

Sygn. akt XP 1228/12

WYROK ZAOCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 stycznia 2013 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia –Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:**

PRZEWODNICZĄCY: SSR Anna Garncarz

ŁAWNICY: Z. N., K. K.

PROTOKOLANT: Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **A. Szwec-B.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu Produkcyjno- (...) Sp. z o.o. w K.**

o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie o przywrócenie do pracy

- I. przywraca powódkę A. Szwec-B. do pracy u strony pozwanej Przedsiębiorstwa Produkcyjno – (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na poprzednich warunkach;
- II. oddala powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 4860 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;
- IV. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt X P 1228/12

UZASADNIENIE

Powódka A. Szwec-B. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej Przedsiębiorstwu Produkcyjno – (...) spółka z o.o. we W. wniosła o ustalenie, że stosunek pracy pomiędzy powódką, a pozwanym trwa nadal na dotychczasowych warunkach ze względu na bezskuteczność oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, względnie i z uwagi na: skuteczne nawiązanie stosunku pracy na podstawie oświadczenia Prezesa Zarządu J. S. złożonego w dniu 28 listopada 2012 r. ewentualnie, na wypadek uznania, że doszło jednak do rozwiązania stosunku pracy, wniosła o przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach zgodnie z przepisem art. 56 § 1 kp ze względu na dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z obowiązującymi przepisami

W uzasadnieniu podniosła, że została zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieoznaczony na stanowisku kierownika działu personalnego. Częścią obowiązków związanych z tym stanowiskiem jest realizacja wypłat wynagrodzeń dla pracowników. Pismem z dnia 28 listopada 2012r. (wręczonym w tym samym dniu), wiceprezes zarządu pozwanej p. T. R. (1), rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu „rażącego i jawnego wystąpienia przeciwko pracodawcy poprzez niewykonywanie poleceń przełożonego i

zatwierdzenie do wypłaty wyliczenia wynagrodzeń za miesiąc października w wysokości niezgodnionej z Zarządem spółki". Tego samego dnia Prezes Spółki tj. J. S. złożył oświadczenie w przedmiocie odwołania ww. rozwiązania umowy z wnioskiem o kontynuowanie zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku. Powódka została dopuszczona do pracy i do dnia dzisiejszego wykonuje swoje obowiązki. Zgodnie z informacją z rejestru przedsiębiorców KRS, reprezentacja spółki jest dwuosobowa, ale każdy z członków zarządu spółki posiada upoważnienie do „podpisywania dokumentów wynikających ze stosunku pracy z pracownikami Spółki”, które w ocenie powódki należy kwalifikować jako upoważniające do jednoosobowej reprezentacji w stosunkach pracy zgodnie z art. 31 kp. Powódka nie wie, czy w/ w pełnomocnictwa zostały wycofane. Pomiędzy członkami Zarządu, którzy jednocześnie są współnikami pozwanego, istnieje pogłębiający się konflikt. Formułują oni przeciwstawne stanowiska i wydają pracownikom, w tym powódce, sprzeczne polecenia. Taki stan rzeczy polegający na otrzymywaniu skrajnie rozbieżnych dyspozycji od obu członków zarządu pozwanego, doprowadził właśnie do złożenia przez Wiceprezesa Zarządu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. W związku z tym, że powódka nie ma pewności, czy pełnomocnictwa dla poszczególnych członków zarządu do jednoosobowego działania w sprawach pracowniczych wciąż obowiązują - nie ma również pewności, czy złożone jej oświadczenie w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę jest skuteczne, podobnie jak oświadczenie o odwołaniu ww. oświadczenia. Już z tych przyczyn niniejszy pozew, w zakresie żądania ustalenia istnienia stosunku pracy, stał się konieczny, albowiem powódka nie ma pewności co do tego, czy w dalszym ciągu jest zatrudniona, czy też nie. Ponadto powódka podniosła, że nie zgadza się z wręczonym jej wypowiedzeniem. W treści tego wypowiedzenia zarzuca się jej ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych w rozumieniu przepisu art. 52 § 1 ust. 1 kp polegające na zatwierdzeniu do wypłaty wynagrodzeń w wysokości niezgodnionej z zarządzeniem spółki, które miało (w ocenie autora pisma) stanowić niewykonywanie poleceń przełożonego. Tymczasem powódka zatwierdzając wysokość wynagrodzeń do wypłaty, nie tylko przestrzegала decyzji Prezesa Zarządu (który jest jej przełożonym), ale również respektowała zmiany umów o pracę wynikające z porozumień zawartych z pracownikami na skutek tej decyzji. Fakt formułowania skrajnie rozbieżnych poleceń przez obu członków dwuosobowego zarządu pozwanego, nie może obciążać powódki jako pracownika i prowadzić do przyjęcia, że jej działanie stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Zatem przyczyna podana w wypowiedzeniu nie jest zgodna z prawem. Z tych przyczyn powódka, w przypadku uznania, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone skutecznie i nie zostało skutecznie odwołane, uprawniona jest do żądania przywrócenia jej do pracy zgodnie z przepisem art. 56 kp

