

Wyrok z dnia 4 marca 1999 r.

I PKN 605/98

Wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej. Zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze.

Przewodniczący: SSN Roman Kuczyński, Sędziowie SN: Walerian Sanetra, Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca),.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 4 marca 1999 r. sprawy z powództwa Bogumiły N. przeciwko „B.” Sp. z o.o. w U. w likwidacji o uchylenie kary porządkowej, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 25 czerwca 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Wyrokiem z dnia 10 lutego 1998 r. Sąd Rejonowy w Zgierzu uchylił karę upomnienia zastosowaną dnia 7 listopada 1997 r. przez „B.” Spółkę z o.o. w O. w stosunku do Bogumiły N. Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowiło ustalenie, że pracodawca zastosował karę bez uprzedniego wysłuchania pracownicy, czym naruszył art. 109 § 2 KP. Wysłuchanie powódki miało bowiem miejsce dnia 7 listopada 1997 r. przed godziną 12, a zastosowanie kary – wcześniej, przed godziną 10. Okoliczność ta powoduje uwzględnienie powództwa stosownie do art. 112 § 2 KP.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi wyrokiem z dnia 25 czerwca 1998 r. oddalił apelację, którą od powyższego wyroku złożyła strona

pozwana i zasądził od niej na rzecz powódki zwrot kosztów procesu za instancję apelacyjną.

Sąd Wojewódzki podzielił interpretację przepisu art. 109 § 2 KP przyjętą przez Sąd Rejonowy i podniósł, że instytucja „wysłuchania pracownika” ma na celu realizowanie funkcji ochronnej prawa pracy i nie może być sprowadzona wyłącznie do formalności. Wprawdzie pracodawca może zastosować karę, lecz gdy się na to decyduje, musi wysłuchać pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu. Powyższy warunek nie został spełniony w odniesieniu do powódki. Kwestia zaś merytorycznej zasadności udzielonej kary nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W kasacji od powyższego wyroku strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego polegające na niewłaściwym zastosowaniu i błędnej wykładni art. 109 § 2 KP. Wniosła o uchylenie tego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w Zgierzu z dnia 10 lutego 1998 r. i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Zdaniem strony pozwanej, kluczowe znaczenie przy interpretacji art. 109 § 2 KP ma to, że pracodawca po wysłuchaniu pracownika nie musi zastosować kary porządkowej nawet wtedy, gdyby miał przygotowany tekst decyzji o ukaraniu. Może bowiem ten tekst zniszczyć gdy uzna, że wysłuchanie pracownika nie uzasadnia decyzji o ukaraniu. Jeżeli zatem wysłuchanie wyjaśnień powódki mogło doprowadzić do niewymierzenia jej kary porządkowej, to było uprzednie w rozumieniu art. 109 § 2 KPC w stosunku do ewentualnej decyzji o niewymierzeniu kary.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Strona pozwana zarzuciła w kasacji jedynie naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni i niewłaściwym zastosowaniu art. 109 § 2 KP. Oznacza to, że sprawdzenie zasadności powyższego zarzutu może nastąpić w odniesieniu do ustalonego w sprawie stanu faktycznego. Ten zaś sprowadza się do dwóch okoliczności: po pierwsze - zastosowanie wobec powódki kary regulaminowej, wyrażające się w podpisaniu przez dyrektora pisma o nałożeniu kary, miało miejsce przed godziną 10 dnia 7 kwietnia 1997 r., z tym że przygotowanie tego pisma nastąpiło jeszcze wcześniej, oraz po drugie – wysłuchanie powódki odbyło się przed godziną 12 tego samego dnia. Nie negując więc tego, że wysłuchanie pracownika może być

uznane za uprzednie w sytuacji, gdy przełożony pracownika w wyniku jego wysłuchania odstąpił od wręczenia przygotowanego wcześniej i podpisanego pisma o ukaraniu, trzeba jednak podkreślić, że tego rodzaju sytuacja (niewymierzenie kary) nie występuje w sprawie. Dyrektor strony pozwanej nie zrezygnował bowiem z wymierzenia powódce kary, a pismo zawierające oświadczenie o ukaraniu podpisał wcześniej niż ją wysłuchał. Tak więc wysłuchanie powódki nie było uprzednie w stosunku do chwili zastosowania kary, jak tego wymaga art. 109 § 2 KP.

Treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 KP, stanowiącym o obowiązku pracodawcy zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze, prowadzi do wniosku, że przepisy te ustanawiają trzy etapy postępowania, których zachowanie w odpowiedniej kolejności decyduje o prawidłowości postępowania w sprawie ukarania pracownika. Pierwszym etapem jest wysłuchanie pracownika (które musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary), drugim – podjęcie decyzji o zastosowaniu kary (po wysłuchaniu pracownika) i trzecim – zawiadomienie pracownika na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązku pracowniczego i daty jego popełnienia oraz pouczeniem o możliwości zgłoszenia sprzeciwu. Przedstawiona kolejność czynności ze strony pracodawcy, a zwłaszcza przewidziany w art. 110 KP obowiązek zawiadomienia pracownika na piśmie o zastosowanej karze, świadczy o tym, że w sferze decyzyjnej wymierzenie („zastosowanie”) kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy także decyzja – wewnętrzna wola przełożonego o ukaraniu otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. Natomiast z punktu widzenia skutków takiej decyzji dla pracownika (art. 110 i art. 112 § 1 KP) istotne znaczenie ma chwila zawiadomienia go na piśmie o zastosowanej karze wraz z wskazaniem rodzaju naruszenia obowiązków pracowniczych i dacie tego naruszenia oraz o możliwości zgłoszenia sprzeciwu.

Institucja „wysłuchania pracownika” ma na celu z jednej strony – zobiektywizowanie decyzji przełożonego, z drugiej zaś strony – umożliwienie pracownikowi, złożenia wyjaśnień w istotnej dla niego sprawie, przed uruchomieniem formalnego postępowania. Dlatego też wysłuchanie pracownika musi być uprzednie w stosunku do zastosowania kary.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację jako nie zawierającą usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² KPC).

=====