

**Wyrok z dnia 16 czerwca 1999 r.**

**I PKN 114/99**

**Pracodawca nie może zastosować kary porządkowej bez uprzedniego wysłuchania pracownika, chyba że ten zrezygnował ze stworzonej mu możliwości ustnego złożenia wyjaśnień, bądź wybrał pisemną formę ich wyrażenia.**

Przewodniczący: SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 1999 r. sprawy z powództwa Krzysztofa N. przeciwko Instytutowi [...] w W. o uchylenie kary nagany, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 16 czerwca 1998 r. [...]

z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że apelację strony pozwanej oddalił oraz zasądził od niej na rzecz powoda kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, wyrokiem z dnia 16 czerwca 1998 r., zmienił zaskarżony przez pozwanego Instytut [...] w W. wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy dla Wrocławia Śródmieścia z dnia 6 lutego 1998 r. [...], uchylający nałożone na powoda Krzysztofa N. kary nagany z 18 kwietnia i 20 maja 1997 r., w ten sposób, że powództwo oddalił. W sprawie tej pozwanego pracodawca dwukrotnie ukarał powoda porządkowymi karami nagany: 18 kwietnia 1997 r. - za niepodpisanie listy obecności w dniach 3, 4 i 7-9 kwietnia 1997 r. oraz za podpisanie 11 kwietnia 1997 r. listy obecności o godz. 8<sup>30</sup>, pomimo rzeczywistego rozpoczęcia przez powoda pracy w tym dniu po godz. 10<sup>00</sup>; a w dniu 20 maja 1997 r. - za przewinienie polegające na niewpisywaniu na liście obecności godzin rozpoczynania i kończenia pracy. W dniach wymierzania kar porządkowych powód był obecny w pracy, ale pozwany nie wysłuchał jego ustnych racji, poprzestając na zażądanych od

niego pisemnych wyjaśnieniach przyczyn naruszenia porządku pracy. Pozwany nie uwzględnił sprzeciwów powoda od nałożonych sankcji porządkowych, utrzymując, że zastosował kary zgodnie z wymaganiami prawa. Na podstawie takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uchylił zaskarżone sankcje porządkowe, uznając wprawdzie, że ich zastosowanie wobec powoda było merytorycznie uzasadnione, ale przed ich wymierzeniem pozwany pracodawca naruszył dyspozycję art. 109 § 2 KP, skoro nie wysłuchał powoda przed jego ukaraniem, naruszając konieczną ustawową przesłankę legalnego ukarania pracownika.

Sąd Wojewódzki - zmieniając wyrok Sądu pierwszej instancji - wskazał, że pozwany pracodawca uzyskał pisemne wyjaśnienie powoda dotyczące okoliczności wskazanych jako podstawa zastosowania pierwszej kary nagany, a także zwrócił uwagę, że przed ponownym ukaraniem powód odmówił złożenia pisemnych wyjaśnień, domagając się wskazania podstaw prawnych żądania pracodawcy wpisywania godzin rozpoczynania i kończenia pracy na liście obecności. Sąd drugiej instancji uznał, że pracownik może w dowolnej formie złożyć wyjaśnienia przed zastosowaniem wobec niego kary porządkowej, a w szczególności może to uczynić ustnie lub pisemnie. Nadto jeżeli pracownik odmawia złożenia wyjaśnień, to pracodawca może zastosować karę porządkową z pominięciem ustawowego wymagania z art. 109 § 2 KP.

W kasacji powoda skarżący podniósł zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 109 § 2 KP, argumentując, że zażądanie pisemnych wyjaśnień od pracownika nie zwalnia pracodawcy od uprzedniego wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 393<sup>11</sup> KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, które - przy braku podstaw do stwierdzenia nieważności postępowania w rozpoznawanej sprawie - wytyczała wskazana przez skarżącego podstawa kasacji w postaci zarzutu błędnej interpretacji art. 109 § 2 KP, który należy do sfery bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy, regulujących odpowiedzialność porządkową pracowników. Imperatywny charakter prawny analizowanego przepisu wymaga jego ścisłej wykładni i stosowania w sposób, który nie podważa celu tej bezwzględnie obowiązującej procedury nakładania przez pracodawcę kar porządko-

wych na pracowników. Z normy tej jednoznacznie wynika obowiązek pracodawcy uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem wobec niego kary porządkowej. Tej ustawowej powinności pracodawcy odpowiada uprawnieniu pracownika, że ma być wysłuchany przed zastosowaniem kary porządkowej.

Rację miał Sąd pierwszej instancji, który argumentował, że literalne, jak i potoczne rozumienie użytego przez ustawodawcę zwrotu „po uprzednim wysłuchaniu” wymaga od pracodawcy zachowania ustnego sposobu wysłuchania pracownika, który w tej właśnie formie ma najpełniejsze możliwości wyjaśnienia kwestii spornych, jakie ewentualnie uzasadniają następcze nałożenie kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej imperatywnej regulacji prawnej wynika, że pracodawca nie może ograniczyć pracowniczego uprawnienia do ustnego złożenia wyjaśnień przed zastosowaniem kary porządkowej. W tym celu pracodawca powinien stworzyć warunki niezbędne do ustnego wysłuchania pracownika, który może z tej ciężącej na pracodawcy ustawowej powinności (a własnego uprawnienia), skorzystać według swojego uznania. W takich stworzonych pracownikowi warunkach jest on przede wszystkim uprawniony do ustnego wyjawienia okoliczności i motywów swojego zachowania się. Może jednak ograniczyć się do złożenia stosownych wyjaśnień na piśmie, ale może również w ogóle nie skorzystać ze swojego pracowniczego uprawnienia. Każdy z tych sposobów zachowania się pracownika będzie równoznaczny z zachowaniem przez pracodawcę obligatoryjnego wymagania z art. 109 § 2 KP, w postaci koniecznego uprzedniego wysłuchania pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej. W granicach tej normy prawnej pracownik jest bowiem podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie, czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. Oznacza to, że pracodawca w żadnym przypadku nie może zastosować kary porządkowej z pominięciem obligatoryjnego wymagania jej stosowania wyłącznie po uprzednim wysłuchaniu pracownika (art. 109 § 2 KP). Jednakże może zastosować taką sankcję bez uprzedniego faktycznego wysłuchania pracownika wówczas, gdy ten nie wykorzystał stworzonych mu w określonym miejscu i czasie możliwości uprzedniego wysłuchania, bądź wybrał pisemną formę złożenia odpowiednich wyjaśnień.

Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 KP - nie może decydować o sposobie, czy formie skorzystania przez pracownika z jego usta-

wowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej. Tymczasem, według miarodajnych ustaleń faktycznych dokonanych w rozpoznawanej sprawie, powód w dniach ukarania go karami nagany był obecny w pracy. Był też gotowy do uprzedniego złożenia ustnych wyjaśnień w przedmiocie spornych okoliczności, które zostały przyjęte za podstawę jego pracowniczej odpowiedzialności porządkowej, a pracodawca bezpodstawnie zażądał jedynie pisemnych wyjaśnień powoda, przez co jednoznacznie naruszył nakaz z art. 109 § 2 KP. W konsekwencji, potwierdził się kasacyjny zarzut dokonania przez Sąd drugiej instancji, błędnej wykładni tego przepisu prawa materialnego, co prowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku na podstawie art. 393<sup>15</sup> KPC.

=====