

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił karę nagany nałożoną na E. T. (1) przez pozwaną Centrum – Hotele Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w Ł. pismem z dnia 9 października 2015 r. i zasądził od pozwanej Spółki w likwidacji w Ł. na rzecz E. T. (1) kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. (wyrok k. 86)

Wydając powyższy wyrok Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi przyjął za podstawę rozstrzygnięcia następujące ustalenia faktyczne:

Powódka E. T. (1) jest pracownikiem Centrum-Hotele Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) w Ł.. Powódka świadczy pracę na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w dniu 30 września 2000 roku, na stanowisku pracownika recepcji.

Miejscem pracy powódki jest Hotel (...) w Ł..

Średnie wynagrodzenie powódki z 3 miesięcy wynosi: 2 212,35 złotych brutto i 1 647,67 złotych netto.

W dniach 24, 27 i 28 września 2015 roku powódka miała w pracy dni

wolne.

W dniu 24 września 2015 roku pracownik recepcji - M. W. - przyjął nowego gościa hotelu nie pobierając od niego opłaty. Gość ten opuścił hotel w dniu 28 września 2015 roku nie płacąc za pobyt. Gość, który po raz pierwszy korzystał z usług hotelu, winien zapłacić za pobyt z góry.

Powódka pracując w dniu 25 i 26 września 2015 roku nie wiedziała, że w hotelu przebywa gość, który nie zapłacił za pobyt. Powódka nie została o tym poinformowana. W dniu 29 września 2015 roku, gdy powódka przyszła do pracy, dowiedziała się, że gość opuścił hotel nie płacąc z tego tytułu kwoty około 1000 zł.

W dniach, w których doszło do zdarzenia, w Ł. był koncert. W hotelu mieszkało więcej osób i było więcej pracy. W piątek wymeldowało się około 30 osób.

Na początku października 2015 roku powódka była na urlopie.

Po powrocie z urlopu przełożona powódki poleciła jej sporządzenie notatki z przedmiotowego wydarzenia z końca września 2015 roku. Powódka pisała tę notatkę w czasie swojej pracy, w pośpiechu, nie wiedząc w jakim celu to czyni.

Pismem datowanym na dzień 9 października 2015 roku, które powódka otrzymała w dniu 12 października 2015 roku, pracodawca udzielił powódce kary nagany. W piśmie jako przyczynę wskazano: nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonej organizacji i porządku pracy. W dniu 24 września 2015 roku pani M. W. zameldowała w hotelu gościa indywidualnego, który po raz pierwszy korzystał z usług hotelu i nie pobrała z góry zapłaty, co winna była uczynić zgodnie z ustaloną organizacją i porządkiem w procesie pracy hotelu i Spółki. Pracując w kolejnych dniach na stanowisku recepcjonisty i wiedząc o sprawie, powódka nie pobrała stosownej opłaty z dużym opóźnieniem informując o tym Dyrektora Hotelu. Tym samym, nieprzestrzeganie przez powódkę ustalonej organizacji i porządku pracy praktycznie uniemożliwiło wyegzekwowanie opłaty za wykonaną usługę hotelową, doprowadziło to także do wymiernych strat finansowych jakie poniosła Spółka.

W treści pisma z dnia 9.10.2015 r. znalazło się pouczenie dla pracownika o możliwości wniesienia sprzeciwu w ciągu 7 dni od zawiadomienia o ukaraniu karą nagany.

Pismo zawierające oświadczenie o zastosowaniu wobec powódki kary nagany wręczyła powódce A. R.. Pismo było podpisane przez likwidatora W. J.. Powódka nie składała żadnych wyjaśnień.

