

Sygn. akt IV P 642/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2019 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: SSR Alina Kordus-Krajewska

Ławnicy: Iwona Rewer, Alicja Zielińska

Protokolant: sekretarz sądowy Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2019 roku

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

o zapłatę

I Zasadza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7771,47 zł (siedem tysięcy siedemset siedemdziesiąt jeden złotych czterdzieści siedem groszy) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 maja 2019r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania,

II Umarza postępowanie o zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2840 zł (dwa tysiące osiemset czterdzieści złotych),

IV Zasadza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1080 zł (tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V Przyznaje kuratorowi pozwanej T. W. od Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Toruniu kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) oraz kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem wynagrodzenia kuratora,

VI Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądowi Rejonowemu w Toruniu kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem wynagrodzenia kuratora oraz kwotę 389 zł (trzysta osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu,

VIII. W pozostałym zakresie kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

IVP 642/18

UZASADNIENIE

Powód P. M. wniósł pozew przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w T. o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 8322zł tytułem 3 miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Wniósł także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu podano ,że Pozwana prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży odzieży ochronnej i roboczej oraz innych artykułów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Powód był zatrudniony

w pozwanej spółce od dnia 1 czerwca 2009 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera . Powód świadczył pracę przede wszystkim w biurze spółki oraz na terenie kraju.

W dniu 6.11.2018 roku powód otrzymał oświadczenie z dnia 31.10. 2018 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podpisane przez D. S. (1). Złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe pod względem formalnym ale również całkowicie bezpodstawne.

Dalej wyjaśniono ,że zwolnienia powoda należy upatrywać nie w relacjach stron i jakości pracy świadczonej przez powódkę, a w silnym konflikcie w jakim pozostają wspólnicy pozwanej spółki - (...) i M. N. posiedzeniu Wspólników w dniu 20 lipca 2017 roku wygasł mandat dotychczasowych członków zarządu tj. M. G. (1) oraz D. S. (1) zgodnie z treścią art. 202 § 1 kodeksu spółek handlowych, a nowy zarząd dotychczas nie został powołany.

Jedynym sposobem naprawienia tej sytuacji było powołanie kuratora, którego celem miało być zwołanie zgromadzenia wspólników i powołanie nowego zarządu spółki. Wniosek o powołanie kuratora złożył były członek zarządu oraz wspólnik spółki p. M. G. (1). Kurator dla spółki, w osobie p. K. D., został ustanowiony postanowieniem Sądu Rejonowego w Toruniu Wydział VII KRS z dnia 17 stycznia 2018 roku, sygn. 17853/17/142.

Również w dniu 17 stycznia 2018 roku doszło do incydentu z udziałem wspólników pozwanej spółki, który zakończył się interwencją Policji. Postępowanie karne przeciwko D. S. (1) prowadzone jest obecnie przez Prokuraturę Rejonową T. Centrum - Zachód pod sygn. akt PR 1 Ds.965.2018.

Po incydencie z 17 stycznia 2018 roku powód był roztrzęsiony, zdenerwowany i wyczerpany psychicznie. Do lipca 2018r. przebywał na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę. Powód stawiał się ponownie w pracy 31.07.2018 roku. Został wyzwany przez D. S. (1).

Wspólnik M. G. (1) powierzył powodowi inne czynności związane z obsługą klientów.

W ocenie strony powodowej z złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest wadliwe z kilku względów. Przede wszystkim wspólnik pozwanej spółki (...) nie był umocowany do złożenia w imieniu pozwanej oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. D. S. (1) nie był i nie jest uprawniony do samodzielnego reprezentowania spółki, ani tym bardziej nie jest jej właścicielem, co może sugerować pieczęć pod oświadczeniem o zwolnieniu. Reprezentacja w spółce była i jest dwuosobowa, co wynika wprost z odpisu KRS pozwanej. Drugi wspólnik nigdy nie wyraził zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Ponadto spółka nie posiada aktualnie zarządu czyli organu uprawnionego do jej reprezentacji i składania w jej imieniu oświadczeń woli. Powołany przez Sąd Rejestrowy kurator spółki nie doprowadził do powołania zarządu spółki w konsekwencji czego złożył pozew o rozwiązanie pozwanej spółki do Sądu Okręgowego w Toruniu. Sprawa toczy się obecnie pod sygnaturą VI GC 98/18.

Rozwiązanie umowy o pracę przez osobę lub organ nieuprawniony powoduje wadliwość takiej czynności (jej niezgodność z prawem). W wyroku z dnia 9 maja 2006 roku, II PK 270/05 Sąd Najwyższy wprost wskazał, że w przypadku niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.).

