Niesporne

Dnia 5 listopada 2020 r. W. K. otrzymała pismo zawiadamiające o wymierzeniu jej kary porządkowej nagany za niezachowanie należytej staranności i ostrożności w zakresie przekazywania danych, to jest nieuprawnione przekazanie do kierowników sprzedaży, agentów wyłącznych, specjalistów produktowych, organizatorów sprzedaży agencyjnej oraz pracowników Zespołu (...) danych innych pracowników (...) SA. W dalszej treści pisma wskazano, że naruszenie miało miejsce 22 października 2020 r. i polegało na przesłaniu ze służbowej skrzynki mailowej załącznika zawierającego dane osobowe oraz dane o wynagrodzeniu pracowników, których jest przełożoną. Pismo zostało elektronicznie podpisane przez A. W..

Niesporne, a nadto: pismo zawiadamiające o udzielenie kary nagany – k. 190/A części B akt osobowych powódki oraz k. 12 akt sprawy.

Dnia 9 listopada 2020 r. W. K. sporządziła pismo zawierające sprzeciw od wymierzonej kary porządkowej i zaadresowała go do Dyrektora Biura (...) w W.. Pismo wysłała listem poleconym za zwrotnym potwierdzeniem odbioru do centrali spółki w W.. Przesyłka dotarła do adresata 13 listopada 2020 r.

Dowód: - sprzeciw od kary nagany – k. 13-19

- zwrotne potwierdzenie odbioru sprzeciwu – k. 23.

Pismem z 27 listopada 2020 r. pracodawca poinformował W. K. o odrzuceniu jej sprzeciwu. Tego samego dnia przesłał pismo pocztą. Przesyłka została podjęta przez adresata 2 grudnia 2020 r.

Dowód: - pismo o odrzuceniu sprzeciwu – k. 20,

- koperta listu poleconego – k. 21,

- pismo Poczty Polskiej z 2 grudnia 2021 r. – k. 183,

- informacja o śledzeniu przesyłki – k. 169-171.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ sprzeciw od kary nagany został wniesiony po terminie.

Zgodnie z treścią art. 112 § 1 kodeksu pracy jeżeli zastosowanie kary porządkowej 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. Stosownie do § 2 tego przepisu 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.

Z okoliczności sprawy wynika, że powódka po otrzymaniu 5 listopada 2020 r. pisma z zawiadomieniem o udzieleniu kary nagany złożyła swój sprzeciw po upływie ustawowego terminu 7 dni. Sporządziła pismo 9 listopada 2020 r., lecz nie złożyła go wprost w biurze swojego pracodawcy w S., ale nadała przesyłką poleconą. Przesyłka ta – co wynika ze zwrotnego potwierdzenia obioru – dotarła do adresata 13 listopada 2020 r., a więc ósmego dnia po otrzymaniu kary.

Powódka niezasadnie wskazała, że zachowała wymagany termin, ponieważ nadała pismo listem poleconym w placówce pocztowej jeszcze przed upływem 7 dni. Otóż termin wynikający z art. 112 k.p jest terminem prawa materialnego i dla oceny jego zachowania zastosowanie mają przepisy kodeksu cywilnego (poprzez art. 300 k.p.). Zatem Sąd uznał, że w tym zakresie jeżeli chodzi o kwestie ustalenia daty prawidłowego złożenia sprzeciwu, zastosowanie ma art. 61 kc., który stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W tym wypadku było to więc 13 listopada 2020 r. Dopiero z tą datą pracodawca miał możliwość zapoznania się z treścią pisma zawierającego sprzeciw, a zatem już po upływie 7-dniowego terminu do jego wniesienia. Konsekwencją powyższego jest brak podstaw do merytorycznego rozpoznania sprawy, czyli ustalenia, czy kara porządkowa nałożona została na powódkę zasadnie i z zachowaniem wymogów formalnych. Zachowanie bowiem terminu do wniesienia sprzeciwu jest warunkiem materialno-prawnym do rozstrzygnięcia o zasadności i prawidłowości nałożonej kary. W rezultacie sąd pominął więc te wnioski dowodowe (przesłuchanie powódki i świadków), które zmierzały do badania zasadności kary – na mocy art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c.