Pismem z dnia 19 października 2015 roku powódka wniosła sprzeciw od zastosowanej wobec niej kary nagany podnosząc, iż nałożenie kary nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, a sama kara jest bezzasadna. Powódka wskazała, iż nie została wysłuchana przed nałożeniem na nią kary, jak nakazuje to art. 109 § 2 k.p. E. T. podniosła, iż sporządzona przez nią notatka służbowa nie była równoznaczna z wymaganym wysłuchaniem pracownika. Notatka bowiem została sporządzona na szybko, na polecenie przełożonego, w trakcie czasu pracy powódki. Nie została zatem poświęcona tej notatce wystarczająca uwaga. Poza tym przełożona nie poinformowała powódki w jakim celu zleca jej sporządzenie notatki. Ponadto powódka w sprzeciwie podkreśliła, iż kara była bezzasadna, bowiem jej zachowaniu nie można przypisać winy, która niezbędna jest do zastosowania kary porządkowej. W chwili meldowania gościa powódki nie było w pracy. Wszelkie czynności, w tym pobranie opłaty winny zatem być dokonane przez osobę, która wówczas miała zmianę w recepcji albo też powinna ona poinformować swojego zmiennika o niedokonaniu pewnych czynności. Powódka nie otrzymała jednak takiej informacji. Powódka nie miała zatem obowiązku weryfikacji, który z przyjętych gości był rozliczony, a który nie. W dniach dyżurów w recepcji powódka miała więcej pracy niż zwykle, ze względu na imprezy odbywające się wówczas w mieście, co z kolei przełożyło się na większą ilość gości w hotelu. Powódka nie miała zatem możliwości weryfikacji płatności w dniu 27 i 28 września 2015 r., była bowiem na urlopie. O całej sytuacji E. T. dowiedziała się w dniu 29 września 2015 r., gdy przyszła do pracy. Powódka poza tym miała prawo przypuszczać, iż wobec pierwszorazowego gościa zostały zachowane wszelkie procedury, w tym pobranie należności z goi.

W odpowiedzi na sprzeciw pracodawca odrzucił sprzeciw w dniu 21 października 2015 roku. W piśmie zawierającym tę informację znalazło się pouczenie dla pracownika o możliwości wystąpienia do Sądu o uchylenie nałożonej kary nagany w ciągu 14 dni. Pismo zostało doręczone powódce w dniu

21 października 2015 roku.

Kary porządkowe otrzymały wszystkie osoby, które pracowały na recepcji w okresie pobytu tego gościa w hotelu.

Zgodnie z zapisem w KRS, do składania oświadczeń w imieniu Centrum - Hotele Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w Ł., wymagane jest współdziałanie dwóch likwidatorów.

Reasumując Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieście w Łodzi uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie i skutkuje uchyleniem kary porządkowej nagany z uwagi na naruszenie procedury. Z tego względu Sąd nie dokonywał merytorycznej oceny nałożonej kary, prawdziwości wskazanej przyczyny, ani współmierności kary, pomijając materiał dowodowy wychodzący poza samą formalną część zastosowanej kary.

Sąd I instancji podkreślił, iż odpowiedzialność porządkowa pracowników uregulowana została w art. 108-113 k.p. Odpowiedzialność ta ma charakter niekompensacyjny, represyjno- prewencyjny i jej cel sprowadza się do wymierzenia pracownikowi kar za naruszenie obowiązku przestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przesłankami zastosowania odpowiedzialności porządkowej są: bezprawność zachowania - popełnienie przekroczenia porządkowego oraz wina pracownika, rozumiana jako subiektywna naganność jego zachowania, tożsama z zamiarem (bezpośrednim lub ewentualnym) popełnienia przekroczenia albo popełnieniem go wskutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że sprawca możliwość taką przewidywał albo mógł przewidzieć.

Zgodnie z regulacją art. 108 §1 Kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonego porządku, regulaminu pracy, przepisów BHP i przeciwpożarowych pracodawca może stosować karę upomnienia albo nagany. O wyborze rodzaju kary decydować mają okoliczności danego przewinienia i stopień winy pracownika dopuszczającego się naruszenia. Oprócz w/w kar Kodeks pracy przewiduje jeszcze możliwość nałożenia na pracownika kary pieniężnej, za określone przewinienia (art. 108 §2). Wynikające z art. 108 k.p. środki, jakie pracodawca może zastosować wobec pracownika stanowią zamknięty katalog kar w prawie pracy.

Istotną okolicznością przy nakładaniu kary na pracownika jest to, że pracodawca winien zachować odpowiednią procedurę. W razie ewentualnego sporu pracodawca winien wykazać, iż wysłuchał pracownika przed zastosowaniem kary porządkowej, może to czynić wszelkimi możliwymi sposobami (por. K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, LEX 2016).

