

## UZASADNIENIE

Pozwem złożonym 6 lutego 2023r. P. K. domagał się uchylenia kary porządkowej upomnienia nałożonej na niego 5 grudnia 2023r. przez pozwanego pracodawcę (...) Ośrodek (...) w S. wskazując, że nie doszło do odrzucenia sprzeciwu od tej kary, co nakazuje uznania tego sprzeciwu za uwzględniony.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa kwestionując wniesienie sprzeciwu przez ukaranego t.j. podnosząc, że pismo, na które powód się powołuje, nie miało wskazanego charakteru.

Obie strony wystąpiły o koszty procesu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny.**

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy w okresie 1 lipca 2021 r. – 22 maja 2023 r. Powód był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy jako strażnik w działającym w ramach pozwanego Ośrodka Schronisku dla Nieletnich przy ul. (...) w S..

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 4, 21, 28 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 3 i nast. cz. C akt osobowych powoda

Pisemnym oświadczeniem datowanym na 5 grudnia 2022 r. i doręczonym P. K. w tej samej dacie pracodawca, w którego imieniu działała dyrektor A. K., wymierzył powodowi karę porządkową upomnienia z powodu naruszenia przez niego organizacji i porządku w procesie pracy w postaci popełnienia 15 listopada 2022 r. przewinienia polegającego na nienależytym wykonywaniu obowiązków służbowych - przeznaczeniu czasu pracy w większości na rozwiązywanie krzyżówek, co stanowiło naruszenie § 25 i § 29 ust. 3 Regulaminu pracy.

W zawiadomieniu o nałożeniu kary znalazło się pouczenie o możliwości wniesienia w terminie 7 dni od doręczeniu pisma sprzeciwu do pracodawcy.

Niesporne, nadto zawiadomienie o ukaraniu – k. 36

U podstaw nałożenia kary legły następujące okoliczności. Powód wraz z drugim pracownikiem ochrony odpowiedzialny był za obserwację terenu Ośrodka za pośrednictwem monitoringu z 60 kamer. 15 listopada 2022 r. P. K. nie dostrzegł incydentu z udziałem wychowanków ośrodka – uderzenia przez jednego z nich drugiego w twarz. Zdarzenia tego nie zaobserwował także drugi z pracowników ochrony, który w tym czasie grał w ping – ponga z innym podopiecznym Ośrodka. W związku z incydem, który jako zdarzenie nadzwyczajne winien być zgłoszony Ministerstwu Sprawiedliwości, A. K. poprosiła powoda o opisanie jego roli w wydarzeniach tamtego dnia. P. K. wykonując polecenie sporządził 21 listopada 2022r. notatkę służbową, w której wskazał, że nie jest w stanie określić, co robił w momencie, w którym doszło do aktu agresji, a nadto z uwagi na ilość kamer, nie możliwym było wychwycenie tego aktu.

Dowód: notatka służbowa – k. 34 (także w aktach osobowych powoda), przesłuchanie powoda – zapis skrócony k. 70-71 w zw. z k. 73, przesłuchanie za stroną pozwaną A. K. – zapis skrócony k. 71-72 w zw. z k. 74.

2 grudnia 2022 r. doszło dodatkowo do wysłuchania pracownika. Powodowi umożliwiono wypowiedzenie się co do przyczyny, która uniemożliwiła wykonywanie 15 listopada 2022r. podstawowych obowiązków pracowniczych. P. K. był pytany m.in. o to, czy na przeszkodzie właściwej obserwacji stała ilość kamer, z których obraz miał kontrolować. Powód oświadczył, że mogła być i inna niż liczba kamer przyczyna, choćby pobyt w toalecie. Nadto wskazał, że nie wie, co robił w chwili zajścia, jakie miało miejsce 15 listopada 2022 r.

Dowód: protokół wysłuchania pracownika z 2 grudnia 2022 r. – k. 35 (także w aktach osobowych powoda).

8 grudnia 2022 r. powód złożył do pracodawcy pismo w sprawie nałożonej kary. W piśmie tym, powołując się na konieczność stosowania przez pracodawcę obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów, P. K. wyraził swój sprzeciw wobec odmiennego potraktowania go względem drugiego pracownika ochrony, który również nie zaobserwował zdarzenia z 15 listopada 2022 r. a nadto, w przeciwieństwie do powoda opuścił stanowisko pracy podejmując grę z wychowankiem. Powód wskazał przy tym, że w przeszłości pozwana informowała go, że granie w gry z wychowankami pozostaje w sprzeczności z zakresem czynności.