Przed pierwszą wyznaczoną przez przewodniczącego rozprawą wpłynęły do sądu dwa pisma procesowe, przy czym każde z tych pism procesowych było podpisane jedynie przez jednego z członków zarządu.

W piśmie procesowym z dnia 16 stycznia 2013 r. (k. 37) podpisanym przez J. S., strona pozwana wskazała, że w związku z wezwaniem Sądu z dnia 31.12.2012 roku, w imieniu strony pozwanej ustosunkowując się do treści pozwu złożonego przez powódkę, wnosi o podtrzymanie wniosku powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy zgodnie z pkt. 1a złożonego pozwu wskazując, że powódka jest długoletnim i cenionym pracownikiem strony pozwanej, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierownika personalnego. Powódka wykonując swoje obowiązki w żaden sposób nie wystąpiła przeciwko pracodawcy, a tym samym nie naruszyła obowiązków pracowniczych. Nie było żadnych merytorycznych podstaw do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Stosunek pracy nie został z powódką przerwany.

W piśmie procesowym z dnia 21 stycznia 2013 r. (k. 38-43) podpisanym przez T. R. (2), strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, obciążenie powódki kosztami procesu, przeprowadzenie dowodów z dokumentów oraz przesłuchania strony, rozpoznanie sprawy także pod nieobecność pozwanej. Jednocześnie w tym piśmie strona pozwana wniosła o zabezpieczenie roszczenia poprzez zakazanie powódce wstępu na teren pozwanej spółki do czasu rozstrzygnięcia niniejszego sporu, z uwagi na zagrożony interes pozwanej, m.in. w wyniku dalszego wykonywania działalności wbrew interesom spółki i decyzjom zarządu.

Na rozprawie w dniu 24 stycznia 2013 r. stawili się wprawdzie dwaj członkowie zarządu strony pozwanej, lecz nie przedstawili jednakowego stanowiska w sprawie.

Na rozprawie w dniu 24 stycznia 2013 r. przewodniczący zobowiązał stronę pozwaną, aby w terminie 7 dni uzupełniła braki formalne odpowiedzi na pozew poprzez przedstawienie jednolitego stanowiska strony pozwanej w piśmie procesowym podpisanym przez obydwu członków zarządu lub każdy z członków zarządu przedstawił pełnomocnictwo od drugiego z członków zarządu do jednoosobowej reprezentacji strony pozwanej w niniejszym postępowaniu, pod rygorem wydania wyroku zaocznego.

Strona pozwana nie wykonała w/w zarządzenia przewodniczącego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka została zatrudniona u strony pozwanej Przedsiębiorstwo Produkcyjno – (...) spółka z o.o. we W. na podstawie umowy o pracę na czas nieoznaczony na stanowisku kierownika działu personalnego.

Częścią obowiązków związanych z tym stanowiskiem była realizacja wypłat wynagrodzeń dla pracowników.