Niezależnie od wadliwości formalnej złożonego oświadczenia o rozwiązaniu umowy wskazano, że oświadczenie to było całkowicie bezpodstawne a wskazana przyczyna rozwiązania umowy nieprawdziwa. D. S. (1), składając bezprawnie oświadczenie w imieniu pozwanej spółki, wskazał, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 1.10. 2018 roku do dnia 31.10 2018 roku. Przez cały ten czas powód świadczył pracę na rzecz pozwanej spółki, a polecenia służbowe wydawał mu drugi wspólnik M. G. (1). Powód stał się ofiarą konfliktu między wspólnikami pozwanej spółki, w który sama nigdy nie była osobiście zaangażowana.

Zarzuty jakie D. S. (1), działający bezprawnie w imieniu pozwanej, postawiła powodowi są nieprawdziwe, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest nieusprawiedliwione.

Powód wniósł o wyznaczenie, na podstawie art. 69 k.p.c, kuratora procesowego dla pozwanej ponieważ w jej organie zachodzą braki uniemożliwiające jej reprezentację - brak zarządu.

Postanowieniem z dnia 21.12. 2018r. Sąd ustanowił kuratora procesowego w osobie radcy prawnego T. W..

W odpowiedzi na pozew kurator wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz przyznane kuratorowi wynagrodzenia w stawce wynikającej z par. 1 ust.3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018r. w sprawie określenia wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył, aby powód został skutecznie zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. | Twierdzenie te jest pozbawione logicznych podstaw. Powód w pozwie wskazuje, że istnieje konflikt pomiędzy wspólnikami spółki pozwanej, zaś kadencja obu członków zarządu (D. S. (1) i M. G. (1)) wygasła i obecnie spółka nie posiada zarządu. Jednocześnie powód twierdzi, że w związku z brakiem członków zarządu strony pozwanej, rozwiązanie jest wadliwe, bowiem zostało podpisane przez osobę nieuprawnioną do reprezentacji. Jednocześnie zaś, w tym samym piśmie twierdzi, że drugi wspólnik M. G. (1), również nie będący w tym czasie członkiem zarządu, jak również nie będący uprawniony do reprezentacji pozwanej, skutecznie zwolnił powoda od obowiązku świadczenia pracy, a następnie powierzył wykonywanie innych czynności . Jest to rozumowanie wewnętrznie sprzeczne, próbujące usprawiedliwić nieobecność powódki w pracy. Skoro powód twierdzi, że nie było osób uprawnionych do reprezentacji, to tym samym M. G. (1) nie mógł zwolnić powódki z obowiązku świadczenia pracy, jak również powierzyć jej wykonywania innej pracy.

Odnosząc się do zarzutu wadliwej reprezentacji zwrócono uwagę, że D. S. (1) przez wiele lat, również w czasie którym zasiadał w zarządzie z M. G. (1), dokonywał jednoosobowo czynności z zakresu prawa pracy, tj. udzielał urlopy, podpisywał zwolnienia, co było akceptowane przez drugiego z członków zarządu. Powyższe oznacza, że D. S. (1) posiada dorozumiane pełnomocnictwo do czynności z zakresu prawa pracy z art. 3¹ Kp. Zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 czerwca 2018 r. o sygnaturze akt II PK 91/17, wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający wolę reprezentowanego. Znaczący to tyle, że wyznaczenie innej osoby w trybie art. 3(1) § 1 KP może nastąpić przez złożenie oświadczenia woli przez pracodawcę i wyrażenie na to zgody przez wyznaczoną osobę. Może ono nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3(1) KP oraz art. 60 KC w związku z art. 300 KP), w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa.

Zgodnie zaś z Wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Szczecinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 maja 2014 r. o sygnaturze akt III AUa 936/13, uregulowanie w art. 3[1] §1 KP sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest inne niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3[1] § 1 KP ma w stosowaniu pierwszeństwo przed art. 205 KSH. 'D. S. (1) dokonywał czynności z zakresu prawa pracy jednoosobowo, w trakcie pełnienia funkcji członka zarządu. Czynności te były akceptowane przez drugiego członka zarządu, co oznacza istnienie dorozumianego pełnomocnictwa do czynności z zakresu prawa pracy. Wskazane pełnomocnictwo nie wygasło na skutek wygaśnięcia mandantów członków zarządu, ze względu na fakt, że nie stanowi to podstawy do wygaśnięcia takiego pełnomocnictwa. Co więcej, D. S. (1) od kilku lat jednoosobowo dokonuje czynności z zakresu prawa pracy, w tym zatrudnia pracowników już po wygaśnięciu funkcji członka zarządu, inaczej funkcjonowanie spółki nie byłoby możliwe.