Przewidziany w procedurze reklamacyjnej uregulowanej w art. 112 k.p. termin 7 dni na wniesienie sprzeciwu do pracodawcy jest częścią postępowania wewnątrzzakładowego, bez którego wyczerpania sąd nie może uwzględnić odwołania od kary porządkowej. Jest to termin postępowania reklamacyjnego, który nie podlega zawieszeniu lub przywróceniu. Po jego przekroczeniu pracodawca nie ma obowiązku rozpatrzenia przedstawionego mu sprzeciwu. Przepis art. 112 § 2 przewiduje także sądową kontrolę zastosowania wobec pracownika kary porządkowej. Pracownik, który wniósł sprzeciw, może bowiem w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia o odrzuceniu tego sprzeciwu wystąpić do sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. Kodeks przewiduje trzy łączne warunki dopuszczalności wystąpienia przez pracownika do sądu: wyczerpanie wewnątrzzakładowego trybu odwoławczego (zob. wyr. SN z 7 kwietnia 1999 r., I PKN 644/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 419), odrzucenie sprzeciwu przez pracodawcę oraz zachowanie 14-dniowego terminu do wniesienia pozwu. Oba terminy z art. 112 k.p. mają charakter terminu zawitego prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminów procesowych (art. 168 i następane k.p.c.). Oznacza to, że termin ten nie może być w żadnych okolicznościach przywrócony. Podstawy do przywrócenia tego terminu nie może stanowić art. 265 k.p. Wymienia on wyczerpująco czynności, do dokonania których przywrócenie uchybionego terminu bez winy pracownika jest dopuszczalne. Nie ma wśród nich żądania uchylenia kary porządkowej. Brak także szczególnego odesłania do art. 265 w art. 112 § 2 (por. wyr. SN z 27 marca 2000 r., I PKN 564/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 514, Pr. Pracy 2000, Nr 10, s. 35 oraz wyr. SN z 9 maja 2000 r., I PKN 626/99, OSNAPiUS 2001, Nr 20, poz. 615; zob. też uchw. SN z 14 marca 1986 r., III

PZP 8/86, OSNC 1986, Nr 12, poz. 194 z glosą T. Zielińskiego, OSPiKA 1987, Nr 1, poz. 19). Zdaniem SN regulacja taka nie oznacza, że istnieje luka w prawie. Jej ratio legis polega na tym, że "przedłużanie postępowania w sprawach o zastosowanie kar porządkowych z punktu widzenia ich funkcji jest nie tylko niepożądane, ale i niecelowe" (z treści uzasadnienia cyt. powyżej wyroku z 9 maja 2000 r.). Tym bardziej w takiej sytuacji, jak analizowana, gdy po upływie jednego roku pracy kara podlega zatarciu na mocy art. 113 § 1 k.p.

Jak już wyżej wskazano terminy z art. 112 k.p. oblicza się według przepisów prawa cywilnego. Oddanie pisma procesowego w polskiej placówce pocztowej operatora wyznaczonego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe lub w placówce pocztowej operatora świadczącego pocztowe usługi powszechne w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej jest równoznaczne z wniesieniem go do sądu. Jednak złożenie sprzeciwu do pracodawcy od udzielonej kary porządkowej jest czynnością prawną, więc nie można stosować do niej rygorów zastrzeżonych wyłącznie dla czynności procesowych. Te bowiem nie są czynnościami prawnymi w rozumieniu Kodeksu cywilnego. Czynności procesowe są pewną odmianą czynności prawnych, chociażby dlatego, że rodzą skutki prawne i wielokrotnie są podejmowane w zamiarze ich spowodowania. Jednakże nie można nie dostrzegać daleko idącej odmienności między czynnościami prawnymi sensu stricte, a czynnościami procesowymi (wyrok SN z 19 października 1995 r., III CRN 40/95, LexisNexis nr (...), OSNC 1996, Nr 3, poz. 43). W konsekwencji rygory decydujące o dokonaniu w terminie czynności procesowej nie znajdują prostego przełożenia na dokonanie czynności prawnych obwarowanych terminem prawa materialnego zwłaszcza, że jak stanowi art. 300 k.p. w sprawach nienormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu Cywilnego. Z tych też względów, dla oceny kwestii terminowego złożenia sprzeciwu od nałożonej kary porządkowej posiłkowe odwołanie się do art. 61 k.c. statuującego zasady składania oświadczeń woli znajduje prawne uzasadnienie.

Podsumowując, skoro termin do wniesienia sprzeciwu jest terminem postępowania wewnątrzzakładowego i nie podlega zawieszeniu, ani przywróceniu wskutek jakichkolwiek okoliczności, to jego przekroczenie powoduje, że sprzeciw może zostać przez pracodawcę odrzucony bez merytorycznego rozpatrzenia zarzutów. I choć nie ma przeszkód w uwzględnieniu przez pracodawcę także sprzeciwu złożonego po tym terminie, gdyż wynika to z ogólnej zasady swobody pracodawcy w wymierzaniu kar porządkowych, taka sytuacja nie miała miejsca na gruncie rozpoznawanego przypadku. Sprzeciw powódki od nałożonej na nią kary porządkowej wpłynął do pozwanego już po upływie 7 dni od chwili udzielenia kary.

Jeszcze raz podkreślić należy, iż materialnoprawnym warunkiem skuteczności powództwa o uchylenie kary porządkowej jest nie tylko złożenie sprzeciwu, lecz także złożenie sprzeciwu w terminie. Tym samym wystąpienie do sądu o uchylenie kary porządkowej, po uzasadnionym odrzuceniu sprzeciwu przez pracodawcę wskutek złożenia go po terminie, skutkować musi oddaleniem powództwa, bez potrzeby badania zasadności przyczyn ukarania.

Orzeczenie o kosztach procesu Sąd oparł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

22.02.2022