Dowód: pismo powoda z 8 grudnia 2022 r. – k. 40, przesłuchanie powoda – zapis skrócony k. 70-71 w zw. z k. 73.

Intencją powoda przy wnoszeniu pisma było zaskarżenie kary porządkowej.

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony k. 70-71 w zw. z k. 73.

Pismo P. K. pozostało bez odpowiedzi pracodawcy. Powód nie był też zapytany o charakter czy cel wskazanego pisma.

Niesporne, nadto przesłuchanie za stroną pozwaną A. K. – zapis skrócony k. 71-72 w zw. z k. 74.

Wobec braku reakcji na pismo z 8 grudnia 2022 r. powód pozostawał w przekonaniu, że pracodawca uwzględnił jego sprzeciw. Zapoznając się z aktami osobowymi zauważył jednak, że kara upomnienia widnieje w dokumentach pracowniczych.

Dowód: przesłuchanie powoda – zapis skrócony k. 70-71 w zw. z k. 73.

Pismem z 9 stycznia 2023 r. pełnomocnik działający w imieniu P. K. zwrócił się o wyjaśnienie zaistniałego stanu rzeczy oraz usunięcie z akt osobowych dokumentów związanych z nałożeniem kary porządkowej.

Dowód: pismo z 9 stycznia 2023 r. – k. 8-8v.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z 19 stycznia 2023 r., które wpłynęło do kancelarii pełnomocnika 23 stycznia 2023 r., pracodawca wskazał, że pismo P. K. nie jest sprzeciwem od nałożonej kary.

Niesporne, nadto pismo pracodawcy z 19 stycznia 2023 r. z prezentata wpływu – k. 9.

### ***Sąd zważył co następuje.***

Powództwo okazało się uzasadnione.

Nałożenie kary porządkowej upomnienia, podobnie jak kary nagany, nie może mieć miejsca po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia przez zatrudnionego, a poprzedzać je powinno wysłuchanie pracownika (art. 109 § 1 i 2 k.p.). Przy stosowaniu kary ocenie podlega rodzaj naruszenia obowiązków pracownika, stopień jego winy i jego dotychczasowy stosunek do pracy (art. 111 k.p.). O zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie wskazując rodzaj i datę naruszenia obowiązków oraz informując o sprzeciwie (art. 110 k.p.), który ukarany może wnieść w ciągu 7 dni (art. 112 § 1 k.p.). O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie sprzeciwu w terminie 14 dni od jego wniesienia jest równoznaczne z uwzględnieniem sprzeciwu (art. 112 § 1 k.p.). Pracownik, który wniósł sprzeciw, może terminie 14 od dnia zawiadomienia o jego odrzuceniu wystąpić do sądu o uchylenie zastosowanej wobec niego kary. (art. 112 § 2 k.p.).

W niniejszej sprawie spornym przede wszystkim pozostawało, czy powód wniósł sprzeciw od ukarania go karą porządkową t.j. czy taki charakter można nadać jego pismu do pracodawcy złożonemu 8 grudnia 2022 r. Kwestia ta miała decydujące znaczenie dla wyniku sporu, bowiem niewyczerpanie przez pracownika drogi przewidzianej przepisami musi skutkować oddaleniem powództwa o uchylenie kary. Z kolei brak odpowiedzi pracodawcy na

sprzeciw w ciągu 14 dni od dnia jego złożenia jest równoznaczny z uwzględnieniem sprzeciwu i w rezultacie prowadzi do uwzględnienia powództwa w razie sporu sądowego co do ukarania.

Ustawodawca nie określa formalnych wymogów, jakie spełniać powinien sprzeciw. Przepisy prawa pracy nie tylko nie wyszczególniają niezbędnych elementów tego pisma, ale i nie określają jego formy, co oznacza że forma pisemna powinna zostać dochowana jedynie dla celów dowodowych. W przypadku zachowania takiej formy dla uznania, że pismo stanowi sprzeciw wystarczające jest, by z treści pisma wynikał brak akceptacji decyzji pracodawcy o ukaraniu.

Niewątpliwie treść pisma powoda z 8 grudnia 2022r. świadczy o kwestionowaniu prawidłowości ukarania z powodu zastosowania kary porządkowej tylko do niego w sytuacji, gdy incydent nie został dostrzeżony i przez drugiego pracownika ochrony, który dodatkowo, z przyczyn nieuzasadnionych, pozostawał poza stanowiskiem pracy. Pismo to powinno zatem zostać potraktowane przez pracodawcę jako sprzeciw, choć nie zostało tak zatytułowane, ani nie obejmowało wprost oświadczenia o braku zgody na ukaranie. Za takim potraktowaniem przemawia nadto złożenie pisma w terminie przewidzianym dla sprzeciwu.