Pismem z dnia 28 listopada 2012r., wręczonym powódce w tym samym dniu, strona pozwana działająca w osobie wiceprezesa zarządu pozwanej tj. T. R. (2), rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała: „rażące i jawne wystąpienie przeciwko pracodawcy poprzez niewykonywanie poleceń przełożonego i zatwierdzanie do wypłaty wyliczenia wynagrodzeń za miesiąc października w wysokości nieuzgodnionej z Zarządem spółki”.

Tego samego dnia tj. 28 listopada 2012r Prezes strony pozwanej tj. J. S. złożył powódce oświadczenie w przedmiocie odwołania ww. rozwiązania umowy z wnioskiem o kontynuowanie zatrudnienia na dotychczasowym stanowisku.

Powódka została dopuszczona do pracy i do dnia dzisiejszego wykonuje swoje obowiązki.

(twierdzenia pozwu)

Zgodnie z informacją z rejestru przedsiębiorców KRS, organem uprawnionym do reprezentacji strony pozwanej jest zarząd który skład się z 2 osób i do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki wymagane jest współdziałanie 2 członków zarządu albo też jednego członka zarządu łącznie z prokurentem.

Strona pozwana nie ustanowiła prokurentów.

Członkami zarządu u strony pozwanej są J. S. jako prezes zarządu i T. R. (2) jako wiceprezes zarządu.

(odpis z KRS strony pozwanej k. 18-19)

W dniu 18 czerwca 2002 r. zarząd strony pozwanej upoważnił mgr inż. T. R. (2) - Wiceprezesa Zarządu, do podpisywania dokumentów wynikających ze stosunku pracy z pracownikami Spółki od dnia 18 czerwca 2002r.

W dniu 20 listopada 2001 r. zarząd strony pozwanej upoważnił mgr inż. J. S. - Prezesa Zarządu, do podpisywania dokumentów wynikających ze stosunku pracy z pracownikami Spółki od dnia 20 listopada 2001 r.

(dowód: - upoważnienie strony pozwanej z dnia 18 czerwca 2002r., k. 8 - upoważnienie strony pozwanej z dnia 20 listopada 2001 r. k. 9 – załączniki do pozwu)

Pomiędzy członkami Zarządu, którzy jednocześnie są współnikami pozwanego, istnieje pogłębiający się konflikt. Formułują oni przeciwstawne stanowiska i wydają pracownikom, w tym powódce, sprzeczne polecenia.

(twierdzenia pozwu)

Powódka zatwierdzając wysokość wynagrodzeń pracowników do wypłaty przestrzegala decyzji Prezesa Zarządu (który jest jej przełożonym), a także respektowała zmiany umów o pracę wynikające z porozumień zawartych z pracownikami na skutek tej decyzji.

Powódka otrzymywała skrajnie rozbieżne polecenia przez obu członków dwuosobowego zarządu pozwanego.

(twierdzenia pozwu)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania przywrócenia powódki do pracy.

Zgodnie z art. 339 § 1 kpc, jeżeli pozwany nie stawiał się na posiedzenie wyznaczone na rozprawę albo mimo stawienia się nie bierze udziału w rozprawie, sąd wyda wyrok zaoczny.

W niniejszej sprawie wprawdzie dwóch członków zarządu strony pozwanej stawili się na rozprawę, lecz przyjęli sprzeczne stanowiska w sprawie, zatem należało uznać, że strona pozwana nie zajęła stanowiska w sprawie i nie brała czynnego udziału w sprawie.

Jak stanowi § 2 w/w artykułu 339 kpc, w tym wypadku przyjmuje się za prawdziwe twierdzenie powoda o okolicznościach faktycznych przytoczonych w pozwie lub w pismach procesowych doręczonych pozwanemu przed rozprawą, chyba że budzą one uzasadnione wątpliwości albo zostały przytoczone w celu obejścia prawa.

