

Rozwiązanie i omówienie kazuśów z prawa pracy objętych - Blokiem III

KAZUS 1) Właściciel apteki zwrócił się do kierownika apteki Zenona B., aby udał się na posterunek policji w celu zidentyfikowania przedmiotów skradzionych z apteki poprzedniego dnia. Zenon B. odmówił wykonania polecenia, twierdząc, że „tego rodzaju wizyty nie należą do jego obowiązków”.

Proszę odpowiedzieć:

- 1. Czy Zenon B. miał prawo odmówić wykonania polecenia?**
- 2. Jakie działania może podjąć wobec Zenona B. jego pracodawca?**

Odpowiedzi:

Ad.1 Zenon B. nie miał prawa odmówić wykonania polecenia służbowego.

Wykonywanie poleceń jest fundamentem wzajemnych relacji między stronami stosunku pracy. Istotą pracy umownie podporządkowanej jest bowiem możliwość codziennego konkretyzowania pracownikowi jego obowiązków, a w szczególności określania czynności mieszczących się w zakresie uzgodnionego rodzaju pracy i sposobu ich wykonywania. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k. p. Dlatego pracownik co do zasady nie ma prawa odmówić wykonania polecenia dotyczącego pracy. Wyjątkiem jest sytuacja kiedy polecenie nie jest zgodne z przepisami prawa pracy czy też jest niezgodne z umową o pracę.

Zenon B. będąc zatrudnionym na stanowisku kierownika apteki posiadał z pewnością wiedzę dotyczącą rodzaju lekarstw i innych środków sprzedawanych w aptece, a posiadane informacje mogły w sposób istotny przyczynić się do odzyskania skradzionych przedmiotów. Z tych powodów wydane Zenonowi B.

polecenie należy zakwalifikować jako związane z pracą, zgodnie z przepisami prawa pracy i umową o pracę.

Ad. 2 W zależności od stanu faktycznego sprawy, pracodawca z uwagi na niewykonanie polecenia służbowego przez Zenona B. będzie mógł wypowiedzieć mu umowę o pracę lub nawet w sytuacji bezprawnej i świadomej odmowy wykonania polecenia, zagrażającego istotnym interesom pracodawcy rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia.

KAZUS 2) Pracownik miał zaplanowane 3-dniowe badania lekarskie połączone z hospitalizacją. Nie stawił się w związku z tym do pracy. Następnego dnia po powrocie ze szpitala przedstawił pracodawcy zaświadczenie lekarskie potwierdzające pobyt w szpitalu. Pracodawca w przewidzianym przepisami kodeksu pracy trybie ukarał pracownika karą pieniężną. Pracownik wniósł sprzeciw.

Proszę wydać opinię prawną i wskazać, czy nałożenie na pracownika kary porządkowej było zgodne z prawem?

Odpowiedź

Niewątpliwie przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Równocześnie zaświadczenie lekarskie, jeśli zostało wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy jest wystarczającym dowodem usprawiedliwiającym tę nieobecność.

Jednakże w świetle samych faktów podanych w kazusie uznać należało, że pracownik w nieprawidłowy sposób dokonał usprawiedliwienia. Powinien był uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności była mu z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W tym wypadku bowiem pracownik znał termin planowanej hospitalizacji. Należało więc jeszcze przed planowaną nieobecnością w pracy uprzedzić pracodawcę.

Z tych powodów pracodawca prawidłowo nałożył na pracownika karę porządkową.

KAZUS 3) Pracodawca mając zamiar wymierzenia pracownikowi kary porządkowej dwukrotnie proponował spotkanie celem wysłuchania pracownika. Pracownik odmówił. Pracodawca nałożył na pracownika karę ostatecznie bez wysłuchania go.

Proszę wyjaśnić w formie opinii prawnej czy nałożenie kary porządkowej nastąpiło w prawidłowym trybie?