Dalej wskazano ,że żądania powoda naruszają art. 8 Kodeksu pracy, a przywrócenie powoda do pracy nie byłoby celowe , gdyż rodziłoby konflikty.

Pismem z dnia 16 kwietnia 2019r. powód zmienił żądania pozwu z przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy na odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 7771,47 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanej do dnia zapłaty .

Wniesiono także o zasądzenie kosztów procesu w wysokości 6 krotności stawki wynikającej z norm przepisanych.

Kurator pozwanego wnosił o oddalenie powództwa(k.137) i nie sprzeciwiał się częściowemu cofnięciu pozwu (k.125, k.129).

Sąd ustalił co następuje :

Pozwana Inspektor BHP Sp.zo.o. w T. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie sprzedaży odzieży ochronnej i roboczej oraz innych artykułów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy.

M. G. (1) i D. S. (1) są jedynymi wspólnikami pozwanej spółki , każdy posiada po 93 udziały w spółce. M. G. (1) i D. S. (1) do 20 lipca 2017 roku byli członkami zarządu pozwanej. Na posiedzeniu Wspólników w dniu 20 lipca 2017 roku wygasł mandat dotychczasowych członków zarządu zgodnie z treścią art. 202 § 1 kodeksu spółek handlowych, a nowy zarząd dotychczas nie został powołany. Podczas Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) sp. z o.o., które odbyło się w dniu 20 lipca 2017 roku nie podjęto uchwał o udzieleniu absolutorium członkom zarządu. Nie wybrano także nowych członków zarządu. Powodem powyższego był istniejący między wspólnikami konflikt.

M. G. (1) złożył wniosek o powołanie kuratora, którego celem miało być zwołanie zgromadzenia wspólników i powołanie nowego zarządu spółki a razie potrzeby likwidacja spółki. Kurator dla spółki, w osobie K. D., został ustanowiony postanowieniem Sądu Rejonowego w Toruniu Wydział VII KRS z dnia 17 stycznia 2018 roku, sygn. 17853/17/142.

Sąd Rejonowy w Toruniu Wydział KRS postanowieniem z dnia 15 maja 2019r. orzekł o rozwiązaniu spółki i wyznaczeniu likwidatora. Postanowienie nie jest prawomocne.(k.133, 162-163)

Postanowieniem z dnia 14.02.2019r. K. D. został wykreślony jako kurator.

Dowód: postanowienie Sądu z dnia 17 stycznia 2018 roku k.12-13, wydruk z Rejestru Przedsiębiorców odpowiadający odpisowi zwykłemu z KRS k.14-21, pismo k.121, 133, postanowienie z dnia 14maja 2019r. k.134-135, pismo z dnia 26.08.2019r. k.161, notatka k.163

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 czerwca 2009 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku magazyniera . Powód świadczył pracę przede wszystkim w biurze spółki oraz na terenie kraju.

Dowód: umowa o pracę z aneksami w aktach osobowych powoda , zeznania świadka M. G. (1)-protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 00:24:23(k.107) , zeznania świadka M. J.-protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:09:45(k.108v), zeznania świadka P. B. -protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:32:08(k.109v) , zeznania świadka D. S. (1) protokół elektroniczny z dnia 28 lutego 2019r. od 01:53:32(k.110v) ,przesłuchanie powoda-protokół elektroniczny z dnia 25.04.2019r. od 00:09:58 (k.123)

W dniu 17 stycznia 2018 roku doszło do incydentu z udziałem wspólników pozwanej spółki, który zakończył się interwencją Policji. Postępowanie karne przeciwko D. S. (1) prowadzone było przez Prokuraturę Rejonową T. Centrum - Zachód pod sygn. akt PR 1 Ds.965.2018. W dniu 30.10.2018r. wydano postanowienie o umorzeniu śledztwa.

Dowód: postanowienie z dnia 30.10.2018r. k.40 , zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa k.9-10 ,zeznania świadka M. G. (1)-protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 00:22:40(k.106v), zeznania świadka D. S. (1) protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 01:52:48(k.110), przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 25.04 2019r. od 00:09:58 k.123,

Powód w związku z sytuacją był na zwolnieniu chorobowym, po powrocie nie był akceptowany przez D. S. (1) i jego współpracowników, którzy oceniali „że stoi po stronie M. G. (1). M. G. (1) zwrócił się mailowo do dyrektora A. Z. o przygotowanie pracy w okresie parowania rękawic, którą powód mógłby wykonywać poza siedzibą spółki. Nie otrzymał odpowiedzi na maila. W związku z brakiem możliwości wykonywania przez powoda dotychczasowych obowiązków w biurze spółki, wspólnik M. G. (1) powierzył powodowi inne czynności, W tym czasie nie kontaktował się z powodem drugi ze wspólników D. S. (1), nie wzywał go do stawienia się w biurze i nie wydawał jej żadnych poleceń.

