

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Ławnicy:	Maria Jolanta Szumska Małgorzata Zarzecka
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **R. S.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. z/s w S.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika

oddala oba powództwa.

UZASADNIENIE

R. S. w pozwie z dnia 07 stycznia 2014r. wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. w S. domagał się przywrócenia do pracy a w przypadku braku podstaw do przywrócenia do pracy zasądzenia kwoty 7.500 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Stwierdził, iż pozostając w stosunku pracy z pozwanym uległ wypadkowi przy pracy i w związku z niezdolnością do pracy korzystał z zasiłku chorobowego, a po jego ustaniu ze świadczenia rehabilitacyjnego przyznanego na łączny okres 12 miesięcy do dnia 23 listopada 2013r. Orzeczeniem z dnia 21 listopada 2013r. lekarz orzecznik ZUS uznał go za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 30 kwietnia 2014r. W związku z tym orzeczeniem, decyzją (...) Oddział w O. z dnia 13 grudnia 2013r. została mu przyznana renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 30 kwietnia 2014r.

Orzeczeniem z dnia 27 listopada 2013r. lekarz medycyny pracy stwierdził, iż jest on niezdolny do pracy na dotychczasowym stanowisku maszynisty koparki, ładowarki i mechanika.

Pismem z dnia 09 grudnia 2013r. zgłosił pracodawcy gotowość do pracy, prosząc o znalezienie pracy pozwalającej wykorzystać pozostałą zdolność do pracy.

W dniu 02 stycznia 2014r. otrzymał pismo pracodawcy z dnia 17 grudnia 2013r., w którym pracodawca poinformował, iż nie wie jaką pracę mógłby wykonywać i w jakim zakresie, i w związku z tym skłania się do rozwiązania umowy o pracę. W tym samym dniu otrzymał świadectwo pracy z dnia 24 grudnia 2013r., w którym wskazano, iż stosunek pracy został rozwiązany bez wypowiedzenia bez winy pracownika (art.30§1 pkt 3 k.p. w zw. z art.53§1 pkt 1 k.p.).

Zdaniem powoda sposób rozwiązania z nim umowy o pracę narusza przepis art.53 k.p., a ponadto działanie pracodawcy pozostaje w sprzeczności z art. 231 k.p. oraz art. 14 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu niepełnosprawnych (Dz.U.2011.127.721).

W kolejnym pozwie z dnia 22 stycznia 2014r. wniesionym przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. w S. R. S. domagał się przywrócenia do pracy a w przypadku braku podstaw do przywrócenia do pracy zasądzenia kwoty 2.992,68 zł tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 22 stycznia 2014r. z naruszeniem przepisów prawa oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Powtarzając argumentację powołaną w pozwie z dnia 07 stycznia 2014r. wskazał ponadto, iż pozwany pracodawca w odpowiedzi na jego wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 grudnia 2013r. przesłał mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez jego winy oraz świadectwo pracy z dnia 13 stycznia 2014r. Działanie pracodawcy zdaniem powoda narusza przepisy prawa albowiem oświadczenie z dnia 13 stycznia 2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika nie wywołało żadnego skutku prawnego skoro stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 23 grudnia 2013r.

Postanowieniem z dnia 27 stycznia 2014r. tut. Sąd działając na zasadzie art.219 k.p.c. orzekł o połączeniu obu spraw z powództwa R. S. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcji (...) S.A. w S. celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (postanowienie k.31).

Pozwane Przedsiębiorstwo Produkcji (...) S.A. w S. w odpowiedzi na pozwy wniosło o ich oddalenie wskazując na ich bezzasadność.

Wskazało, iż orzeczeniem z dnia 27 listopada 2013r. lekarz medycyny pracy stwierdził, iż powód utracił zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Ponadto decyzją ZUS z dnia 13 grudnia 2013r. przyznano powodowi rentę. Stosunek pracy z powodem został rozwiązany w dniu 13 stycznia 2014r. w trybie art.53§1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy. Z mocy tego przepisu prawa powód był chroniony przez okres pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące, który to okres ochronny upłynął w dniu 28 lutego 2013r.

