

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Danuta Sulek

Protokolant st. sekr. sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2016 r. w Puławach

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K.

o przywrócenie do pracy

1. oddala powództwo o przywrócenie do pracy;
2. zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powoda H. M. kwotę 15.618,96 zł (piętnaście tysięcy sześćset osiemnaście złotych 96/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie z powodem umowy o pracę;
3. zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powoda H. M. kwotę 4.380,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 lutego 2016r. powód H. M. wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na dotychczasowe stanowisko pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy i zasądzenie kosztów procesu.

Na rozprawie w dniu 17 czerwca 2016r. powód zmodyfikował swoje żądanie w ten sposób, że wnosił o przywrócenie go do pracy w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na inne stanowisko pracy niż stanowisko prezesa Zarządu.

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w K. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód H. M. w 2000r. został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni i w dniu 6 lipca 2000r. zawarł z Gminną Spółdzielnią (...) w K., reprezentowaną przez Przewodniczącą Rady Nadzorczej, umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisko prezesa Zarządu, w wymiarze czasu pracy pełnego etatu (k.6, akta osobowe).

Zarząd pozwanej Spółdzielni jest trzyosobowy i oprócz powoda, członkami Zarządu były niezatrudnione w Spółdzielni: A. P. i A. Ł. (informacja z KRS k.31-32, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc- k.84-84v, zeznania świadków: A. Ł. k.83-83v i A. P. k.83v-84).

W dniu 28 grudnia 2015r. ok. godz. 9.00, powód został powiadomiony przez magazyniera Z. L. , iż drzwi magazynu, należącego do pozwanej Spółdzielni i położonego na jej terenie, w którym znajdują się nawozy, są uchylone, nie ma jedynej kłódki zabezpieczającej drzwi; powód przyjechał niezwłocznie, także powiadomiona została policja, która wszczęła postępowanie, które zakończyło się umorzeniem w dniu 20 maja 2016r. postępowania wobec niewykrycia sprawcy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka Z. L. k.82-82v, postanowienie k.74, 75).

Magazynier Z. L. posiadał zakres czynności, zgodnie z którym, min. miał zabezpieczyć magazyn przed kradzieżą, włamaniem i pożarem (k.71). Z. L. nie zgłaszał nigdy powodowi, że sposób zabezpieczenia drzwi przedmiotowego magazynu jest niewystarczający (zeznania świadka Z. L., zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Tego też dnia na miejsce przybył także przedstawiciel ubezpieczyciela tj. (...)S.A (bezsporne). Po rozpatrzeniu roszczeń, pozwana spółdzielnia, w piśmie z dnia 14 stycznia 2016r. została powiadomiona przez (...)S.A., że nie zostanie Spółdzielnia przyznane odszkodowanie, bo zgodnie z Ogólnymi Warunkami Ubezpieczenia mienia w (...) S.A. - §5 ust1 pkt1 – drzwi zewnętrzne do lokalu z ubezpieczonym mieniem winny być zamknięte na co najmniej 2 różne zamki wielozastawkowe lub dwie różne kłódki wielozastawkowe zawieszane na oddzielnych skoblach, z których jeden przynajmniej powinien spełniać wymogi zamka o podwyższonej odporności na włamanie, a z dokumentacji szkodowej wynika, że w przedmiotowej sprawie nieznani sprawcy dostali się do wnętrza pomieszczenia po uprzednim zerwaniu kłódki zabezpieczającej drzwi wejściowe (k.58-59).

W dniu 28 grudnia 2015r. przeprowadzona została inwentaryzacja, w wyniku której w dniu 7 stycznia 2016r. wyliczono, iż wartość zaginionego w magazynie towaru stanowi kwotę ponad 20.000 zł (k. 72-73)

W dniu 20 stycznia 2016r. Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni powód został odwołany z funkcji prezesa Zarządu (bezsporne). Tego też dnia powód sporządził pismo, w którym zgłosił swoją gotowość do pracy (akta osobowe), a następnie w kolejnych dniach przychodził do miejsca pracy, przebywał w godzinach urzędowania biura Spółdzielni, nikt jednak mu nie wydawał poleceń, nie przydzielono mu żadnych obowiązków (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadków: K. N. k.43-43v, A. P. k.83v-84).