W dniu 6.11.2018 roku powód otrzymał oświadczenie z dnia 31.10. 2018 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 1.10.2018r. do 31.10.2018r.

Powód otrzymywał wynagrodzenie od spółki które było podpisywane także przez D. S. (1) . Ostatnie wynagrodzenie otrzymał w miesiącu w którym został zwolniony.

Dowód: rozliczenia kosztów podróży i polecenia wyjazdu służbowego k.66-71v, wnioski o urlop k.78, faktury k.79-94, kopie zdjęć k.95-102 korespondencja e-mail k.103-104,, zeznania świadka M. G. (1)-protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 00:22:40(k.106v), zeznania świadka M. J.-protokół elektroniczny z dnia 28 .02.2019r. od 01:09:45(k.108v), zeznania świadka P. B. - protokół elektroniczny z dnia 28.02. 2019r. od 01:32:08(k.109v),, zeznania świadka D. S. (1) protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 01:52:48(k.110), przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 25.04 2019r. od 00:09:58 k.123,

Reprezentacja zarządu w spółce była dwuosobowa. Żaden ze wspólników nie otrzymał ogólnego pełnomocnictwa od drugiego wspólnika do zawierania i rozwiązywania umów o pracę. Jednoosobowo M. G. (1) lub D. S. (1) podpisywali przyjęcia dokumentów : wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika , pismo o dofinansowanie wczasów pod gruszą, wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego , wniosek o urlop , informacja o warunkach zatrudnienia, po zaostrzeniu konfliktu i po wygaśnięciu mandatów członków zarządu D. S. (1) samodzielnie zdecydował ,że będzie zatrudniał i zwalniał pracowników. M. G. (1) nie zgadzał się na powyższe o czym informował organ ścigania i PIP.

Dowód: wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika k.41, pismo o dofinansowanie wczasów pod gruszą k. 42, wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego k.43, informacja o warunkach zatrudnienia k.44, umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej k.45-47, aneks do umowy o pracę k.48, umowa o pracę k.49, zeznania świadka M. G. (1)-protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 00:22:40(k.106v), zeznania świadka M. J.-protokół elektroniczny z dnia 28 .02.2019r. od 01:09:45(k.108v), zeznania świadka P. B. - protokół elektroniczny z dnia 28.02. 2019r. od 01:32:08(k.109v),, zeznania świadka D. S. (1) protokół elektroniczny z dnia 28.02.2019r. od 01:52:48(k.110), przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 25.04 2019r. od 00:09:58 k.123,

Wynagrodzenie powoda wyliczone według zasad jak do ekwiwalentu za urlop wynosiło 2590,49zł , wynagrodzenie powoda wskazane na umowie o pracę to 2840zł brutto.

Dowód: wyliczenie wynagrodzenia k.58, aneks do umowy o prace k.31 akt osobowych powoda

Sąd zważył co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodów w postaci dokumentów, zeznań świadków w tym zeznań wspólników pozwanego , z przesłuchania powoda Sąd dał wiarę zeznaniom wskazanych świadków i powodowi w zakresie w jakim były zbieżne i spójne z pozostałym materiałem dowodowym. Powyższe zostanie omówione szerzej w dalszej części uzasadnienia.

Po pierwsze powód podnosił ,że D. S. (1) nie był uprawniony jednoosobowo do rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Kurator podnosił, że D. S. dokonywał jednoosobowo czynności z zakresu prawa pracy, tj. udzielał urlopy, podpisywał zwolnienia, co było akceptowane przez drugiego z członków zarządu. Powyższe oznacza, że D. S. (1) posiada dorozumiane pełnomocnictwo do czynności z zakresu prawa pracy z art. 3¹ Kp.

Sąd zwrócił uwagę spółkę zgodnie z KRS mogło reprezentować w zakresie składania oświadczeń woli dwóch członków zarządu lub jeden członek zarządu łącznie z prokurentem. W spółce nie było prokurenta. D. S. (1) czynności z zakresu prawa pracy dokonywał jako członek zarządu i w zakresie rozwiązania i nawiązania umowy o pracę reprezentacja była dwuosobowa. Powyższe wynika, że zeznań nie tylko z zeznań świadka M. G. (1) i przesłuchania powoda ale także z dokumentów z akt osobowych powoda, które były podpisane przez dwóch członków zarządu.