Sąd Rejonowy stwierdził, za Sądem Najwyższym, iż w granicach normy prawnej wyrażonej w art. 109 § 2 pracownik jest podmiotem uprawnionym, który może decydować o sposobie czy formie skorzystania bądź nieskorzystania ze stworzonych mu przez zobowiązanego pracodawcę możliwości uprzedniego wysłuchania. (...) Sytuacji tej nie można odwrócić, albowiem pracodawca - jako podmiot zobowiązany do uprzedniego wysłuchania pracownika według treści art. 109 § 2 k.p. - nie może decydować o sposobie czy formie skorzystania przez pracownika z jego ustawowego uprawnienia do wysłuchania go przed zastosowaniem kary porządkowej (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 16 czerwca 1999 roku w sprawie IPKN 114/99, LEX 38001).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wysłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, posiadać charakter uprzedni wobec decyzji pracodawcy. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego 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 (wyrok SN z dnia 16 czerwca 1999 roku w sprawie I PKN 114/99, LEX 38001).

Zważyć należy jeszcze, iż wysłuchanie pracownika przez osobę do tego wyznaczoną przez uprawnionego do nałożenia kary porządkowej nie narusza regulacji art. 109 k.p. (por. wyrok SN z dnia 9 kwietnia 1998 roku w sprawie I PKN 45/98, LEX 35683).

Pracodawca ma ponadto obowiązek zawiadomić pracownika na piśmie o zastosowaniu wobec niego kary porządkowej. W zawiadomieniu tym wskazać należy rodzaj naruszenia obowiązków, datę, kiedy doszło do tego naruszenia. Zawiadomienie musi w swojej treści zawierać poza tym pouczenie dla pracownika o możliwości zgłoszenia sprzeciwu i o terminie do jego wniesienia (tj. w ciągu 7 dni od otrzymania zawiadomienia o nałożeniu kary). Poza tym kopia pisma zawierającego zawiadomienie winna być złożona do akt osobowych pracownika (art. 110 kp).

Jeśli zastosowanie kary nastąpi z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od zawiadomienia go o nałożeniu kary złożyć sprzeciw. Pracodawca o uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej. Nieodrzućenie przez pracodawcę sprzeciwu w ciągu 14 dni od dnia jego wniesienia równoznaczne jest z uwzględnieniem tego sprzeciwu (art. 112 §1 kp). W przypadku odrzucenia sprzeciwu pracownik może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o tym przez pracodawcę wystąpić do sądu o uchylenia zastosowanej wobec niego kary porządkowej (art. 112 § 2 kp).

W ocenie Sądu I instancji, strona powodowa dowiodła, iż nie miała możliwości werbalnego zajęcia stanowiska - nie została poproszona przez pracodawcę lub też osobę do tego wyznaczoną o wypowiedzenie się w zakresie spornej kwestii naruszenia obowiązków pracowniczych, które miało być podstawą zastosowania kary porządkowej nagany. Co więcej, w dniu kiedy powódka wróciła do pracy po urlopie przełożona nakazała jej sporządzenie notatki z wydarzeń, jakie miały miejsce w końcu września 2015 roku. Powódka czyniła to w czasie swojej pracy, na stanowisku pracy, gdzie miała do wykonania inne, liczne obowiązki. Nadto przełożona E. Tyły przechodząc dopytywała czy powódka sporządziła już wymaganą notatkę. Poza tym przełożona powódki nie poinformowała jej, że sporządzenie wyjaśnień na piśmie jest formą wysłuchania powódki, przed nałożeniem kary porządkowej. Powódce nie był znany cel sporządzenia wyjaśnień na piśmie.

Nie zostały zatem, w ocenie Sądu I instancji, stworzone odpowiednie warunki, w których pracownik mógł swobodnie zająć stanowisko i przedstawić własnymi słowami, relację z przebiegu spornych wydarzeń. Podkreślenia wymaga fakt, iż powódka nie została uprzedzona w jakim celu sporządzana była przedmiotowa notatka. Poza tym na uwypuklenie zasługują też okoliczności, w jakich była ona sporządzana. Powódka zeznała, iż pisała tę notatkę na szybko, „na

kolanie”, że była pospieszana przez przełożoną, czemu Sąd dał wiarę. Takie zachowanie przełożonej miało, w ocenie Sądu, zdecydowanie negatywny wpływ na komfort powódki podczas sporządzania przedmiotowej notatki.