Ewentualne wątpliwości pozwanego co do charakteru złożonego przez powoda 8 grudnia 2022 r. pisma, zważywszy na brak jakichkolwiek wymogów co do formy sprzeciwu, nie powinny pozostać - bez próby ich wyjaśnienia - zinterpretowane na niekorzyść pracownika. Pozwany jako profesjonalny podmiot dysponujący zapleczem prawnym, we własnym interesie, winien podjąć starania, aby ustalić intencje składającego pismo, czego nie uczynił i co aktualnie musi skutkować uchyleniem kary.

Skoro bowiem nie tylko intencje przy składaniu pisma wskazywane przez powoda w jego przesłuchaniu, ale także treść tego pisma i data jego złożenia przemawiają za uznaniem go za sprzeciw, to brak uzewnętrznienia decyzji pracodawcy co do odrzucenia tego środka zaskarżenia musi być traktowany jako jego uwzględnienie niezależnie od rzeczywistej woli nakładającego karę. W razie sporu sądowego pracodawca bowiem musi wykazać, że odrzucił sprzeciw przed upływem czternastu dni od jego wniesienia dla uniknięcia skutku związanego z przemilczeniem/zaniechaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., I PKN 586/98). W niniejszej sprawie pracodawca nie tylko tego nie wykazał, ale nawet nie twierdził, że do odrzucenia sprzeciwu doszło, bowiem pisma powoda, co bezsporne, za sprzeciw, nie uznał, jak już wskazano, niesłusznie.

Mając na uwadze wszystko powyższe należało uchylić karę porządkową.

Powództwa w tej sprawie nie sposób uznać za spóźnione. Czternastodniowy termin przewidziany dla pracownika na wystąpienie do sądu liczony jest od zawiadomienia przez pracodawcę o odrzuceniu sprzeciwu. W tej sprawie do zawiadomienia takiego nie doszło, powód zatem pozostawał w usprawiedliwionym przekonaniu o uwzględnieniu sprzeciwu. O tym, że się myli, podjął wiedzę dopiero z pisma doręczonego 23 stycznia 2023 r., które w realiach sprawy należy traktować odpowiednio do zawiadomienia o odrzuceniu sprzeciwu.

Jedynie marginalnie można zauważyć, że wątpliwości budzą i kwestie odnoszące się do prawidłowości ukarania, a to poprawność wysłuchania (pracodawca nie pytał powoda wprost o to, za co później nałożył karę czyli o rozwiązywanie krzyżówek czy szerzej przeznaczanie czasu pracy na inne czynności niż wynikające z zakresu obowiązków, a o przyczyny niezauważenia incydentu) i zasadność zarzutów (pracodawca przedłożył wydruk zdjęcia z kamery monitoringu, na którym widać, że powód spogląda na trzymany w ręce telefon, co nie jest tożsame z rozwiązywaniem krzyżówek i nie świadczy o niewykonywaniu obowiązków, jako że spojrzenie na ekran mogło trwać np. tylko kilka sekund i warunkowane być sprawdzeniem, kto dzwoni; świadek M. G. nie potrafił wskazać, z kiedy pochodziło nagranie z monitoringu, które pokazała mu dyrektor pozwanego i na którym powód rozwiązywał krzyżówki, a samo przesłuchanie A. K. wydaje się dowodem niewystarczającym dla przyjęcia, iż w istocie chodziło o 15 listopada 2022r. , zwłaszcza wobec nierozpytywania o taką aktywność jak rozwiązywanie krzyżówek w czasie wysłuchania pracownika).

Ustaień faktycznych w tej sprawie dokonano na podstawie zgromadzonych dokumentów i korespondującego z nimi w zakresie procedury ukarania przesłuchania stron.

Kwestie późniejszych uchybień powoda w wykonywaniu obowiązków pozostawały bez znaczenia (byłoby tak nawet wówczas, gdyby sąd oceniał zasadność ukarania), co przemawiało za pominięciem dowodów wnioskowanych na okoliczność tych uchybień.

Orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 98 § 1, 1<sup>1</sup> i 3 k.p.c. zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Zasądzona na rzecz powoda kwota odpowiada stawce minimalnej wynagrodzenia zawodowego pełnomocnika ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j.Dz.U.2023.1935).

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)