

Sygn. akt IV P 288/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 lipca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 lipca 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. N.

przeciwko Zakładowi (...) Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o uchylenie kary nagany

1. uchyła karę nagany zastosowaną w dniu 18 października 2016 roku przez pozwaną Zakład (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wobec powoda J. N.;

2. zasądza od pozwanego Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda J. N. kwotę 240,00 zł (dwieście czterdzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IV P 288/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 listopada 2016 roku, skierowanym przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., J. N., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o uchylenie nałożonej na niego w dniu 18.10.2016 roku kary porządkowej nagany oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zdarzenie opisane w zawiadomieniu o nałożeniu na powoda kary porządkowej nie uzasadniało zastosowania tej kary. Nadto podnosił, że wymierzenie kary nagany za wyrażenie swojej opinii budzi wątpliwości wobec zawartego w art. 108 § 1 kp zamkniętego katalogu przewinień.

W odpowiedzi na pozew z dnia 29 listopada 2016 roku pozwany Zakład (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że zastosowanie wobec powoda kary nagany było uzasadnione i zostało dokonane zgodnie

z obowiązującymi przepisami prawa. Powód nie przestrzegał ustalonej Regulaminem pracy organizacji i porządku w procesie pracy, ponieważ niewłaściwie odniósł się do klienta zakładu pracy, nie przestrzegał uznanych powszechnie zasad współżycia społecznego, kierując się partykularnymi interesami, a nie interesem pracodawcy, a przez to godził w dobro zakładu pracy, jakim jest jego wizerunek.

W toku procesu strony reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy ustalił następujący stan faktyczny:

J. N. został zatrudniony w Zakładzie (...)

i (...) Sp. z o.o. w B. od 1 lipca 2016 roku, początkowo na okres próbny do 30 września 2016 roku, a następnie od dnia 1 października 2016 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 września 2018 roku. Powód pracuje na stanowisku Specjalisty ds. (...) w pełnym wymiarze czasu pracy.

(okoliczność bezsporna)

Zakres czynności J. N. został określony na piśmie. Do jego podstawowych obowiązków należało m. in.: inicjowanie i podejmowanie działań marketingowych mających na celu pozyskiwanie nowych klientów oraz tworzenie pozytywnego wizerunku Spółki, przygotowanie i wdrażanie planów marketingowych, tworzenie i redagowanie publikacji marketingowych i materiałów informacyjnych, współpraca z dostawcami usług marketingowych, współpraca z mediami, zarządzanie stroną internetową Spółki, współdziałanie z instytucjami, placówkami kulturalno-oświatowymi i organizacjami pozarządowymi w zakresie promocji działań Spółki, organizacyjne wspieranie podejmowanych przez nie inicjatyw, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi Spółki.

(dowód: zakres obowiązków – akta osobowe powoda, część B, k. 14)

W dniu 13 października 2016 roku powód J. N. został poproszony do gabinetu przełożonej J. P., gdzie odbywało się spotkanie z Naczelnikiem OSP w B. – K. F.. Powodowi przedstawiono treść uprzedniej rozmowy na temat ewentualnego aneksu do umowy pomiędzy OSP B. i pozwaną Spółką. J. P. poprosiła powoda, aby przyniósł brakujące dokumenty. Wychodząc z pokoju J. N. powiedział, że na następny rok nie powinna być zawarta z OSP żadna umowa, że organizacja nie powinna otrzymać żadnych pieniędzy i zrobi wszystko, aby tak się stało.

(dowód: zeznania świadków: J. P. – k. 60-62; K. F. – k. 62-63; zeznania powoda J. N. – k. 56-60 w zw. z k. 74)

K. F. był urażony wypowiedzią powoda. Uznał ją za niestosowną względem jego osoby i organizacji, którą reprezentował. J. P. poczuła się niezręcznie. Za zachowanie powoda przeprosiła K. F.. J. N. nie przeprosił K. F..

(dowód: zeznania świadków: J. P. – k. 60-62; K. F. – k. 62-63)

Następnego dnia J. P. poinformowała Prezesa Zarządu P. K. o incydencie. Na prośbę P. K. zorganizowała spotkanie z udziałem K. F.. W czasie spotkania przedstawił on przebieg zdarzenia w obecności Prezesa Zarządu P. K., Wiceprezes W. K. i J. P.. Na koniec został przeproszony za zachowanie powoda przez P. K. i W. K.. Ze spotkania J. P. sporządziła notatkę, pod treścią której podpisali się uczestnicy spotkania.