Jednoosobowo M. G. (1) lub D. S. (1) podpisywali przyjęcia dokumentów: wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, pismo o dofinansowanie wczasów pod gruszą, wnioski o udzielenie urlopu ojcowskiego, wnioski o urlop, informacje o warunkach zatrudnienia.

Jednym dokumentem dotyczącym umowy o pracę był aneks z 31.10.2016r. (k.48) Sąd zwrócił uwagę przy tym uwagę, że aneks powoda z 2016r. był podpisany dwuosobowo.

Aneks z 31.10.2016r. był to jedyny dokument z okresu przed konfliktem dotyczący złożenia oświadczenia woli w zakresie zatrudnienia podpisany jednoosobowo. Nie można zatem z powyższego wyciągnąć wniosków aby była to generalna zasada. Gdyby tak było takich dokumentów byłoby znacznie więcej.

Nawet prezentując inne stanowisko nie budzi wątpliwości, że po zaostreniu konfliktu wszystkie wcześniejsze uzgodnienia nie obowiązywały.

Po zaostreniu konfliktu i po wygaśnięciu mandatów członków zarządu D. S. (1) samodzielnie zdecydował, że będzie zatrudniał i zwalniał pracowników. M. G. (1) nie zgadzał się na powyższe o czym informował PIP. Powód o sytuacji informował organy ścigania (k.97-99)

D. S. (1) sam przyznał w toku postępowania, że jego działanie wynikało z jego decyzji aby spółka mogła funkcjonować (k.111) Dodatkowo wspólnik, który ma połowę udziałów w spółce nie może samodzielnie powołać zarządu i dlatego został ustanowiony kurator dla spółki przez Sąd Gospodarczy Wydział KRS. Tym bardziej nie może w sposób formalnie prawidłowy podejmować czynności zarezerwowanych dla organów reprezentujących spółkę.

Sąd oceniał czy doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę to wiąże się także z oceną czy złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę było wadliwe pod względem formalnym oraz czy było merytorycznie uzasadnione.

Rozwiązanie umowy o pracę przez osobę lub organ nieuprawniony powoduje wadliwość takiej czynności (jej niezgodność z prawem). W wyroku z dnia 9 maja 2006 roku, II PK 270/05 Sąd Najwyższy wprost wskazał, że w przypadku niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.).

W rozważaniach do powyższego wyroku wyjaśniano, że m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96 (OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268), podano, że kardynalną regułą prawa pracy jest możliwość wzruszenia skutków prawnych wadliwego wypowiedzenia, tj. wypowiedzenia nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, wyłącznie na drodze sądowej, uruchamianej przez odwołanie się pracownika do sądu rejonowego - sądu pracy (art. 44 i 45 k.p.), w kodeksowym terminie prawa materialnego 7 dni od dnia doręczenia mu pisma wypowiadającego umowę o pracę (art. 264 § 1 k.p.). Oznacza to, że wadliwe wypowiedzenie jest czynnością prawną zaskarżalną, niekiedy określaną jako względnie bezskuteczna, ale nie jest działaniem bezskutecznym samoistnie, ponieważ bez jego zaskarżenia w kodeksowym terminie do sądu pracy, także wadliwe wypowiedzenie doprowadza do skutecznego rozwiązania stosunku pracy z upływem okresu wypowiedzenia (zob. również wyroki Sądu Najwyższego z: 7 marca 1997 r., I PKN 33/97, OSNA-PiUS 1997 nr 22 poz. 431; 17 listopada 1997 r., I PKN