Na rozprawie w dniu 24 lutego 2014r. pełnomocnik powoda sprecyzował roszczenie, w ten sposób, że wniósł o zasądzenie na rzecz powoda dwukrotnego odszkodowania, każde w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia brutto (k.128v).

Sąd Pracy, ustalił co następuje:

R. S. pozostawał zatrudniony w Przedsiębiorstwie Produkcji (...) S.A. w S. począwszy od dnia 30 lipca 1985r., ostatnio na stanowisku maszynisty koparki, ładowarki oraz mechanik (dowód: umowa o pracę k.6, zakres czynności pracownika k.78-79 części B akt osobowych powoda).

W dniu 06 kwietnia 2012r. R. S. uległ wypadkowi przy pracy. W związku niezdolnością do pracy powstałą na skutek wypadku przy pracy wykorzystał cały okres zasiłkowy 182 dni, a następnie w okresie od 29 listopada 2012r. do 27 maja 2013r. oraz od 28 maja 2013. do 23 listopada 2013r. (łącznie 12 miesięcy) korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego (dowód: decyzja ZUS z dnia 10.06.2013r. k.8 oraz z dnia 16.01.2013r. k.9, protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z załącznikami k.19-23).

Orzeczeniem z dnia 21 listopada 2013r. lekarz orzecznik ZUS uznał R. S. za częściowo niezdolnego do pracy do dnia 30 kwietnia 2014r. W związku z tym orzeczeniem, decyzją (...) Oddział w O. z dnia 13 grudnia 2013r. została mu przyznana renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy do dnia 30 kwietnia 2014r. (dowód: orzeczenie k.10, decyzja ZUS k.5-6).

W dniu 12 listopada 2013r. R. S., na swój wniosek uzyskał skierowanie na badania profilaktyczne do lekarza medycyny pracy. Zaświadczeniem lekarskim z dnia 27 listopada 2013r. lekarz medycyny pracy stwierdził, iż jest on niezdolny do pracy na stanowisku maszynisty koparki, ładowarki i mechanika (dowód: skierowanie k.135, zaświadczenie lekarskie k.14 części C akt osobowych powoda).

Pismem z dnia 9 grudnia 2013r. R. S., powołując się na orzeczenie lekarza medycyny pracy, którego nie dołączył do pisma oraz orzeczenie lekarza orzecznika ZUS o uznaniu go za częściowego niezdolnego do pracy, wystąpił o przeniesienie na podstawie art.231 k.p. na stanowisko pracy umożliwiające wykorzystanie pozostałej zdolności do pracy (dowód: pismo k.10 części C akt osobowych powoda). W dniu 30 grudnia 2013r. R. S. złożył pracodawcy zaświadczenie lekarskie lekarza medycyny pracy z dnia 27 listopada 2013r. i ponownie wystąpił o wskazanie stanowiska pracy, na którym mógłby wykonywać pracę zgodnie z aktualnym stanem zdrowia (dowód: pismo k.14 części C akt osobowych powoda).

W dniu 2 stycznia 2014r. R. S. otrzymał odpowiedź pracodawcy na swój wniosek z dnia 9 grudnia 2013r., w której stwierdzono, iż w związku z wydanym orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS, pracodawca nie wie jaką pracę mógłby wykonywać i w jakim zakresie, i w związku z tym skłania się do rozwiązania umowy o pracę. W tym samym dniu R. S. otrzymał świadectwo pracy z dnia 24 grudnia 2013r. podpisane przez kierownika zespołu obsługi pracowników M. K., w którym stwierdzono, iż jego stosunek pracy ustał z dniem 23 grudnia 2013r. bez wypowiedzenia – art.30§1 pkt 3 w zw. z art.53§1 pkt 1 a k.p. z przyczyn niezawinionych przez pracownika (dowód: pismo z dnia 17.12.2013r. k.11, świadectwo pracy z dnia 24.12.2013r. k.13 części C akt osobowych powoda).