W dniu 27 stycznia 2016r. powodowi wręczone zostało pismo sporządzone przez 2 członków zarządu A. Ł. i A. P., osoby niezatrudnione z Spółdzielni, w którym oświadczyły one, że rozwiązują z powodem umowę o pracę na podstawie art52§1pkt1 kp w trybie dyscyplinarnym, a jako przyczynę tej decyzji wskazano: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na nienależytym zabezpieczeniu mienia Spółdzielni, czego skutkiem jest decyzja (...) S.A. o odmowie wypłaty odszkodowania związanego z dokonaniem przestępstwem kradzieży z włamaniem mającym miejsce w okresie 24-27 grudnia 2015r., co spowodowało rzeczywiste straty w mieniu Spółdzielni na kwotę ponad 20.000,00 zł. Z decyzji (...) S.A. wynika bowiem, iż pomimo zawarcia w imieniu (...) w K. ubezpieczenia mienia nie polecił powód wykonać zabezpieczeń budynków zgodnych z Ogólnymi Warunkami Ubezpieczenia mienia w (...) S.A. Nieprawidłowe zabezpieczenie budynku, z którego skradziono mienie spółdzielni – pomimo otrzymania w dniu zawierania polisy ubezpieczeniowej Ogólnych Warunków Ubezpieczenia- uniemożliwiło skorzystanie z zawartej polisy i otrzymanie należnego odszkodowania, które pokryłoby straty związane z popełnionym przestępstwem w kwocie wskazanej wyżej, tym bardziej w obecnej sytuacji finansowej spółdzielni (k.7).

Dnia 4 lutego 2016r. na stanowisko prezesa Zarządu pozwanej spółdzielni powołany został J. G. (bezsporne)

Gminna Spółdzielnia (...) w K. posiada Statut (koperta k.80).

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.206,32 zł (k.29).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Twierdzenia powoda podnoszone zarówno w treści pozwu, jak i w toku procesu, że decyzja 2 członków Zarządu pozwanej spółdzielni o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia była niezgodna z prawem i niezasadna, w ocenie sądu, są zasadne.

Na wstępie podnieść należy, że zgodnie z art. 52 § 1 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (tekst jednolity Dz.U.2016.21), z członkami zarządu zatrudnianymi w spółdzielni, rada spółdzielni nawiązuje stosunek pracy - w zależności od powierzonego stanowiska - na podstawie umowy o pracę albo powołania (art. 68 Kodeksu pracy). Zgodnie zaś z § 2 tegoż przepisu, odwołanie członka zarządu nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy. Oznacza to - na co wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 306/04, a także w wyrokach I PKN 101/00 i II PZP 3/12, że złożony stosunek łączący członka zarządu ze spółdzielnią może obejmować stosunek uczestnictwa w zarządzie, tj. tak zwany stosunek wewnętrzny (organizacyjny) oraz stosunek pracy powstały na podstawie umowy o pracę określany jako stosunek zewnętrzny. W przypadku prezesa zarządu spółdzielni stosunek pracy ma zatem charakter komplementarny do funkcji w zarządzie. Najpierw bowiem spółdzielnia powierza funkcje w zarządzie, a dopiero potem realizację tego pierwotnego stosunku (organizacyjnego) dopełnia się przez nawiązanie stosunku pracy. Przez odwołanie z zarządu (art. 49 § 2 pr. spółdz.) stosunek pracy członka zarządu nie ulega sam przez się wzruszeniu. Rada nadzorcza z chwilą odwołania ze stanowiska członka zarządu traci kompetencję do dokonania wypowiedzenia umowy o pracę i wobec tego, zgodnie z regułą domniemania kompetencji zarządu spółdzielni (art. 48 § 2 pr. spółdz.), uprawnienie do dokonania tej czynności prawnej przechodzi na zarząd (wyrok SN z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08, LEX nr 521923).

Stosownie do treści 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. Prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni i jest "kierownikiem Spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy", jest także podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy za tego pracodawcę (art. 3¹ k.p.) - Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2007 r. w sprawie I PK 111/07.

Zgodnie z §29 Statutu pozwanej Spółdzielni, Zarząd spółdzielni siada się z 3 osób, w tym prezesa i dwóch członków, a całością prac Zarządu kieruje prezes Zarządu, który zwołuje posiedzenia i im przewodniczy. W §30 i 31 wskazano konkretne kompetencje Zarządu, a w §32 kompetencje prezesa Zarządu. W pkt 2 §32 Statutu wpisano, że prezes Zarządu decyduje o sprawach pracowniczych- przyjmowania, zwalniania, awansowania, nagradzania i karania.