Odpowiedź

Zgodnie z art. 109 § 2 k. p. kara porządkowa może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika. Pracownik ma bowiem prawo do wytłumaczenia swego postępowania i do obrony przed zarzutami. Wysłuchanie leży także w interesie pracodawcy, który powinien wszechstronnie ocenić i rozważyć sytuację zanim podejmie decyzję o ukaraniu czy odstąpieniu od zastosowania kary porządkowej. Zarówno z językowego, jak i celowościowego założenia analizowanej regulacji prawnej zawartej w art. 109 § 2 k. p. wynika, że pracodawca powinien stworzyć warunki konieczne do wysłuchania pracownika. Wprawdzie z dosłownego brzmienia § 2 wynika, że „wysłuchanie” pracownika winno nastąpić w formie ustnej, to nie można wykluczyć także złożenia przez pracownika odpowiednich wyjaśnień na piśmie. Równocześnie możliwa jest sytuacja, w której pracownik w ogóle nie skorzysta ze swojego pracowniczego uprawnienia do złożenia wyjaśnień.

W konsekwencji w omawianym stanie faktycznym zawartym w kazusie, świadoma i dobrowolna rezygnacja pracownika ze złożenia wyjaśnień, nie naruszyła przewidzianego przepisami prawa trybu nałożenia kary porządkowej.

KAZUS 4) Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. na podstawie umowy o pracę jako montażysta okien. W dniu 5 października 2018 r. Jacek N. dokonał na polecenie pracodawcy montażu 6 okien w szklarni należącej do Józefa K. Na skutek niewłaściwego montażu okien spowodowanego stanem nietrzeźwości Jacka N. w tym dniu, co spowodowało użycie niewłaściwego spoiwa przy montażu okien, w czasie zimy doszło do rozszczelnienia zamontowanych okien, skutkiem czego wymarzły sadzonki kwiatów. W wyniku tego Józef K. poniósł szkodę w wysokości 10 000 zł. W dniu 2 maja 2019 r. Jacek N. na polecenie pracodawcy wykonywał regulację okien w mieszkaniu Pawła G. Podczas regulacji okien uszkodził on parapet, a szkoda z tego tytułu wyniosła 300 zł. Dodatkowo Jacek N. został poproszony przez Pawła G. o zamontowanie mu

baterii łazienkowej za dodatkową opłatą na jego rzecz. Na skutek złego montażu baterii łazienkowej doszło do zalania łazienki Pawła G. i łazienki sąsiada Eryka N. a szkody w wyniku zalania łazienek wyniosły po 2000 zł.

Proszę sporządzić opinię prawną i wyjaśnić :

- 1) kto powinien naprawić szkodę Józefowi K., Pawłowi G. i Erykowi N.?**
- 2) czy Jacek N. poniesie odpowiedzialność materialną, a jeżeli tak, to w jakim zakresie?**

Odpowiedź

Art. 114 k.p Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału.

Art.119 k.p. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

Art. 122 k.p. Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Ad. 1

- a) Odpowiedzialność za szkodę powstałą u Józefa K. ponosi pracodawca Jacka N., a więc Spółka X . Szkoda zaistniała bowiem w związku z wykonywaniem przez Jacka N czynności w ramach umowy o pracę łączącej go z pracodawcą. Stosownie zaś do treści art. 120 § 1 k. p. w razie wyrządzenia szkody przez pracownika przy wykonywaniu przez niego obowiązków pracowniczych osobie trzeciej, zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie pracodawca.
- b) Odpowiedzialność za szkodę spowodowaną Pawłowi G. dotyczącą uszkodzenia parapetu ponosi pracodawca Jacka N. - Spółka X, albowiem

szkoda powstała w związku z wykonywaniem przez Jacka N. czynności w ramach umowy o pracę łączącej go ze Spółką X.

- c) Odpowiedzialność za szkodę spowodowaną Pawłowi G. w zakresie zalania łazienki i za szkodę powstałą u Erykowi K ponosi Jacek N. w reżimie odpowiedzialności cywilnej ,albowiem zaistniała szkoda nie pozostawała w związku z wykonywaniem przez Jacka N. pracy, a jedynie przy okazji jej wykonywania.