R. S. w dniu 10 stycznia 2014r. wystąpił z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 24 grudnia 2013r. kwestionując m.in. datę ustania stosunku pracy – 23 grudnia 2013r., wskazując iż nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz tryb rozwiązania stosunku pracy jako niezgodny z przepisami (wniosek k.16 części C akt osobowych powoda). Następnie w dniu 22 stycznia 2014r. R. S. otrzymał oświadczenie pracodawcy podpisane przez prezesa zarządu Spółki o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika – niezdolności do pracy związanej z wypadkiem przy pracy trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego oraz świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - art.30 §1 pkt 3 k.p. w zw. z art.53§1 pkt 1 lit. b k.p. oraz świadectwo pracy z dnia 13 stycznia 2014r., w którym stwierdzono, iż stosunek pracy ustał z dniem 13 stycznia 2014r. bez wypowiedzenia – art.30§1 pkt 3 w zw. z art.53§1 pkt 1 b kodeksu pracy z przyczyn niezawinionych przez pracownika (dowód: oświadczenie woli z dnia 13.01.2014r. k.15, świadectwo pracy z dnia 13.01.2014r. k.15 części C akt osobowych powoda).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Zważywszy na fakt, iż powód domagał się zapłaty odszkodowania w wysokości podwójnej przewidzianej przepisami kodeksu pracy wskazując, iż uprawnienie jego wynika z faktu, że pracodawca dwukrotnie rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.53§1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy z naruszeniem przepisów prawa, każde z jego roszczeń podlegało odrębnej ocenie.

W myśl art. 30§1 pkt 3 kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art.30§3 k.p.).

Zdaniem Sądu brak jest podstaw do przyjęcia twierdzeń powoda zawartych w pozwie z dnia 07 stycznia 2014r., iż w dniu 02 stycznia 2014r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art.53§1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy. Jak bowiem wynika z dowodów zgromadzonych w sprawie w tym dniu powód otrzymał od pracodawcy pismo z dnia 17 grudnia 2013r., w którym pracodawca poinformował, iż skłania się do rozwiązania z nim umowy o pracę oraz świadectwo pracy z dnia 24 grudnia 2013r. podpisane przez kierownika zespołu obsługi pracowników M. K., w którym stwierdzono, iż jego stosunek pracy ustał z dniem 23 grudnia 2013r. bez wypowiedzenia – art.30§1 pkt 3 w zw. z art.53§1 pkt 1 a k.p. z przyczyn niezawinionych przez pracownika. W okolicznościach niniejszej sprawy nie sposób uznać, iż którekolwiek z w/w pism stanowiło oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Jak chodzi o pismo z dnia 17 grudnia 2013r. to z jego treści wprost wynika, iż jest to odpowiedź na wcześniejsze pismo powoda i informuje powoda o zamiarze pozwanego wobec niego. Świadectwo pracy z dnia 24 grudnia 2013r. podpisane przez kierownika zespołu obsługi pracowników M. K. jest natomiast oświadczeniem wiedzy a nie woli. Świadectwo pracy jako oświadczenie wiedzy nie tworzy praw podmiotowych ani ich nie pozbawia, a wydawane jest dopiero w następstwie rozwiązania stosunku pracy, co wyłącza możliwość uznania, że wywołuje skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012r. (II PK 238/11) wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, w związku z czym nie zastępuje (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Rozwiązanie stosunku pracy jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie poprzez oświadczenie woli złożone pracownikowi przez przedstawiciela pracodawcy w sposób przewidziany w przepisach kodeksu pracy właściwych dla tej czynności. Oświadczenie woli nie może być zastąpione przez samo tylko stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym pracownikowi świadectwie pracy.