Zatem stwierdzić należy, że statut pozwanej spółdzielni wskazał, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę dokonuje prezes zarządu, który jest "kierownikiem Spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy" i jest on podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy za tego pracodawcę w rozumieniu art. 3¹ k.p.

Jak już wyżej podniesiono, powód Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 20 stycznia 2016r. został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni a zatem od tego momentu powoda z pozwaną spółdzielnią łączyła tylko umowa o pracę zawarta w dniu 6 lipca 2000r. Mając więc na uwadze rozważania wyżej przedstawione, uznać należy, że po odwołaniu powoda z funkcji prezesa Zarządu, złożenia wobec niego oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy mógł dokonać nowy Prezes zarządu, a nie 2 pozostali członkowie zarządu. Wprawdzie w §33 Statutu przewidziano, że oświadczenia woli za spółdzielnię składają przynajmniej 2 członkowie zarządu lub jeden i osoba przez zarząd upoważniona, lecz jak wyżej podniesiono, §32pkt2 Statutu przewidział szczególne kompetencje prezesa zarządu decydowania o przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników spółdzielni.

Tymczasem, oświadczenie woli wyrażone w imieniu pozwanej Spółdzielni o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt2 kp zostało dokonane przez członków Zarządu. Zatem oświadczenie woli o rozwiązaniu z

powodem stosunku pracy zostało złożone przez nieuprawniony podmiot, co jednak nie oznacza, iż było ono nieważne czy nieskuteczne; natomiast jest ono niezgodne z prawem.

Nadto, przedmiotowe decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, jest także niezasadniona. W oświadczeniu woli pozwanej spółdzielni rozwiązującym z powodem stosunek pracy w trybie art. 52 kp wskazano, że powód swoim zachowaniem na stanowisku prezesa pozwanej spółdzielni w sposób ciężki naruszył on swoje obowiązki pracownicze, bo pomimo zawarcia w imieniu (...) w K. ubezpieczenia mienia nie polecił on wykonać zabezpieczeń budynków zgodnych z Ogólnymi Warunkami Ubezpieczenia mienia w (...) S.A. przez co nienależycie zabezpieczył mienie Spółdzielni, czego skutkiem jest decyzja (...) S.A. o odmowie wypłaty odszkodowania związanego z dokonaniem przestępstwem kradzieży z włamaniem mającym miejsce w okresie 24-27 grudnia 2015r., co spowodowało rzeczywiste straty w mieniu Spółdzielni na kwotę ponad 20.000,00 zł. Nieprawidłowe zaś zabezpieczenie budynku, z którego skradziono mienie spółdzielni – pomimo otrzymania w dniu zawierania polisy ubezpieczeniowej Ogólnych Warunków Ubezpieczenia- uniemożliwiło skorzystanie z zawartej polisy i otrzymanie należnego odszkodowania, które pokryłoby straty związane z popełnionym przestępstwem w kwocie wskazanej wyżej, tym bardziej w obecnej sytuacji finansowej spółdzielni

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkł.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr.2005/7/170). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej

postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Przenosząc cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy uznać należy, iż decyzja 2 członków zarządu pozwanej spółdzielni o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, to oprócz tego iż była niezgodna z prawem – co podniesiono wyżej, to także – zdaniem sądu, była nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że działaniom powoda, opisanym w piśmie rozwiązującym stosunek pracy bez wypowiedzenia można przypisać walor ciężkości, czyli w zakresie winy pracownika polegającej na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie z naruszeniem interesów pracodawcy.

