

Najciekawsze  
orzeczenia

## Nagana i dyscyplinarka za to samo uchybienie

### SANKCJE

**Możliwe jest rozwiązanie umowy o pracę nawet bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudnienia pracownika.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lutego 2015 r. (I PK 171/14).

### Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę jako administrator sieci i serwisant. Był odpowiedzialny m.in. za monitorowanie działania sieci oraz serwerów, a także dbanie o wydajność sieci. Prywatnie prowadził on również własną działalność gospodarczą, polegającą przede wszystkim na zarządzaniu stronami internetowymi, sprzedaży hurtowej komputerów oraz prowadzeniu doradztwa w zakresie informatyki. Na skutek przeprowadzonej przez pracodawcę kontroli, pismem z 7 kwietnia 2011 r. pracodawca nałożył na pracownika karę nagany. Jako przyczynę wskazał dopuszczenie się przez niego rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez podjęcie działalności gospodarczej bez powiadomienia pracodawcy, wykorzystywanie do celów prowadzonej działalności gospodarczej numeru telefonu służbowego pracodawcy, oraz wykonywanie czynności związanych z prowadzoną działalnością w godzinach pracy. Na skutek złożonego przez pracownika sprzeciwu, pismem z 20 kwietnia 2011 r. kara została uchylona w związku z brakami formalnymi. Tego samego dnia pracodawca rozwiązał z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powołując się na te same okoliczności, które stanowiły wcześniej przyczynę nałożenia kary nagany. Pracownik wniósł powództwo o przywrócenie do pracy.

### Orzeczenia sądów

Sąd I instancji przyznał rację pracodawcy uznając, iż pracownik naruszył obowiązki pracownicze w sposób umyślny i tym samym oddalił powództwo. Z takim rozstrzygnięciem nie zgodził się sąd II instancji twierdząc, iż skoro pracodawca pierwotnie wymierzył wobec pracownika karę nagany, to nie uznał zachowania powoda za okoliczność uzasadniającą zastosowanie, w miejsce kary porządkowej, rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika. W przeciwnym bowiem razie pracodawca od razu wręczyłby mu dyscyplinarkę w celu ochrony własnych interesów. Ponadto pracodawca nie udowodnił, by czynności niezwiązane z obowiązkami służbowymi pracownika ujemnie wpływały na efektywność jego pracy. Dlatego też przyznał mu odszkodowanie.

Sąd Najwyższy oddalił wniesioną przez pracodawcę skargę kasacyjną i podtrzymał wyrok sądu II instancji. Zaznaczył przy tym jednak, iż pracodawca miał rację twierdząc, że uprzednie ukaranie pracownika karą porządkową nie pozbawia go prawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny uzasadniającej nałożenie tej kary. Sąd Najwyższy wskazał, iż zmiana wyroku przez sąd II instancji oparta była na odmiennej niż dokonał sąd I instancji ocenie co do kwalifikacji zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w tym zakresie brak było zarzutów kasacyjnych, co wyłączało możliwość weryfikacji tej oceny przez Sąd Najwyższy. ©

### ♦ZDANIEM EKSPERTA



#### Łukasz Chruściel

radca prawny,  
partner kierujący Biurem Kancelarii  
Raczkowski Paruch w Katowicach

Zaprezentowane w powyższym wyroku stanowisko Sądu Najwyższego należy uznać za potwierdzenie przyjmowanej przez ten sąd od lat linii orzeczniczej, zgodnie z którą zastosowanie wobec pracownika kary porządkowej za określone przewinienie nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu z nim z tej samej przyczyny umowy o pracę, w tym bez wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy nie jest karą w rozumieniu przepisów kodeksu pracy, stąd nie ma przeszkód, by stosować je z powodu tego samego przewinienia, które stanowiło podstawę wymierzenia kary porządkowej.

W tym miejscu warto przypomnieć, że prawo pracy przewiduje odpowiedzialność porządkową pracownika w postaci możliwości nałożenia na niego kar porządkowych. W zależności od rodzaju przewinienia pracodawca może udzielić podwładnym upomnienia lub nagany w przypadku, gdy nie przestrzegają oni ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bhp oraz przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania swej nieobecności. Szef może również nałożyć na etatowców karę majątkową w postaci kary pieniężnej za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bhp oraz przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia czy stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Podkreślenia wymaga fakt, iż aby mówić o zaistnieniu podstaw do wymierzenia kary porządkowej, zachowanie pracownika musi być zawinione i bezprawne. Co jednak istotne, po stronie pracodawcy nie musi zaistnieć z tego tytułu żadna szkoda bądź zagrożenie jej powstania. Możliwość pociągnięcia podwładnych do odpowiedzialności porządkowej wynika bowiem z samej istoty stosunku pracy, w którym pracodawca jest podmiotem kierowniczym, stojącym na straży porządku i właściwej organizacji pracy. Szef nie może zastosować kary pieniężnej za zachowania inne niż wymienione w kodeksie pracy, gdyż kodeksowy katalog przewinień, za które pracodawca ma prawo wymierzyć tą karę, jest zamknięty. Nie można zatem rozszerzać go wewnętrznymi źródłami prawa pracy, takimi jak np. regulamin pracy. W przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przesłanki stosowania są zaostrzone. Nie może ono dotyczyć jakiegokolwiek naruszenia, a tylko naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie musi być ciężkie, co interpretuje się jako winę umyślną czy rażące niedbalstwo. Może się zatem zdarzyć, że to samo naruszenie kwalifikuje się na karę porządkową i rozwiązanie bez wypowiedzenia. Wreszcie warto zauważyć, że według SN pracodawca miał rację, a mimo wszystko przegrał. Wynika to ze szczególnej konstrukcji postępowania kasacyjnego – SN nie może brać pod uwagę tych naruszeń, których strona nie wskazała w skardze. ©