Sąd Najwyższy w w/w wyroku zaakcentował, iż w judykaturze zgodnie przyjmuje się także, iż oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wobec czego w niektórych szczególnych przypadkach także wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, aczkolwiek z naruszeniem prawa jednakże musi to w sposób jednoznaczny wynikać z całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Okoliczności ujawnione w niniejszej sprawie nie uprawniają do wniosku, iż w dniu 2 stycznia 2014r. dotarło do powoda oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art.53§1 pkt 1 lit. b kodeksu pracy. Powód z pewnością nie potraktował otrzymanego w dniu 02 stycznia 2014 r. świadectwa pracy jako dowodu potwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy łączącego go z pozwanym, skoro nie zgodził się z dokonaniem w tym świadectwie pracy zapisem dotyczącym właśnie rozwiązania stosunku pracy i wystąpił o jego sprostowanie wskazując, iż nie otrzymał oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ponadto w swoich zeznaniach (k.149v) powód przyznał, że składając wniosek o sprostowanie świadectwa pracy sądził, iż nadal jest pracownikiem, bo nie miał oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Również pozwana Spółka, mimo wystawienia świadectwa pracy wskazującego, że stosunek pracy z powodem został rozwiązany w dniu 23 grudnia 2013 r. "w trybie art. 53 § 1 pkt 1a k.p.", musiała uznawać, że do rozwiązania stosunku pracy wówczas nie doszło i stosunek ten trwa nadal, choć nie jest przez powoda realizowany z powodu niezdolności do pracy, jeśli zważyć, że w dniu 13 stycznia 2014 r. wystosowała do powoda pisemne oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Przesłuchana w sprawie kierownik zespołu obsługi pracowników M. K. przyznała, iż wysłanie przez nią do powoda świadectwa pracy z dnia 24 grudnia 2013r. nastąpiło na skutek jej błędu, co potwierdził prezes pozwanej Spółki (...), który jednocześnie podkreślił, iż pracodawca nie traktował świadectwa pracy jako oświadczenia woli o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie znalazł podstaw do uznania, iż w dniu 02 stycznia 2014r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy z naruszeniem prawa, co skutkowało oddaleniem powództwa z dnia 7 stycznia 2014r.

Stosowanie do treści art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia

i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową.

Bezsporny w sprawie pozostaje fakt, iż powód bez przerwy pozostawał niezdolny do pracy przez okres 182 dni i z tego tytułu pobierał wynagrodzenie i zasiłek chorobowy a następnie przez okres 12 miesięcy od dnia 29 listopada 2012r. do 23 listopada 2013r. korzystał ze świadczenia rehabilitacyjnego. Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS powód został uznany za częściowo niezdolnego do pracy i od dnia 24 listopada 2013r. otrzymuje rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy w związku z wypadkiem przy pracy. W zaświadczeniu z dnia 27 listopada 2013r. lekarz medycyny pracy potwierdził, iż jest on niezdolny do pracy na stanowisku maszynisty koparki, ładowarki i mechanika.

Z uwagi na nieobecność powoda w pracy w związku z chorobą oświadczeniem z dnia 13 stycznia 2014r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p. Rozwiązanie stosunku pracy w w/ w trybie znajduje podstawę prawną albowiem powód pracy nie świadczył przez okres ponad półtora roku i zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku nie odzyskał, co świadczy o tym, iż w dacie gdy zgłaszał gotowość do pracy (pismem z dnia 09.12.2013r.) do pracy gotowy nie był albowiem nie był w stanie fizycznie jej wykonywać. Jednocześnie powód nie wskazał, do jakiej pracy jest ewentualnie zdolny i jakie stanowisko mógłby objąć. Tym samym uniemożliwił pracodawcy zweryfikowanie jego stanu zdrowia pod kątem objęcia innego stanowiska. Warunkiem dopuszczenia do pracy jest bowiem posiadanie orzeczenia o zdolności do pracy na konkretnym stanowisku. Powód w swoich zeznaniach złożonych przed Sądem wskazał, iż mógłby pracować jako stróż, przy czym jak wynika z zeznań prezesa pozwanej Spółki, Spółka nie dysponuje taki stanowiskami jak stróż czy palacz, a powód w żaden sposób nie wskazywał jakie inne stanowisko pracy jest gotowy objąć.