Poza sporem bowiem jest i sam powód to przyznaje, iż to on podpisał, po raz zresztą kolejny, polisę ubezpieczeniową z (...)S.A. dot. ubezpieczenia mienia spółdzielni i jak sam przyznał powód, ma on obecnie świadomość, iż zabezpieczenie magazynu, z którego zaginęły nawozy, nie było zgodne z ogólnymi warunkami ubezpieczenia od kradzieży z włamaniem i rabunku mienia (k.63-70), a w szczególności przyznaje, że drzwi do magazynu nie posiadały wymaganych zabezpieczeń, o których mowa w §5 ust1 pkt1 o.w.u. Jednakże, jak zeznał pozwany słuchany w trybie art. 299 kpc, a także świadkowie H. G. (k.43), K. N. (k.43- 43v), Z. L., magazyn ten był położony na ogrodzonym terenie, w pobliżu innych budynków Spółdzielni, wynajmowanych przez Spółdzielnię innej firmie, które to budynki objęte były ochroną przez firmę ochroniarską – co także wynika z zeznań świadka D. Ł. (k.82). Nadto drzwi do tego magazynu - jak zeznał powód i świadkowie: K. N., K. K. (k81v), Z. L. od zawsze w taki sam sposób były zabezpieczone. Powód oczywiście jako kierownik zakładu pracy odpowiadał za całokształt działalności Spółdzielni, także i za prawidłowe zabezpieczenie mienia, lecz należy mieć na uwadze, że bezpośrednio za prawidłowe zabezpieczenie magazynu odpowiadał magazynier Z. L., który nigdy nie zgłaszał powodowi, iż jego zdaniem, drzwi do tego magazynu nie zawierają prawidłowych zabezpieczeń. Zauważyć należy, iż poprzedni magazynier wykonujący pracę w tym magazynie tj. K. K., także – jak zeznał, nie widział potrzeby zgłoszenia powodowi aby dodatkowo zabezpieczyć drzwi tego magazynu; natomiast zgłaszał powodowi potrzebę dodatkowego zabezpieczenia innego magazynu położonego na odludziu. Tak więc aczkolwiek, jak już wyżej podniesiono, to powód zawierał umowę z (...) i to powód miał za zadanie w sposób zgodny z o.w.u. zabezpieczyć mienie Spółdzielni i faktycznie drzwi do magazynu nie zawierały wymaganych o.w.u. zabezpieczeń, to jednak nie można przypisać powodowi iż zaniedbał on spowodowania, aby drzwi do magazynu były zabezpieczone zgodnie z o.w.u. z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Jak już bowiem wyżej wskazano, niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju a przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Zachowanie powoda zaś należy potraktować jako pewnego rodzaju niedbalstwo ale nie noszące znamion rażącego. Należy dać wiarę zeznaniom powoda, iż był on przekonany, że całość mienia pozwanej spółdzielni jest zabezpieczona prawidłowo, a w szczególności był przekonany że zabezpieczenie magazynu, znajdującego się w kompleksie zabudowań Spółdzielni, także jest prawidłowe. Przekonanie powoda, istotnie, zdaniem sądu, mogło wynikać z faktu, iż od wielu lat w taki sam sposób ten magazyn był zabezpieczony, polisy z (...)S.A. cały czas były zawierane i po prostu nie doczytał on w o.w.u., iż ubezpieczyciel wymaga jeszcze dodatkowego zabezpieczenia drzwi magazynu. Jak już wyżej podniesiono, niewątpliwie ostatecznie za prawidłowe, zgodne z o.w.u., zabezpieczenie mienia odpowiadał powód jako prezes Zarządu, to jednak jego zaniechaniu nie można przypisać waloru ciężkości, jako że nie uchybił on swojemu obowiązkowi ani w sposób świadomy ani na skutek rażącego niedbalstwa. Należy mieć na uwadze, że tryb rozwiązania umowy o pracę – art. 52 kp zastrzeżony jest do najbardziej rażących naruszeń obowiązków pracowniczych, czyli takich naruszeń, które noszą znamiona ciężkości, a jak wyżej podniesiono, zdaniem sądu, zachowaniu – zaniechaniu powoda nie można przypisać waloru ciężkości, czyli świadomego działania wbrew interesom pozwanego.

Należy także mieć na uwadze, iż powód od blisko 16 lat pracował w pozwanej Spółdzielni jako prezes, został odwołany z funkcji prezesa, do czego oczywiście miała prawo Rada Nadzorcza, lecz zdaniem sądu, zastosowanie tak drastycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy z powodem, który przecież przez wiele lat wykonywał pracę dla dobra Spółdzielni, który ma 64 lata, było zbyt surowym „ukaraniem” powoda za nieświadome przecież przez niego zaniechanie obowiązkowi wynikającemu z o.w.u..

Zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd uznał za zasługujące na obdarzenie ich wiarą w całości, bo zdaniem sądu, a sąd miał możliwość bezpośredniego kontaktu ze powodem, są one szczere, a nadto znajdują w pełni potwierdzenie w zeznaniach świadków: H. G. i K. N. i nie są sprzeczne- w istotnych kwestiach, z zeznaniami: K. K., Z. L., D. Ł., A. Ł. i A. P.. Zeznania świadków: H. G. i K. N. sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodnie ze sobą opisują stan faktyczny. Także i zeznania świadków: K. K., Z. L., D. Ł., A. Ł. i A. P. nie są sprzeczne -co do istotnych okoliczności - z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Natomiast zeznania świadka S. R. (k.81v-82) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Zatem decyzja 2 członków zarządu pozwanej Spółdzielni o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt1 kp była absolutnie nieuzasadniona.

