

Sygn. akt VIII **Pa 217/15**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. G.

przeciwko (...) S.A. W. Zakład (...) w T.

o uchylenie kary porządkowej

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 24 sierpnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 271/15

oddala apelację.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 217/15

UZASADNIENIE

Powódka A. G., pozwem skierowanym przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w T., domagała się uchylenia kary porządkowej upomnienia. Powódka podniosła, że została ukarana po upływie dwóch tygodni od powzięcia przez pozwaną informacji o popełnieniu rzekomych wykroczeń pracowniczych, bowiem ukarana została dopiero w dniu 21 kwietnia, podczas gdy wykroczenia pracownicze miały miejsce 25, 26 marca i 2 kwietnia 2015r. Powódka podniosła, że stawiane jej zarzuty odnośnie nieterminowego sporządzenia informacji z przeprowadzonego przeglądu stacji kolejowych, niedostarczenia informacji oraz nieprawidłowego wypełnienia raportu z przeglądu stacji są nieprawdziwe. Powódka tłumaczyła się, że miała problemy z otrzymaniem od pozwanej samochodu w celu wykonania audytów, a do 15 stycznia 2015r. raportów. Według powódki prawidłowe wykonywanie raportów wymagało wizji w terenie. Pomimo zgłaszanych

przez powódkę uwag, jej zwierzchnicy nie podjęli żadnych działań by rozwiązać ten problem. Dopiero pismem z dnia 1 kwietnia 2015r. dyżurni ruchu zostali zobowiązani do powiadamiania powódki o stanie stacji celem wysyłania raportów. Przed tą datą, powódka wykonywała raporty „z za biurka” podobnie jak jej poprzednicy, co w jej ocenie było nieprawidłowe. Powódka wywodziła, że opóźnienia w przesyłaniu raportów powstały z przyczyn niezależnych od powódki.

Pozwana (...) S.A. Zakład (...) w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła, że terminy przewidziane w art. 109 § 1 kodeksu pracy, wbrew twierdzeniom powódki zostały dochowane. Powzięcie przez Dyrektora Zakładu (osobę posiadającą kompetencje do zastosowania kary) wiadomości o naruszeniu obowiązków przez powódkę nastąpiło w dniu 8 kwietnia 2015r. Tak więc, nie został przekroczony termin 2 tygodni. Spełnione zostały również wymogi przewidziane w art. 109 § 2 kp. Kara została zastosowana po uprzednim wysłuchaniu powódki, które miało miejsce 31.03.2015r., powódka odmówiła wówczas odpowiedzi na pytania i wyszła. Drugie wysłuchanie miało miejsce w dniu 08.04.2015 r.

Odnosząc się do zdarzenia z 25 marca 2015r. pozwana wyjaśniła, że w dniu 25.03.2015 r. raport o stanie infrastruktury został przekazany przez powódkę o godz.12.01. a powinien być przesłany do godz. 10.00. W przypadku zdarzenia z 26 marca 2015r. pozwana wskazała, że brakowało audytu w dniu 26.03.2015 r. dla obszaru (...) na stacji B. B.. Obowiązkiem audytującego jest sprawdzenie czy audyt zapisał się na platformie. Trzecie zdarzenie dotyczyło błędnie wypełnionego raportu (...) o stanie Infrastruktury Pasażerskiej. W ocenie pozwanej tłumaczenie powódki w protokole wysłuchania z dnia 08.04.2015 r., iż nie otrzymała instrukcji i dlatego błędnie wypełniła raporty jest bezpodstawne. Instrukcje i wytyczne były bowiem dostarczane powódce na bieżąco przez D. Infrastruktury Pasażerskiej. Pozwana wywodziła, że pracownicy wykonujący audyty zostali przeszkoleni w dniu 04.08.2014 r. Wcześniej powódka nie miała większych problemów z wypełnianiem raportów. Według pozwanej, niezajomość regulacji wewnętrznych dotyczących wypełniania raportów oraz wykonywania audytów czystości doprowadziła do ich naruszenia jak również naruszenia § 4 ust. 3, 13, § 24 ust. 1 pkt 2, 13 regulaminu pracy Zakładu (...) w T. - co stanowiło podstawę do zastosowania kary upomnienia, która była zdaniem pozwanej w pełni zasadna.

Wyrokiem z dnia 24 sierpnia 2015 roku, Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach uchylił nałożoną na powódkę karę porządkową upomnienia i orzekł o kosztach procesu.