Nie sposób zgodzić się z powodem, iż rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. art. 53 § 1 pkt 1 lit b k.p było nadużyciem prawa. Podkreślenia wymaga, na co wskazywał zarówno prezes pozwanej Spółki, a co wynika również z dokumentów zgromadzonych w sprawie, iż pracodawca nie chciał rozwiązać stosunku pracy z powodem. Pomimo, iż miał wiedzę o czasokresie świadczenia rehabilitacyjnego powoda (łącznie 12 miesięcy) nie rozwiązał stosunku pracy z powodem po upływie 3 miesięcy świadczenia rehabilitacyjnego, chociaż miał do tego prawo. Oczekiwał na powrót pracownika do pracy a zdecydował się na rozwiązanie stosunku pracy po przedłożeniu przez powoda zaświadczenia o niezdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku i nie wskazaniu przez powoda jakie ewentualnie inne stanowisko pracy mógłby zajmować przy uwzględnieniu jego stanu zdrowia.

Zdaniem Sądu nie uzasadnione są zarzuty powoda, iż pozwany naruszył przepis art.231 kodeksu pracy. Przepis ten bowiem stanowi, iż pracodawca, na podstawie orzeczenia lekarskiego, przenosi do odpowiedniej pracy pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej i nie został uznany za niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Przepis art. 230 § 2 stosuje się odpowiednio.

Wobec powoda pracodawca takiego obowiązku nie miał albowiem powód został uznany częściowo niezdolnego do pracy w rozumieniu przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i w związku z tą niezdolnością uzyskał rentę. Przepis art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U.2013.1440 t.j.) stanowi natomiast, iż niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Szczególny obowiązek wynikający z art.231 k.p. i jednoczesny zakaz zwolnienia z powodu stanu zdrowia (lub nieprzydatności) pracownika, który stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej dotyczy wyłącznie pracownika, który nie został uznany za niezdolnego do pracy dla celów rentowych. Jak wskazano powyżej powód takim pracownikiem nie jest. W tych okolicznościach pracodawca wobec powoda nie naruszył również obowiązku określonego w art.14 ust.1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U.2011.127.721 t.j.).

Nie bez znaczenia na ocenę działań pracodawcy pozostaje fakt, iż w dacie rozwiązania z powodem stosunku pracy nie był on pozbawiony źródeł utrzymania. Powód z tytułu częściowej niezdolności do pracy uzyskał świadczenie rentowe w wysokości 2.343,00 zł brutto, co stanowi kwotę wyższą od ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia za pracę – 2.318,80 zł brutto.

Sąd nie podzielił argumentów strony powodowej, iż oświadczenie z dnia 13 stycznia 2014r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę złożyła osoba nieuprawniona (prezes Spółki) co stanowi naruszenie przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę.

Na wstępie należy wskazać, iż uregulowanie zawarte w art. 3¹ §1 k.p. dotyczące reprezentacji pracodawcy, w niniejszym przypadku spółki prawa handlowego, w sprawach z zakresu prawa pracy jest inna niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź handlowego. Jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3¹ §1 k.p. ma w stosowaniu pierwszeństwo przed art. 205 k.s.h. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 listopada 2002r. I PKN 477/01).