(dowód: zeznania świadków: J. P. – k. 60-62; K. F. – k. 62-63, W. K. – k. 72-74; zeznania pozwanego P. K. – k. 58-60 w zw. z k. 74; notatka służbowa – k.7)

Następnie odbyło się spotkanie z udziałem J. N., który został poproszony przez Prezesa Zarządu o wyjaśnienie zaistniałego incydentu. Powód potwierdził przebieg zdarzenia z poprzedniego dnia i przyznał, że kierowały nim emocje wynikające ze złych doświadczeń we współpracy z OSP w poprzedniej pracy. Ze spotkania również została sporządzona notatka.

(dowód: zeznania świadków: J. P. – k. 60-62; K. F. – k. 62-63, W. K. – k. 72-74; zeznania pozwanego P. K. – k. 58-60 w zw. z k. 74; zeznania powoda J. N. – k. 56-60 w zw. z k. 74; notatka służbowa – k. 8)

W dniu 18.10.2016 roku pozwany pracodawca zawiadomił powoda o zastosowaniu wobec niego kary nagany za naruszenie dyscypliny pracy oraz za przekroczenie swoich kompetencji wynikających z umowy o pracę oraz z zakresu obowiązków, jak i nieodpowiedniego i nieuprawnionego zachowania w czasie rozmów służbowych wobec kontrahenta Spółki, tj. Naczelnika OSP w B., który poczuł się zachowaniem i postawą powoda urażony i obrażony. Zawiadomienie to w imieniu pracodawcy podpisał P. K..

(dowód: zawiadomienie o zastosowaniu kary – k. 6)

W dniu 24.10.2016 roku J. N. wniósł sprzeciw od zastosowanej kary nagany. Wskazał w nim, że zdarzenie nie uzasadniało wymierzenia mu kary nagany, a podczas spotkania z Naczelnikiem OSP B. wyraził jedynie swoją opinię odnosząc się do incydentów związanych ze współpracą z OSP u poprzedniego pracodawcy. J. N. podał, że nie miał zamiaru ingerować w sprawy finansowe Spółki.

(dowód: sprzeciw – k. 9-9odwr.)

W dniu 25.10.2016 roku pozwana Spółka zawiadomiła działające na jej terenie związki zawodowe o sprzeciwie powoda od wymierzonej kary i wystąpiła o zajęcie stanowiska w tej sprawie. Komisja Zakładowa (...) wyraziła sprzeciw wobec decyzji wymierzenia kary porządkowej J. N.. Pismem z dnia 4.11.2016 roku pozwany pracodawca poinformował powoda o odrzuceniu jego sprzeciwu.

(dowód: zawiadomienie, pismo organizacji związkowej, pismo o odrzuceniu sprzeciwu – akta osobowe powoda, część B, k. 23, 24, 25)

Z informacji zawartej w Rejestrze Przedsiębiorców wynika, że Spółkę reprezentuje zarząd, a sposób reprezentacji jest następujący: przy zarządzie jednoosobowym Spółkę reprezentuje jeden członek zarządu, przy wieloosobowym – dwóch członków zarządu łącznie albo jeden członek zarządu łącznie z prokurentem.

Reprezentacja Spółki jest określona w treści umowy Spółki. W § 15¹ pkt 1. umowy wskazano, że w przypadku zarządu wieloosobowego, wykonuje on swoje funkcje kolegialnie. Każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw Spółki i może bez uprzedniej uchwały zarządu prowadzić sprawy nie przekraczające zwykłego zarządu w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, Aktu założycielskiego, regulaminy i inne akty wiążące zarząd. Z umowy Spółki wynika, że wewnętrzny podział pracy członków zarządu następuje na podstawie Regulaminu Organizacyjnego. W przypadku zarządu wieloosobowego do składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu Spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Do zaciągania zobowiązań i rozporządzania prawem o wartości do wysokości kwoty 5.000,00 zł uprawniony jest każdy członek zarządu samodzielnie.

Szczegółowy sposób funkcjonowania zarządu Spółki określa Regulamin Zarządu Spółki uchwalony przez Zarząd i zatwierdzony przez Radę Nadzorczą.