351/97, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 501; 16 maja 1997 r., I PKN 170/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 239). Można wskazać dwie zasadnicze przyczyny, dla których Kodeks pracy odstąpił od stosowanej we wcześniejszych przepisach sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę. Pierwszą była uzasadniona krytyka stosowania nieważności bezwzględnej, jako sankcji wadliwego rozwiązania umowy o pracę. W przedkodeksowym stanie prawnym pracownik mógł bowiem w każdym czasie, dopóki nie nastąpiło prawidłowe rozwiązanie stosunku pracy, żądać dopuszczenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do pracy. Stwarzało to niepewność co do chwili rozwiązania umowy o pracę oraz odwlekało w czasie możliwość kwestionowania przez pracownika prawidłowości wypowiedzenia. Sankcja ta sprzyjała również kształtowaniu się fikcyjnych stosunków pracy. W wielu bowiem przypadkach pracownik nie był zainteresowany w kwestionowaniu wadliwego rozwiązania umowy, podejmując po upływie okresu wypowiedzenia nowe zatrudnienie, pomimo że - ze względu na nieważność - nie doszło do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą. Prowadziło to do poważnych komplikacji w zakresie ustalenia uprawnień i obowiązków stron stosunku pracy, a także uprawnień pracownika i obowiązków pracodawcy w sferze ubezpieczeń społecznych. Duża częstotliwość występowania tych niedogodności skłoniła ustawodawcę do wprowadzenia obecnej konstrukcji "względnej bezskuteczności" wypowiedzenia, co doprowadziło do ich wyeliminowania. Przyczyną drugą jest założenie, że prawo nie powinno naruszać wolności podjęcia przez pracownika osobistej decyzji o skorzystaniu z prawa powrotu do zakładu pracy (por. np. Kodeks pracy. Komentarz, pod red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 163-165; Kodeks pracy z komentarzem, pod red. M. Piekarski, Warszawa 1979, s. 108; L. Florek, T. Zieliński, Prawo pracy, Warszawa 2004, s. 108). Wskazane powyżej niedogodności stosowania sankcji bezwzględnej nieważności wadliwego rozwiązania stosunku pracy dotyczą w jednakowym stopniu wadliwości wynikających z niezasadności wypowiedzenia, z naruszenia przepisów dotyczących współdziałania ze związkami zawodowymi, ochrony szczególnej, niezachowania pisemnej formy wypowiedzenia, jak i z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy ("wadliwości podmiotowych"). Należy bowiem zauważyć, że w ostatnich latach, wskutek skomplikowania form organizacyjnych i reguł reprezentacji pracodawców, nieprawidłowości podmiotowe dokonywanych przez nich czynności z zakresu prawa pracy są bardzo częste. Przemawia to zdecydowanie za uznaniem, że niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy przy jej wypowiedzaniu nie powoduje nieważności wypowiedzenia, lecz w takim przypadku sąd na żądanie pracownika może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu pracownika do pracy lub odszkodowaniu - art. 45 k.p. (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999, nr 8, poz. 280; 16 czerwca 1999 r., I PKN 117/99, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 646; 11 maja 1999 r., I PKN 662/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 539). Nie ma przy tym istotnego znaczenia, czy "wadliwości podmiotowe" wypowiedzenia są naruszeniem "przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę" w ścisłym znaczeniu tego określenia. Bez względu bowiem na poprawność takiej ich kwalifikacji, są one wadliwościami wypowiedzenia (rozwiązania) stosunku pracy i zastosowanie w rozważanych okolicznościach sankcji nieważności przewidzianej w Kodeksie cywilnym (np. w art. 104) byłoby sprzeczne z powołaną wyżej zasadą wrzuszalności skutków wadliwego wypowiedzenia umowy o pracę tylko na żądanie pracownika, wyrażone przez wystąpienie przez niego do sądu z roszczeniami określonymi w art. 45 k.p. W konsekwencji stosowanie sankcji nieważności w takich przypadkach naruszałoby wskazaną powyżej zasadę prawa pracy. Z tego względu, zgodnie z art. 300 k.p., przepisy Kodeksu cywilnego mogą być stosowane w przypadkach niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę wynikającej z nieprawidłowej reprezentacji pracodawcy jedynie odpowiednio, tzn. z wyłączeniem sankcji nieważności.

W sprawie Sąd ocenił ,że doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Tak oświadczenie odebrał powód. Obecnie w doktrynie prawa zdecydowanie dominuje „orientacja obiektywna”, zgodnie z którą sens oświadczenia woli należy ustalać w oparciu o reguły znaczeniowe przyjmowane w określonej grupie (społeczeństwie). Prymat zyskał sposób postrzegania i rozumienia oświadczenia woli przez odbiorcę. Powód otrzymał świadectwo pracy i został wyrejestrowany z ZUS. Powód do czasu zwolnienia z pracy otrzymywał wynagrodzenie ze środków spółki, którego wypłatę podpisywał także D. S. (1).

D. S. (1) składając powodowi rozwiązania umowy działał jako współnik i był członkiem zarządu zatem miał uprzednio uprawnienia do działania za spółkę lecz aby nie skutkowało to błędami formalnymi rozwiązania umowy członkowie zarządu musieli działać wspólnie i być powołanymi do zarządu.

Przechodząc do rozważań prawnych w zakresie zwolnienia dyscyplinarnego powoda to trzeba wyjaśnić, że zgodnie z treścią regulacji zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi wskazać przyczynę, która powinna być rzeczywista, dostatecznie skonkretyzowana i zrozumiała. Pracodawca musi określić jakie konkretne zachowanie pracownika stało się przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy. Wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt tj. ustalenie czy wskazana przyczyna obiektywnie istniała, jest następnie przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p., dokonywanej przez przyzmat 52 k.p. Podanie pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy)

Trzeba wyjaśnić, że wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746, , intencje pracownika, pobudki jego działania – to elementy podmiotowe.