Sąd I Instancji ustalił, że powódka A. G. zatrudniona była u pozwanej (...) S.A. Zakład (...) w T., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i na stanowisku referendarza. Powódka od stycznia 2015 roku pracowała w sekcji T.. Do jej obowiązków należało sporządzanie audytów czystości i raportów z wybranych stacji kolejowych. Powódka każdego dnia wysyłała do swoich zwierzchników e-maile, w których domagała się udostępnienia jej samochodu, celem osobistych oględzin stacji. Powódka upierała się, by czynności te wykonywać osobiście, choć nie miała takiego obowiązku w odniesieniu do raportów, gdyż wystarczyło zadzwonić do dyżurnego ruchu na danej stacji, który mógł telefonicznie zrelacjonować powódce sytuację tam panującą. O takiej możliwości powódka wielokrotnie była informowana przez swoich przełożonych. Powódka, w związku z chęcią osobistego doglądania stacji kolejowych, nie zawsze była w stanie na czas (do godziny 10:00 każdego dnia) przesłać stosowny raport, bo nie była w stanie dojechać przed tą porą do wszystkich stacji. Zdarzało się jej też wykonywać raporty niechlujnie, wielokrotnie wysyłać je poprawiane. Powódka sama stwierdziła, że zdarzało jej się wysyłać codziennie ten sam raport, zmieniając jedynie w nagłówku datę, bez weryfikacji stanu.

Sąd I Instancji ustalił, że wszystkie zdarzenia, za które powódka otrzymała karę upomnienia rzeczywiście miały miejsce. Powódka ukarana została karą porządkową upomnienia za niewłaściwe wykonanie swoich obowiązków w dniach 25, 26 marca oraz 2 kwietnia 2015r., kiedy to powódka kolejno: spóźniła się z wysłaniem raportu o ponad 2 godziny, nie przesłała w ogóle audytu, a także nieprawidłowo wypełniła przesłany raport (...) o stanie infrastruktury pasażerskiej.

Sąd I Instancji ustalił, że przed ukaraniem powódki, w dniu 31 marca 2015r., zastępca naczelnika E. L., w obecności A. S. wezwali powódkę do biura, celem wysłuchania, jednakże powódka stwierdziła, że nie ma czasu. W związku z powyższym, przełożony powódki, pan L. ponownie wezwał powódkę w dniu 2 kwietnia 2015r. i powódka złożyła wyjaśnienia, W dniu 8 kwietnia 2015r. Dyrektor Zakładu Pozwanej otrzymał wniosek o wszczęcie postępowania wyjaśniającego wobec powódki, a w dniu 20 kwietnia 2015r. Dyrektor Zakładu (...), jako osoba upoważniona przez pracodawcę do dyscyplinowania pracowników, ukarał powódkę karą upomnienia.

Sąd I Instancji zważył, że mimo, iż powódka dopuściła się zarzucanych jej przewinień, powództwo musiało zostać uwzględnione z przyczyn formalnych. Zdaniem Sądu I Instancji możliwe jest przyjęcie dwóch koncepcji odnośnie daty, w której pracodawca dowiedział się o popełnieniu przez pracownika czynu zasługującego na ukaranie, zależnych od tego, kogo Sąd uzna za pracodawcę.

Wedle pierwszej z nich, za pracodawcę należy uznać bezpośredniego przełożonego powódki – E. L. i w związku z tym, należy przyjąć, że pracodawca wiedział o popełnieniu pierwszych dwóch wykroczeń najpóźniej 31 marca 2015r., kiedy to wysłuchał powódkę, a o trzecim zdarzeniu dowiedział się najpóźniej 2 kwietnia. Skoro tak, to dwutygodniowy termin do ukarania powódki za przewinienie upływał w dniu 16 kwietnia 2015r. Sąd I Instancji podkreślił, że przyjęcie tej koncepcji powodowałoby, że pozwany nie zdążył ukarać powódki w terminie, albowiem dnia 20 kwietnia 2015r. termin na ukaranie już minął. Koncepcja ta nie wydała się jednak słuszna Sądowi I Instancji, z uwagi na rozmiary pozwanej spółki i wynikające z tego faktu procedury obiegu informacji czy dokumentów.