W w/w art. 339 § 2 kpc określono podstawę faktyczną wyroku zaocznego. Zgodnie z tym przepisem, sąd – jeżeli nie ma uzasadnionych wątpliwości – zobligowany jest do uznania podanej przez powoda podstawy faktycznej (tj. twierdzeń powoda o okolicznościach faktycznych) za zgodną z prawdą bez przeprowadzania postępowania dowodowego. Niezależnie jednak od ustalenia podstawy faktycznej, sąd zawsze jest zobowiązany rozważyć, czy żądanie pozwu jest zasadne w świetle norm prawa materialnego. Negatywny wynik takiej analizy powoduje wydanie wyroku zaocznego oddalającego powództwo (por. m.in. wyrok SN z dnia 6 czerwca 1972 r., III CRN 30/72, LEX nr 7094).

W niniejszej sprawie powódka wniosła o ustalenie istnienia stosunku pracy, ewentualnie o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, na wypadek gdyby w świetle przedstawionych okoliczności Sąd uznał, że faktycznie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd – mając na uwadze twierdzenia pozwu i nie kwestionując ich prawdziwości – uznał, że na uwzględnienie zasługuje jedynie żądania przywrócenia do pracy, a żądanie ustalenia stosunku pracy zasługuje na oddalenie.

Zgodnie z art. 189 kpc, powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

W ocenie Sądu wprawdzie powódka miała interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego w świetle tego, że dwaj członkowie zarządu wydali wobec niej sprzeczne polecenia i zajmowali sprzeczne stanowiska, lecz w świetle przedstawionych przez powódkę okoliczności należy uznać, że strona pozwana w osobie wiceprezesa strony pozwanej T. R. (2) skutecznie rozwiązała z powódką umowę o pracę, gdyż obowiązywało wówczas pełnomocnictwo dla niego w przedmiocie „podpisywania dokumentów wynikających ze stosunku pracy z pracownikami Spółki od dnia 18 czerwca 2002r.”

Powódka nie wykazała, że to pełnomocnictwo zostało T. R. (2) cofnięte, a zatem należało uznać, że obowiązuje. Skoro powódka na dzień złożenia tego pisma była pracownikiem spółki, należy uznać, że T. R. (2) skutecznie rozwiązał z nią umowę o pracę.

Wobec faktu, że powódka – po złożeniu jej oświadczenia o rozwiązywaniu umowy o pracę – przestała być już pracownikiem, to cofnięcie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożone jej przez drugiego członka zarządu

J. S. było bezskuteczne, gdyż pełnomocnictwo dla niego z dnia 20 listopada 2001 r. nie obejmowało zawierania umów z nowymi pracownikami strony pozwanej, ani podejmowania innych czynności z osobami, które nie są już pracownikami strony pozwanej.

W ocenie Sądu, skoro po złożeniu jej przez T. R. (2) na mocy pełnomocnictwa oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powódka przestała być już pracownikiem strony pozwanej, zatem wszelkie oświadczenia strony pozwanej złożone powódce po tym dniu, w tym również cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, winno być złożone przez dwóch członków zarządu, gdyż pełnomocnictwo dla J. S. z dnia 20 listopada 2001 r. nie obejmowało już czynności podejmowanych z osobami, które nie są pracownikami strony pozwanej.

Zatem należało uznać, że roszczenie powódki o ustalenie istnienia stosunku pracy zasługiwało na oddalenie, gdyż w świetle przedstawionych przez nią okoliczności, strona pozwana skutecznie rozwiązała z nią umowę o pracę.

Należy jednak odróżnić skuteczność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę, od jego wadliwości.

W ocenie Sądu, złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – wprawdzie było skuteczne – lecz wadliwe, zatem jej roszczenie o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

W niniejszej sprawie strona pozwana winna udowodnić, że wskazane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i były ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu, strona pozwana wbrew art. 6 kc, nie wykazała, że powódka faktycznie naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku zaocznego.

Orzeczenie o kosztach postępowania Sąd oparł o treść art. 98 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Powódka w niniejszym postępowaniu uiściła opłatę od pozwu w wysokości 4800 zł, w związku z czym Sąd zasądził na jej rzecz od strony pozwanej w/w kwotę, a także kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na podstawie § 11 ust 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 dnia 3 października 2002 r.), który stanowi, że stawki minimalne wynoszą za prowadzenie spraw z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 60 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd oparł o treść art. 333 § 1 pkt 3 kpc.