W użytych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny co do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zgodnie z zawartą w art. 6 k.c. regułą rozkładu ciężaru dowodu, w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę i jej zasadności obowiązek wykazania owej przyczyny spoczywa na pracodawcy, który podając pracownikowi określony powód rozwiązania stosunku zatrudnienia w tym trybie, z przytoczonych w pisemnym oświadczeniu woli faktów wywodzi skutki prawne. (por. wyrok SN z dnia 13.03.2018r. I PK 16/17)

Natomiast pracownika obciąża dowód, iż przyczyna ta jest nieprawdziwa albo nie stanowi dostatecznego usprawiedliwienia dla decyzji o zwolnieniu z pracy bądź też wypowiedzenie umowy narusza zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 r. I PRN 17/77, PiZS 1978 nr 5, s. 70).

W ocenie sądu przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę nie była prawdziwa ani nie upoważniała do zastosowania art. 52 kp. Przyczyną była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach od 1-31.10. 2018 roku.

Trzeba wyjaśnić, powód posłuchał współnika G. i dalszą pracę wykonywał na jego polecenie poza siedzibą firmy. Poza zeznaniami powoda i świadka M. G. świadczą o tym druki delegacji, faktury, zdjęcia, korespondencja e-mail. Pozwana nie podważyła tych okoliczności. Świadkowie przyznali, że powód przyjeżdżał do firmy z towarem lub po towar.

Sąd miał na uwadze, że powód nie może zostać obciążony odpowiedzialnością dyscyplinarną za takie a nie inne decyzje współników. Sąd nie ustalał ilości godzin wykonanej pracy, gdyż nawet brak wykonywania pracy, przy gotowości do jej wykonania uprawnia do wynagrodzenia na podstawie art. 81 par. 1 kp.

Sąd oceniając wiarygodność świadków miał na uwadze, że świadkowie M. J. i P. B. otwarcie negowali M. G. a słuchali D. S. skoro zablokowali numery telefonów od M. G., mimo, że miał takie same udziały w spółce jak drugi współnik.

Świadkowie M. J. i P. B. byli związani z drugim współnikiem D. S. więzami biznesowymi i rodzinnymi (k.110, 109v). Zaprzeczali, że D. S. (1) wyzywał powoda. Sąd nie dał temu wiary słuchając zeznań D. S. (1), który oskarżał powoda o kradzież, narkomanię, wypadek lecz nie poparł swoich słów innymi dowodami. Powyższe nie przekonało sądu, gdyż świadek przez wiele lat zatrudniał powoda w magazynie, gdzie obowiązują wzmożone zasady odpowiedzialności materialnej. Jako biznesmem nie zatrudniałby wiele lat w magazynie osoby, którą obdarzył w/w negatywnymi przymiotami.

Sąd na terminie ostatniej rozprawy pominął dowód z przesłuchania świadka D. S. w dalszym zakresie. Pełnomocnik powoda oświadczał na ostatnich rozprawach, że nie będzie już zadawał świadkowi pytań, wniosek o dalsze słuchanie świadka celem zadania mu pytań podtrzymał Kurator (k.167v). Na ostatni termin rozprawy kurator nie stawił się i nie usprawiedliwił nieobecności. Sąd ocenił, że wniosek kuratora o dalsze słuchanie świadka jest bezprzedmiotowy wobec nieobecności kuratora na ostatniej rozprawie i zmierza w tej sytuacji procesowej do przedłużenia postępowania. Kurator skoro wnosił o dalsze słuchanie świadka celem umożliwienia zadania pytań przez kuratora winien nie tylko się stawić na rozprawie ale także dołożyć starań aby świadek stawił się do sądu w dniu 7.11.2019r. (art. 242(1) kpc). Powód nie wnosił już o słuchanie świadka co wynika z protokołu rozprawy z dnia 12.09.2019r., protokołu rozprawy z dnia 7.11.2019r. oraz pisma z dnia 30.09.2019r. (k.180) i z dnia 4.11.2019r. (k.207) Wniosek powoda o rozważenie przymusowego doprowadzenia świadka został złożony w celu zakończenia postępowania w związku z wnioskiem kuratora o dalsze słuchanie świadka. Dodatkowo należy wskazać, że pominięcie dowodu z dalszego przesłuchania świadka nie zostało spowodowane argumentami przytoczonymi w piśmie powoda z dnia 4.11.2019r. co sąd wyjaśnił na rozprawie w dniu 7.11.2019r. ale argumentami sądu przedstawionymi powyższej.