(odpis z KRS- k. 80-84; wyciąg z umowy Spółki – k. 78-79)

W pozwanej Spółce obowiązuje Regulamin pracy. W § 3 pkt 1 wskazano, że użyte w Regulaminie określenie „pracodawca” oznacza Zakład (...) Sp. z o.o. w B. zwany dalej Spółką, w imieniu którego czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Prezes Zarządu – Dyrektor Naczelny.

(dowód: Regulamin pracy – k. 87-110)

Ustalenia faktyczne w niniejszej sprawie poczyniono w oparciu

o dokumenty złożone do akt sprawy oraz zawarte w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań stron i świadków.

Stan faktyczny jest w zasadzie bezsporny. Spór pomiędzy stronami dotyczy interpretacji i oceny zachowania powoda, stanowiącego podstawę do zastosowania wobec niego kary porządkowej nagany.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy zważył co następuje:

Zgodnie z treścią art. 108 § 1 kp za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy, pracodawca może stosować: karę upomnienia i karę nagany. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy - pracodawca może również stosować karę pieniężną (§2).

Z kolei przepis art. 109 § 1 kp stanowi, że kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika (§ 2).

W myśl art. 110 kp o zastosowanej karze pracodawca zawiadamia pracownika na piśmie, wskazując rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych i datę dopuszczenia się przez pracownika tego naruszenia oraz informując go o prawie zgłoszenia sprzeciwu i terminie jego wniesienia. Odpis zawiadomienia składa się do akt osobowych pracownika.

Dla skutecznego zastosowania kary porządkowej wobec pracownika istotne znaczenie mają więc przepisy art. 109 § 2 i art. 110 kp.

W wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 605/98, OSNAPiUS 2000/8/307, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wsłuchanie pracownika musi poprzedzać zastosowanie wobec niego kary porządkowej, a zastosowanie kary następuje w chwili podpisania pisma o ukaraniu, gdyż wtedy wewnętrzna wola przełożonego otrzymuje swój zewnętrzny, formalny wyraz. W uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, zgodnie z którym „treść art. 109 § 2 interpretowana łącznie z art. 110 kp, stanowiącym o obowiązku 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 (...) 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 (...)”.

W cytowanego uzasadnienia orzeczenia wynika jednoznacznie, że podjęcie decyzji następuje w chwili podpisania oświadczenia pracodawcy o ukaraniu pracownika. Należy zatem przyjąć, że zastosowanie kary polega na sporządzeniu pisma o ukaraniu i jego podpisaniu. Za niedopuszczalny należy uznać ustny przekaz o ukaraniu i późniejsze jego potwierdzenie na piśmie. W praktyce pisemne oświadczenie pracodawcy o ukaraniu pracownika jest owym „zawiadomieniem na piśmie”.

Kara porządkowa winna być zastosowana przez osobę - osoby upoważnione do stosowania kar, tj. upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy - art. 3¹ k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998, nr 21, poz. 625, z dnia 21 października 1999 r., I PKN 329/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 159, notka).

Przepis art. 3¹ § 1 kp stanowi, że 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.

Powyższy przepis określa reprezentację jednostki organizacyjnej w sprawach ze stosunku pracy, stanowiąc, że za pracodawcę czynności takich dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką (stosownie do przepisów o funkcjonowaniu danego rodzaju jednostek organizacyjnych) albo inna wyznaczona osoba. Sformułowanie "wyznaczona do tego osoba" oznacza osobę, wyznaczoną przez zarządzającego jednostką organizacyjną, będącą pracodawcą.

U pracodawcy będącego spółką z o.o., którego zarząd jest wieloosobowy, sposób reprezentowania określa umowa spółki (art. 205 ksh). Jeżeli umowa spółki nie zawiera żadnych postanowień w tym przedmiocie, do składania oświadczeń w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem (tzw. reprezentacja łączna). W sprawach ze stosunku pracy sposób reprezentacji spółki z o.o. jest szerszy, czynności z tego zakresu bowiem – zgodnie z art. 3¹ kp – mogą być dokonywane także jednoosobowo przez wyznaczoną (upoważnioną) do tego osobę.

Działanie osoby lub organu zarządzającego w sprawach z zakresu prawa pracy może nastąpić na podstawie:

aktu, na mocy którego został utworzony dany podmiot (np. statut) lub aktu wewnętrznego określającego strukturę organizacyjną jednostki (np. regulamin organizacyjny) lub przepisu prawa określającego, kto w imieniu jednostki organizacyjnej dokonuje czynności z zakresu prawa pracy.