Wedle natomiast drugiej koncepcji, którą Sąd I Instancji uznał za właściwą, pracodawcą powódki jest Dyrektor Zakładu – (...), pozwana zatem dowiedziała się o przewinieniach powódki w dniu 8 kwietnia 2015r., kiedy to otrzymała pismo z wnioskiem o wszczęcie procedury wyjaśniającej wobec powódki. W takim wypadku zdaniem Sądu I Instancji należałoby przyjąć, że pozwana zdążyła ukarać powódkę w ustawowym terminie. Konsekwencją tego jest jednak przyjęcie, że za osobę uprawnioną do przeprowadzenia wysłuchania powódki przed ukaraniem uznać należy Dyrektora Zakładu, skoro jest on pracodawcą. Sąd I Instancji podkreślił, że w takim stanie rzeczy przyjąć należało, że w przedmiotowej sprawie pozwana nie wykonała przed ukaraniem powódki wymaganego przez przepisy prawa wysłuchania powódki, czym dopuściła się uchybienia formalnego, co musiało skutkować uwzględnieniem powództwa. N. można bowiem uznać, że pracodawca wysłuchał powódkę zanim powziął wiadomość o przewinieniach powódki.

Z tych względów, wobec naruszenia art. 109 kp, powództwo zostało uwzględnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art.98 kpc oraz art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 o kosztach sądowych w sprawach cywilnych,

Apelację od powyższego wyroku wywiodła strona pozwana, wnosząc o zmianę wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 109 kodeksu pracy,
- naruszenie prawa procesowego tj art. 233 § 1 kpc poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego, a mianowicie przyjęcie, że Zastępca Naczelnika Sekcji Eksploatacji w T. nie był osobą uprawnioną do przeprowadzenia wysłuchania.

Uzasadniając zarzuty apelacji strona pozwana podniosła, że nie zgadza się z koncepcją, iż wysłuchanie pracownika musi przeprowadzić osoba reprezentująca pracodawcę tj Dyrektor. Zakład (...) w T. jest dużą firmą zatrudniającą ponad 2.500 pracowników. Posiada wykonawcze komórki organizacyjne w postaci Sekcji, na czele których stoją Naczelnicy Sekcji i ich zastępcy. Przygotowanie materiału, który stanowi podstawę do ukarania pracownika należy do jego bezpośredniego zwierzchnika, w tym przypadku do Naczelnika lub Zastępcy Naczelnika Sekcji. Pozwana

wywodziła, że dopiero po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego i wysłuchaniu pracownika możliwe jest przygotowanie i przedłożenie materiału pozwalającego na podjęcie decyzji przez Dyrektora. Postępowanie wyjaśniające prowadzone jest zgodnie z zasadami prowadzenia postępowań wyjaśniających w (...) SA. Pozwana podniosła, że zastępca Naczelnika E. L. wysłuchał dwukrotnie powódkę w dniu 31 marca 2015 r i 08 kwietnia 2015 r, a następnie wnioskiem z dnia 08 kwietnia 2015 r wystąpił do dyrektora o wszczęcie postępowania wyjaśniającego. Dyrektor po zapoznaniu się z przygotowanym materiałem wydał decyzję o wdrożeniu postępowania wyjaśniającego z dnia 09 kwietnia 2015 r oraz w tej samej dacie upoważnił Pana E. L. do prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Postępowanie wyjaśniające toczyło się i zostało zakończone sprawozdaniem z postępowania wyjaśniającego, które zostało zaakceptowane przez Dyrektora W. K.. Pozwana podniosła, że Dyrektor jako pracodawca konwalidował czynności E. L. z przeprowadzenia wysłuchania pracownika przed jego upoważnieniem do tej czynności. Podkreśliła, że do wysłuchania powódki upoważniony był E. L., a zatem wymogi z art. 109 kp zostały spełnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Wyrok Sądu I Instancji uchylający karę upomnienia nałożoną na powódkę jest prawidłowy. Niemniej jednak Sąd Odwoławczy nie podziela stanowiska Sądu I Instancji, iż wysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary porządkowej musi być dokonane przez osobę uprawnioną do nałożenia kary, a zatem że osobą która mogła wysłuchać powódkę był tylko Dyrektor Zakładu.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r. (I PKN 45/98 OSNP 1999/8/273) wskazał, że nie narusza art. 109 § 2 KP wysłuchanie pracownika przez inną wyznaczoną do tego osobę niż uprawniona do wymierzenia kary porządkowej. Podkreślił, że art. 3¹ kp stanowi, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką, albo inna wyznaczona do tego osoba. Jest sprawą organizacji pracy przez pracodawcę, kogo wyznaczy do nakładania kar porządkowych. Kodeks pracy nie stwarza w tym zakresie żadnych ograniczeń. N. ma także zakazu przekazywania posiadanych uprawnień do nakładania kar niższym szczeblom w strukturze organizacyjnej zakładu pracy, przy czym przekazanie to może być także częściowe (np. tylko do nakładania niektórych kar lub stosowania ich wobec niektórych podległych pracowników). Sąd Najwyższy podniósł że art. 109 kp nie zawiera wymagania, aby ta sama osoba wysłuchała pracownika, a następnie decydowała o nałożeniu kary. Konieczne jest jedynie, aby wysłuchanie pracownika poprzedzało nałożenie kary. Osoba uprawniona do nakładania kar porządkowych może natomiast upoważnić inną osobę do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary.