Ad.2 Jacek N. będzie mógł ponieść odpowiedzialność materialną wobec swojego pracodawcy (na podstawie art.120 §2 k. p. jeśli pracodawca naprawił szkodę wyrządzoną osobie trzeciej) odnośnie :

- a) szkody zaistniałej u Józefa K.- w pełnym zakresie, albowiem powstała ona wskutek winy umyślnej Jacka N. (art.114 i 122 k. p.),
b) szkody zaistniałej u Pawła G. związanej z uszkodzeniem parapetu - w wysokości poniesionej szkody (nie wyższej niż 3 miesięczne wynagrodzenie), jeśli pracodawca wykaże naruszenie obowiązków Jacka N. przy regulacji okien , jego winę , a także normalny związek przyczynowy między zachowaniem Jacka N., a powstałą szkodą (art. 114 i 119 k.p.)

KAZUS 5) Jacek N. jest zatrudniony w spółce X. od 1 lutego 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako pracownik ochrony, mając w zakresie swoich obowiązków między innymi również ochronę przed kradzieżą samochodów spółki zaparkowanych na terenie zakładowego parkingu. Jego wynagrodzenie miesięczne wynosi 3 000 zł. W dniu 31 grudnia 2018 r. chciał on uniemożliwić złodziejowi, dokonanie z terenu tego parkingu kradzieży nowego samochodu ciężarowego o wartości 400 000 zł i zastawił przejazd przez bramę wyjazdową samochodem osobowym spółki X. o wartości 21 000 zł. Pomimo tego złodziej staranował przejazd skradzionym samochodem ciężarowym, niszcząc całkowicie samochód osobowy. Sprawcy kradzieży samochodu ciężarowego nie ustalono. Spółka X. wniesionym pozwem domaga się od Jacka N. naprawienia szkody na skutek całkowitego zniszczenia samochodu osobowego, przy czym wartość odszkodowania ograniczyła do wysokości jego 3 miesięcznego wynagrodzenia, czyli do kwoty 9 000 zł.

Proszę sporządzić projekt odpowiedzi na pozew.

W realizacji powyższego zadania koniecznym było wzięcie pod uwagę, że odpowiedź na pozew, oprócz wymogów z art. 126 k.p.c., powinna spełniać wymogi pisma przygotowawczego, o których mowa w art. 127 § 1 k.p.c. Pozwany w odpowiedzi na pozew powinien zwięźle podać stan sprawy, wyszczególnić,

które fakty przyznaje, a którym zaprzecza, oraz wypowiedzieć się co do twierdzeń i dowodów zgłoszonych w doręczonym mu pozwie.

OMÓWIENIE ODPOWIEDZI

Przede wszystkim wskazuję, że wszyscy aplikanci, którzy przesłali rozwiązania kazuśów, wykazali się nakładem pracy pozwalającym na zaliczenie ich obecności na ćwiczeniach. Odnosząc się zaś do treści nadesłanych przez aplikantów rozwiązań kazuśów zauważam, że w większości odpowiedzi były prawidłowe. Oparte zostały na właściwych podstawach prawnych, jak i przedstawiały logiczne wnioski wyciągnięte z analizy podanych stanów faktycznych. Prezentowana przez aplikantów analiza prawna zawierała wystarczającą argumentację, często opartą o orzecznictwo sądów powszechnych jak i Sądu Najwyższego. Warto wskazać, że ocenie były poddane treści wypowiedzi aplikantów niezależnie od zachowania bądź nie, zlecanej formy opinii prawnej.

W jednostkowych przypadkach aplikanci mieli problemy ze sporządzeniem odpowiedzi na pozew odpowiadającej wymogom zakreślonym przepisami kodeksu postępowania cywilnego.

Ewelina Kocurek-Grabowska