Zważyć należy jeszcze, iż strona pozwana nie przedstawiła przedmiotowej notatki, co więcej nie udało się odnaleźć dokumentu w aktach osobowych powódki, ani w żadnej innej dokumentacji pozostającej w posiadaniu pozwanej. Powódka nie dysponuje kopią tej notatki, ponieważ nie sporządziła takowej. Okoliczność ta nie pozostaje bez wpływu na wiarygodność pozwanej w zakresie dopełnienia obowiązku wysłuchania powódki przed nałożeniem na nią kary porządkowej, a także w kwestii swobody wypowiedzi pisemnej podjętej przez E. T.. Sąd wobec zastrzeżeń zgłaszanych przez powódkę, nie miał możliwości ocenić notatki oraz stopnia szczegółowości wyjaśnień. Mają powyższe na względzie Sąd uznał, iż pracodawca nie dopełnił spoczywających na nim na mocy art. 109 k.p. obowiązków podczas nakładania kary porządkowej nagany - nie doszło do wysłuchania pracownika przed podjęciem decyzji o ukaraniu przez pracodawcę. Okoliczność ta powoduje, iż nałożona kara nie może zostać utrzymana w mocy z powodu naruszeń formalnych.

Poza tym zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W przypadku, kiedy po stronie zatrudniającej występuje osoba prawna - jak w tym przypadku - wówczas na mocy art. 3¹ §1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

W przedmiotowej sprawie pracodawcą jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji.

Na podstawie przepisów Kodeksu spółek handlowych stwierdzić należy, iż powołani likwidatorzy mają kompetencje zarządu co do prowadzenia spraw spółki

i reprezentowania jej na zewnątrz (art. 201 w zw. z art. 280 k.s.h.). Na podstawie przedłożonego do akt sprawy wydruku KRS Sąd ustalił, iż do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch likwidatorów (wydruk z KRS k. 20-26).

W przypadku pozwanej spółki, na mocy uchwały wspólników, na stanowiska likwidatorów powołani zostali W. J. i R. J.. Zatem zgodnie z przywołanymi przepisami k.s.h. oraz postanowieniami uchwały wspólników, ujawnionymi w rejestrze kara nagany udzielona powódce winna być stanowiskiem obu powołanych likwidatorów, czego wyrazem byłoby odpowiednie sygnowanie dokumentu. Tymczasem w przedmiotowej sprawie, zgodnie z ustaleniami Sądu, dokument zawierający oświadczenie o ukaraniu powódki został podpisany przez jednego tylko likwidatora - W. J.. Powyższe stanowi oczywiście naruszenie zasad reprezentacji spółki. Z powyższych względów Sąd I instancji uznał, iż nieskutecznie zastosowano wobec powódki karę nagany. Na marginesie Sąd ten zauważył, iż powódka została ukarana, jednak nie dopuściła się ona naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka nie przyjmowała do hotelu gości, który nie opłacił pobytu, ani nie wymeldowywała tej osoby. W czasie pobytu tego gościa w hotelu - od 24 do 28 września 2015 r., E. T. w dniach 24, 27 i 28 września 2015 r. nie była obecna w pracy. W czasie swoich dyżurów w recepcji hotelu powódka zajmowała się czynnościami bieżącymi - meldowaniem nowych gości, wymeldowywaniem osób opuszczających hotel, opłatami parkingowymi, itd. W ocenie Sądu I instancji trudno było wymagać od powódki, żeby śledziła jeszcze czynności z dnia poprzedniego, których, zgodnie z obowiązującymi w pozwanej spółce zasadami, miała dopilnować inna osoba. Do zakresu obowiązków powódki nie należało bowiem nadzorowania pracy innych osób zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Przy czym do okoliczności bezspornych należy to, iż powódka nie była informowana przez M. W., że został przyjęty gość, który nie opłacił z góry pobytu.

W przedstawionym układzie wydarzeń powódka nie pełniła dyżuru przez większość czasu pobytu gościa w hotelu, a w czasie kiedy powódka była w pracy, to nie miała bezpośredniego kontaktu z gościem. W związku z tym nie można było wymagać od niej, aby dopilnowała spornej sprawy.

W związku z tym ukaranie E. T. (1) za naruszenie obowiązków pracowniczych, których się nie dopuściła, za przewinienie innej osoby stanowi naruszenie przepisów prawa pracy.