Powód ostatecznie w toku procesu sprecyzował swoje żądanie i domagał się przywrócenia go do pracy w Spółdzielni na stanowisko inne niż stanowisko prezesa zarządu. Podnieść jednak należy, że umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną Spółdzielnią dotyczyła zatrudnienia powoda na stanowisku Prezesa Zarządu i poza sporem jest, że powód innej pracy w Spółdzielni, poza wykonywaniem obowiązków prezesa Zarządu, nigdy nie wykonywał. Zgodnie zaś 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zauważyć należy, że "przywrócone" zostają warunki pracy i płacy obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zatem, zdaniem sądu, powód nie może domagać się przywrócenia go do pracy w Spółdzielni na inne stanowisko pracy niż to które uprzednio zajmował. Sąd w wyroku przywracającym do pracy wyraźnie stanowi, iż przywraca pracownika na do pracy u danego pracodawcy na poprzednie warunki pracy i płacy (zgodnie z treścią art. 56kp). Sąd nie może decydować iżby danego pracownika przywracać do pracy u danego pracodawcy na inne istniejące u tego pracodawcy stanowisko pracy.

Jednakże przywrócenie powoda do pracy na stanowisko prezesa Zarządu, czyli na uprzednio zajmowane przez niego stanowisko pracy, jest niemożliwe.

W świetle utrwalone go już orzecznictwa Sądu Najwyższego, w przypadku odwołania członka zarządu z funkcji, osoba zwolniona nie może domagać się przywrócenia do pracy, nawet jeśli to zwolnienie było bezprawne. Pracownicze zatrudnienie członka zarządu jest ściśle zależne od powołania do zarządu i dlatego nie ma racji bytu po ustaniu tej funkcji (wyrok SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10, M.P.Pr. 2011, nr 11, s. 602 i n.). Z jednej bowiem strony oba te stosunki prawne są od siebie niezależne, z drugiej zaś pozostają ze sobą w funkcjonalnym związku. Skoro skutkiem reaktywacji stosunku pracy jest odzyskanie uprzednio obowiązujących warunków pracy, których odwołany członek zarządu wykonywać nie może, to przywrócenie do pracy nie ma racji bytu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 r., III PK 53/06 oraz z dnia 6 maja 2009 r., II PK 285/08). Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały w składzie 7 sędziów z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12, zaznaczył, że uwzględnienie roszczenia o przywrócenie do pracy odwołanego członka zarządu spółki, z którym niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę, może nastąpić tylko w szczególnych wypadkach, stwierdzając, że oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Przywrócenie do pracy oznacza bowiem reaktywację statusu pracownika - odwołanego członka zarządu, który już wcześniej (z momentem odwołania z organu) pozbawiony został prawa zarządu. Z jednej więc strony ochrona przed naruszającym prawo rozwiązaniem umowy o pracę dotyczy stosunku prawnego, jaki obowiązuje po odwołaniu z zarządu, z drugiej zaś, przywrócony do pracy członek zarządu nie uzyskuje nic ponad to, co z niego wynikało, w szczególności nie odzyskuje prawa zarządu. Przywrócenie do pracy odwołanego członka zarządu oznacza sankcjonowanie, a właściwie kreowanie stosunku prawnego jedynie w aspekcie formalnej więzi łączącej

pracodawcę z pracownikiem, bez faktycznej możliwości realizacji obowiązków ze strony pracownika, jednakże samo istnienie stosunku pracy nie jest determinowane wykonywaniem przez pracownika treści umowy o pracę. Oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Jednakże sąd pracy ma możliwość wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przywrócenia do pracy właśnie wtedy, kiedy uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku art. 56 § 2 k.p.). Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w pełni uzasadnia zastosowanie tych przepisów i wybranie za pracownika roszczenia o odszkodowanie, bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe.

Taka sytuacja w przedmiotowej sprawie właśnie nastąpiła. O dnia 4 lutego 2016r. na stanowisko prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni powołany został J. G., który te obowiązki nadal. wykonuje.

W takiej sytuacji przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Spółdzielni byłoby niemożliwe, a wobec tego i na podstawie art. 56 w zw. z art. 45§2 kp sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 58 zd. 1 kp. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.206,32 zł (k.29),

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, przy uwzględnieniu §9 ust1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800).