W rozumieniu art. 3¹ § 1 kp za osobę zarządzającą jednostką organizacyjną nie może być uznany członek organu zarządzającego (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3.40.2007 r., II PK 247/06, OSP 2009, Nr 7–8, poz. 75 z glosą Ł. Pisarczyka).

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. "Inna wyznaczona do tego osoba" może być osobą fizyczną lub prawną (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10.09.1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 585, post. Sądu Najwyższego z dnia 12.10.2000 r., I PKN 536/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 241).

W pojęciu czynności z zakresu prawa pracy mieszczą się zarówno oświadczenia woli pracodawcy kształtujące treść łączącego strony stosunku pracy (np. zawarcie umowy o pracę, wypowiedzenie umowy, wypowiedzenie warunków pracy i płacy), jak i inne działania wywołujące określone przepisami skutki prawne (np. wydanie świadectwa pracy, udzielenie urlopu wypoczynkowego lub okolicznościowego, udzielenie kary porządkowej, przyznanie nagrody itp.). Przez czynności z zakresu prawa pracy rozumie się wszystkie czynności prawne określone w przepisach regulujących stosunek pracy, także dotyczących zbiorowego prawa pracy (np. zawarcie układu zbiorowego pracy, ustalenie regulaminu wynagradzania i pracy).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego sprawy wskazać należy, iż decyzję o nałożeniu na powoda kary porządkowej nagany podjął jednoosobowo Prezes zarządu pozwanej Spółki, przy czym zarząd był wieloosobowy. Reprezentacja pozwanej jest określona w treści umowy Spółki. W § 15¹ 1. tej umowy wskazano, że w przypadku zarządu wieloosobowego, wykonuje on swoje funkcje kolegiálně. Każdy członek zarządu ma prawo i obowiązek prowadzenia spraw Spółki i może bez uprzedniej uchwały zarządu prowadzić sprawy nie przekraczające zwykłego zarządu w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, Aktu założycielskiego, regulaminy i inne akty wiążące zarząd. Jednocześnie w umowie Spółki nie wskazano, jakie sprawy należy zaliczyć do kategorii nieprzekraczających zwykłego zarządu.

W umowie Spółki wskazano, że wewnętrzny podział pracy członków zarządu następuje na podstawie Regulaminu Organizacyjnego. W przypadku zarządu wieloosobowego do składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu Spółki wymagane jest współdziałanie dwóch członków zarządu albo jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Do zaciągania zobowiązań i rozporządzania prawem o wartości do wysokości kwoty 5.000,00 zł uprawniony jest każdy członek zarządu samodzielnie.

Pozwany pracodawca do akt sprawy nie złożył Regulaminu organizacyjnego Spółki, z którego wynikałby wewnętrzny podział pracy członków zarządu. Pozwany nie wykazał zatem umocowania Prezesa Zarządu pozwanej Spółki do jednoosobowej reprezentacji Spółki w sprawach z zakresu prawa pracy. Z akt sprawy nie wynika również, aby do reprezentowania Spółki w tym zakresie została wyznaczona inna osoba. Umowa Spółki nie zawierała żadnego upoważnienia do ustalenia

w Regulaminie pracy zakresu uprawnień do reprezentowania Spółki dla poszczególnych członków Zarządu ani ich kompetencji. Zatem wskazanie w tymże regulaminie, że w imieniu pracodawcy czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje Prezes Zarządu – Dyrektor Naczelny nie może odnieść skutku.

W konsekwencji, decyzja podjęta jednoosobowo tylko przez prezesa zarządu pozwanej, której z jakichkolwiek względów nie zaakceptował drugi z reprezentantów pozwanego pracodawcy, oznaczała, że sporną decyzję w sprawie kary nagany podjął podmiot nieuprawniony do jednoosobowego dokonywania tej konkretnej czynności z zakresu prawa pracy. Wskazuje to, że decyzja jest oczywiście wadliwa, gdyż podjęta bez współdecydującej zgody drugiego reprezentanta pozwanego, tj. wbrew art. 3¹ kp, a to oznacza, że nie wywoływała ona żadnych skutków prawnych ze stosunku pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe Sąd nie dokonywał merytorycznej zasadności zastosowanej wobec J. N. kary nagany i uchylił tę karę, o czym orzekł w punkcie 1. wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość stawki wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 w zw. z § 15 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).