Sąd nie uchylił kar nałożonych na świadka dotyczących dwóch poprzednich terminów rozpraw, gdyż świadek nie usprawiedliwił nieobecności mimo kierowanych do niego zobowiązań i wyjaśnień (k. 168, k196). Zaświadczenie lekarskie od lekarza sądowego nie objęło 12 września 2019r. mimo, że świadek był zobowiązany do uzupełnienia powyższego (k.170). Nieobecność w dniu 28.08.2019r. świadek mógł usprawiedliwić najpóźniej na rozprawie w dniu 12.09.2019r. Doręczenie wezwania na rozprawę z dnia 28.06.2018r. nastąpiło w miejscu pracy D. S. (1) tj. siedzibie spółki co jest zgodne z art. 135 kpc. Także z zeznań świadka S. wynikało, że tam wykonywał pracę. Odebrała wezwanie dyrektor A. Z. jako upoważniony pracownik. Do tej osoby M. G. kierował korespondencję mailową w sprawie pracy dla powoda (k.103)

Świadek miał w sprawie także kontakt z kuratorem, mając na uwadze, że kurator posiadał wszystkie dane kontaktowe do świadka (k.137v), wyjaśnieniem kuratora, że świadek nie stawił się na rozprawie w kwietniu bo uznał, że nie musi skoro kuratora nie będzie. (k.137v) Sąd nie informował świadka o niestawiennictwie kuratora.

Sąd w oparciu o treść art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. mając na uwadze nieprawidłową reprezentację pozwanego na oświadczeniu woli oraz niezasadną przyczynę rozwiązania umowy zasądził od pozwanej spółki na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 7771,47 zł stanowiącej kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia wnioskowaną przez powoda.

Odsetki od dochodzonej kwoty zostały zasądzone na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania, ale o ile pracownik zgłosi wraz z roszczeniem o odszkodowanie roszczenie o odsetki (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., III PZP 3/03).

Sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355 par. 1 kpc o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z art. 57. § 1 kp Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jest to roszczenie związane z przywróceniem do pracy, lecz odrębne. Jest możliwość zmiany roszczenia o przywrócenie do pracy na odszkodowanie lecz alternatywność dotyczy tylko tych dwóch roszczeń przywrócenia do pracy i odszkodowanie. Wynika to z art. 56. § 1 kp- Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie

Pozwany się nie sprzeciwiał się i nie kwestionował możliwości zmiany roszczenia. Wnosił natomiast o oddalenie powództwa po jego zmianie.

Rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 2840 zł, został nadany na podstawie art. 477 (2) § 1 k.p.c. (kwota miesięcznego wynagrodzenia powoda wskazana w umowie o pracę)

Sąd ocenił, że koszty kuratora winny być rozliczone co do obu pierwotnie zgłoszonych roszczeń. Sąd także miał na uwadze zasadę wynikającą z par. 19 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych-w razie zmiany w toku postępowania wartości stanowiącej podstawę obliczenia opłat bierze się pod uwagę wartość zmienioną poczynając od następnej instancji

Sąd orzekał o kosztach kuratora w oparciu o art. 98 § 1 kpc i mając na uwadze przepisy oraz par. 1 pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018r. w sprawie określania wysokości wynagrodzenia i zwrotu wydatków poniesionych przez kuratorów ustanowionych dla strony w sprawie cywilnej oraz par. 9 pkt. 1 i 2 w związku z par. 2 pkt.4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.(60 zł (nie mniej niż 60 zł) i 540zł (w zakresie roszczenia o wynagrodzenie- 1800 razy 75%=1350 i razy 40% =540zł. Sąd miał na uwadze, że cyt. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 marca 2018r.w par. 1 odnosi się do Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i nie zawiera Vat.

Sąd orzekał o kosztach pełnomocnika powoda w oparciu o art. 98 § 1 kpc i mając na uwadze przepisy par. 9 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Sąd ocenił, że mając na uwadze złożony charakter sprawy, nakład pracy pełnomocnika powoda związany z przygotowaniem pism i stawiennictwem na 5 rozprawach uzasadnia zastosowanie wnioskowanej przez pełnomocnika podwyższonej 6 krotnie stawki kosztów zastępstwa procesowego.

Z uchwały SN z dnia 24.02.2011r. określonej jako zasada prawna a także z jej uzasadnienia wynika aby nie różnicować stawek bez względu na to czy roszczenie to odszkodowanie czy też przywrócenie do pracy.

Nadto stosownie do treści art. 13 ust. 1 i art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami wynagrodzenia kuratora w zakresie odszkodowania i częścią opłaty sądowej, której powód nie miał obowiązku uiścić.