Za pracodawcę będącego osobą prawną czynności z zakresu prawa pracy może dokonywać zarząd jako jej organ statutowy. Czynności tych może też dokonywać osoba zarządzająca spółką, jak również inna osoba wyznaczona do tego w statucie spółki, czy w regulaminie (np. prezes jej zarządu), a ponadto osoba, której wyznaczenie wynika z udzielonego jej pełnomocnictwa (art. 96 i art. 98 k.c.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 października 2000r. (I PKN 536/00) organ lub osoba, która na podstawie przepisów prawa lub statutu zarządza jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, mogą wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie. Zgodnie z postanowieniami statusu pozwanej Spółki (§28) pracownicy spółki podlegają zarządowi, zarząd zawiera i rozwiązuje z nimi umowy o pracę oraz ustala wysokość wynagrodzenia (k.154v). Na mocy regulaminu zarządu pozwanej Spółki dokonano wewnętrznego podziału wykonywanych spraw pomiędzy członków zarządu, m.in. w ten sposób, iż prowadzenie polityki zatrudnienia zostało przyznane prezesowi Spółki, zaś sprawy finansowe zastępcy prezesa Spółki (k.166-167). Przyznanie prezesowi uprawnień do prowadzenia spraw Spółki z zakresu prawa pracy odbyło się również na mocy uchwały zarządu nr 1/2009 z dnia 03 lipca 2009r. stwierdzającej, iż wszystkie dokumenty dotyczące spraw kadrowo – pracowniczych będą podpisywane jednoosobowo przez prezesa zarządu, a w razie jego nieobecności jednoosobowo przez wiceprezesa (k.157). Analizując powyższe należy stwierdzić, iż prezes zarządu pozwanej spółki został wyznaczony do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy jednoosobowo.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z zasadą określoną w art.65 kc. co do wykładni oświadczeń woli, uchwałę członków zarządu z dnia 3 lipca 2009r., przy uwzględnieniu okoliczności oraz stosowanej w pozwanej Spółce praktyki, należy tłumaczyć w ten sposób, iż jednoosobowe działanie prezesa spółki odnosi się również do zawierania umów o pracę, ich rozwiązywania, ustalania pracownikom wysokości wynagrodzenia. Potwierdza to zarówno analiza akt osobowych powoda jak również treść zeznań prezesa pozwanej oraz wyjaśnień wiceprezesa spółki. Członkowie zarządu pozwanej potwierdzili, iż w ramach dokonanego wewnętrznego podziału, czynności z zakresu prawa pracy wykonuje prezes zarządu Spółki.

Końcowo należy wskazać, iż wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nieprawidłowej daty ustania stosunku pracy nie stanowi naruszenia przepisów prawa i nie uzasadnia roszczeń odszkodowawczych pracownika. W uchwale z dnia 6 października 1998r. (III ZP 31/98) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pisemne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie musi wskazywać terminu ustania stosunku pracy, który to skutek następuje zawsze w dacie dojścia oświadczenia do adresata w sposób umożliwiający mu realne zapoznanie się z jego treścią (art. 61 KC w związku z art. 300 KP). Złożenie oświadczenia ze wskazaniem terminu przypadającego przed tą datą nie jest więc naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (art. 56 § 1 KP).

Zaprezentowane wcześniej stanowisko Sąd Najwyższy potwierdził w uchwale z dnia 9 września 1999r. (III ZP 5/99) wskazując, iż wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu woli o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę wcześniejszego terminu ustania stosunku pracy niż złożenie tego oświadczenia nie uzasadnia roszczeń pracownika z art. 56 § 1 KP.

Pozwany pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem błędnie wskazał datę ustania stosunku pracy - 13 stycznia 2014r. zamiast daty, w której oświadczenie woli doszło do powoda - 22 stycznia 2014r.), co jednak, jak skazano powyżej, nie stanowi naruszenia przepisów prawa w zakresie rozwiązywania umów o pracę.

Mając wszystko powyższe na uwadze Sąd orzekł o oddaleniu roszczeń powoda.

SSR Alicja Wiśniewska