Mając powyższe na względzie, Sąd uchylił w punkcie 1 wyroku karę nagany nałożoną na powódkę pismem z dnia 9 października 2015 roku.

O kosztach procesu - kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 i §3 k.p.c. w zw. z §11 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, doręczonego stronie pozwanej z uzasadnieniem w dniu 4.08.2016 r., złożyła Centrum – Hotele Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w Ł..

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucono:

- naruszenie art. 109 §2 k.p. poprzez przyjęcie, że sporządzenie przez powódkę pisma wyjaśniającego okoliczności poprzedzające nałożenie kary nie może być uznane jako wysłuchania pracownika,

- naruszenie prawa materialnego t.j. art. 3¹ § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że reprezentacja pracodawcy była wadliwa a czynność nałożenia kary nieskuteczna, w sytuacji gdy nastąpiło potwierdzenie przez organ reprezentujący pracodawcę tej czynności/konwalidacja ze skutkiem ex tunc/,

- naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny bez uwzględnienia

- zgromadzonych dowodów związanych z obciążeniem powódki nadmiarem pracy i nieustosunkowanie się przez sąd do obowiązków pracownika opisanych w Regulaminie pracy i Zarządzeniu wewnętrznym Nr 19 Prezesa Zarządu i w konsekwencji sprzeczność ustaleń sądu z zebrany materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze wniesiono o:

- zmianę skarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie:

- uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania,

- zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona apelująca wskazała, że pracodawca nakładając karę uwzględnił stopień winy i długoletni staż pracy powódki oraz okoliczność, że zachowanie pracownika dyskwalifikowało jego podejście do obowiązków pracowniczych i dbanie o interesy pracodawcy.

Powódka miała możliwość dokonania właściwej oceny i analizy zaistniałej sytuacji.

Powódka nie miała prawa zakładać bez uprzedniego sprawdzenia- że płatność została dokonana. Ustalenia faktyczne i ocena zachowania powódki prowadzi do konstatacji, że kara miała uzasadnione podstawy, tym bardziej, że powódka jest wieloletnim pracownikiem pozwanej, doskonale zna swoje obowiązki i ma świadomość konsekwencji ich niedopełnienia oraz jest dobrze obeznana ze specyfiką pracy recepcjonisty.

Pracodawca poniósł szkodę w wysokości około 1000 złotych.

Ponadto przepis art. 3¹ §1 k.p. stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisu art. 205 Kodeksu spółek handlowych i wobec tego „ma pierwszeństwo w stosowaniu, a więc czynności z zakresu prawa pracy mogą być podejmowane jednoosobowo. Ważność czynności uzależniona jest również od tego, czy pracodawca dokona potwierdzenia czynności, ponieważ wówczas skutkiem potwierdzenia będzie konwalidacja czynności z mocą wsteczną od daty jej dokonania. Potwierdzenie czynności dokonane zostało przez uprawniony podmiot, t.j. likwidatorów w odpowiedzi na pozew.

W dniu 19.10.2016 r. pełnomocnik strony pozwanej cofnął apelację i wniósł o umorzenie postępowania z uwagi na to, że z powódką z dnia 18.08.2016 r. rozwiązano stosunek pracy za porozumieniem stron a od daty nałożenia kary porządkowej minął rok i zawiadomienie o ukaraniu zostało usunięte z akt pracowniczych.

W piśmie procesowym z dnia 26.10.2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji pozwanej w całości jako bezzasadnej i o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał on że Sąd w niniejszej sprawie poddał wnikliwej analizie wszystkie przeprowadzone dowody i wywiódł z niego słuszne, logiczne wnioski przyjmując, iż pracodawca nie dopełnił spoczywających na nim na mocy art. 109 k.p. obowiązków podczas nakładania kary porządkowej nagany, gdyż nie doszło do wysłuchania pracownika; przed podjęciem decyzji o ukaraniu przez pracodawcę. Najistotniejszym w sprawie jest fakt, że przełożona powódki nie poinformowała jej, że sporządzenie wyjaśnień na piśmie jest formą wysłuchania powódki, przed nałożeniem kary porządkowej. Powódce zatem nie był znany cel sporządzenia wyjaśnień na piśmie. W ocenie pełnomocnika powódki Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że E. T. (1) czyniła to w czasie swojej pracy, na stanowisku pracy, gdzie miała do wykonania inne, liczne obowiązki. Według pełnomocnika powódki trafne jest także spostrzeżenie Sądu pierwszej instancji, iż strona pozwana nie przedstawiła przedmiotowej notatki. Co więcej nie udało się odnaleźć tego dokumentu w aktach osobowych powódki. W ocenie pełnomocnika powódki za chybiony uznać należy również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 3¹ §1 k.p. poprzez przyjęcie, że reprezentacja pracodawcy była wadliwa a czynność nałożenia kary nieskuteczna. Zgodnie z odpisem z KRS pozwanej spółki do składania oświadczeń w imieniu Spółki wymagane jest współdziałanie dwóch likwidatorów. W przypadku pozwanej Spółki, na mocy uchwały wspólników, na stanowiska likwidatorów powołani zostali W. J. i R. J.. Tymczasem w przedmiotowej sprawie dokument zawierający oświadczenie o ukaraniu powódki został podpisany przez jednego tylko likwidatora - W. J.. Stanowi to oczywiste naruszenie zasad reprezentacji spółki. Wymierzenie kary porządkowej następuje w momencie podpisania przez uprawnioną osobę pisma o wymierzeniu kary lub pisma zawiadamiającego o tym pracownika. Nie jest to bowiem oświadczenie woli i nie ma do niego zastosowania art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tym samym zarzut strony pozwanej, iż doszło do konwalidowania tej czynności należy uznać za chybiony.

Ponadto według pełnomocnika powódki należy mieć na uwadze, że wyznaczenie osoby działającej za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną może być dokonane w akcie ustrojowym lub porządkowym tej jednostki. Wyznaczenie może wreszcie być następstwem udzielenia danej osobie pełnomocnictwa. Sąd Najwyższy stwierdził, iż organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. W takiej sytuacji wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenia na to zgody przez tę osobę. W wyroku z 7 grudnia 2012 r. (II PK 121/2012, LexPolonica nr 5044959) Sąd Najwyższy stwierdził, że w stosunkach pracy w zakresie zasad reprezentacji pracodawcy pierwszeństwo mają regulacje prawa pracy (art. 3¹), a wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego. Nie mniej jednak, poza gołosłownym twierdzeniem, pozwany nie przedstawił jakiegokolwiek dowodu pozwalającego choćby na dorozumiane przyjęcie, iż W. J. był umocowany do jednoosobowego podejmowania czynności z zakresu prawa pracy.

Na terminie rozprawy z dnia 3.10.2016 r. pełnomocnik powódki wniósł o zasądzenie kosztów za postępowanie apelacyjne, w przypadku uznania, że cofnięcie apelacji jest dopuszczalne.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Cofnięcie apelacji przez stronę pozwaną prowadzi do umorzenia postępowania apelacyjnego.

Zgodnie z treścią art. 391 § 2 k.p.c., w razie cofnięcia apelacji sąd drugiej instancji umarza postępowanie apelacyjne. Skuteczność cofnięcia apelacji nie jest przy tym uzależniona od zgody strony przeciwnej. W sprawach z zakresu prawa pracy dopuszczalność cofnięcia środka odwoławczego poddana jest kontroli sądu, który może uznać taką czynność za niedopuszczalną wówczas, gdyby była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego, zmierzała do obejścia prawa lub naruszała słuszny interes pracownika. Zakres kontroli sądu rozpoznającego sprawę z zakresu prawa pracy w odniesieniu do czynności dyspozytywnych stron wyznaczony jest przepisem art. 469 k.p.c.

W ocenie Sądu Okręgowego cofnięcie apelacji przez stronę pozwaną w rozpoznawanej sprawie jest dopuszczalne, ponieważ nie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego, nie stanowi obejścia prawa, a przede wszystkim nie narusza usprawiedliwionego i słusznego interesu powódki jako pracownika. Podkreślić należy, że apelację wniosła strona pozwana (pracodawca) a postępowanie przed Sądem I instancji wykazało, że to właśnie pracodawca podczas wymierzania kary porządkowej naruszył przepisy prawa pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 391 § 2 k.p.c. umorzył postępowanie apelacyjne.

O kosztach zastępstwa procesowego za drugą instancję Sąd Apelacyjny orzekł w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt. 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt. 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (t. j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).

Przewodnicząca: Sędziowie:

KB