Sąd Odwoławczy podziela zatem argument podniesiony przez stronę pozwaną w apelacji, iż powódka mogła zostać wysłuchana przez Zastępcę Naczelnika E. L., mimo, iż osobą uprawnioną do nałożenia kary porządkowej był Dyrektor W. K..

Zastępca naczelnika E. L., w dniu 09 kwietnia 2015 r upoważniony został przez Dyrektora do prowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Zgodnie z Instrukcją obowiązującą u strony pozwanej a dotycząca zasad prowadzenia postępowań wyjaśniających, postępowanie wyjaśniające prowadzi bezpośredni przełożony osoby, wobec której zachodzi podejrzenie naruszenia przepisów (...), lub inna osoba upoważniona przez pracodawcę, na podstawie odrębnego upoważnienia, udzielanego wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do Z., z zastrzeżeniem § 6, który natomiast wskazuje osoby, które upoważnienia takiego nie mogą otrzymać.

Zatem E. L. w prawidłowy sposób upoważniony został do prowadzenia postępowania wyjaśniającego i do podejmowania czynności w jego trakcie, w tym do wysłuchania powódki.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wysłuchanie pracownika powinno nastąpić dopiero po zawiadomieniu pracodawcy o przewinieniach pracownika i po wszczęciu postępowania wyjaśniającego, a nie przed, jak to miało miejsce w rozpoznawanej sprawie.

Zastępca Naczelnika Pan E. L. wysłuchał bowiem powódkę kolejno w dniu 31 marca 2015 r (w związku z zarzutem dotyczącym raportu z dnia 25 marca 2015 r) i 08 kwietnia 2013 r (w związku z zarzutem dotyczącym audytu i raportu z dnia 26 marca i 02 kwietnia), natomiast pracodawcę zawiadomił o przewinieniach powódki w dniu 08 kwietnia 2015 r, a w dniu 09 kwietnia Dyrektor podjął decyzję o wdrożeniu postępowania wyjaśniającego.

N. ulega wątpliwości fakt, że wysłuchanie powódki o którym mowa w art. 109 kp, powinno nastąpić dopiero po zawiadomieniu pracodawcy o przewinieniach powódki, w czasie postępowania wyjaśniającego, przez osobę upoważnioną do prowadzenia tego postępowania. Zgodnie z § 4 pkt 2) instrukcji dotyczącej zasad prowadzenia postępowań wyjaśniających obowiązkiem prowadzącego postępowanie wyjaśniające jest m.inn wysłuchanie pracownika w stosunku do którego prowadzone jest to postępowanie, bądź umożliwienie mu złożenia wyjaśnień na piśmie. Istota postępowania wyjaśniającego sprowadza się do ustalenia i wyjaśnienia wszelkich okoliczności związanych z zarzutami stawianymi pracownikowi, zatem to po zawiadomieniu pracodawcy i wszczęciu tego postępowania powinno nastąpić wysłuchanie, tak by pracownik miał możliwość odniesienia się do wszystkich zarzutów i okoliczności ujawnionych w wyniku tego postępowania, czego nie uczyniono.

N. jest zatem trafny zarzut apelacji, że prawidłowe wysłuchanie nastąpiło w dniach 31 marca i 08 kwietnia. Do wysłuchania nie mogło dojść przed zawiadomieniem pracodawcy o przewinieniach pracownika i przed wszczęciem postępowania wyjaśniającego. Pracodawca naruszył zatem art. 109 kp.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 kpc, apelacja strony pozwanej jako pozbawiona podstaw została oddalona.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSR del Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia