

Sygn. akt VIII Pa 156/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 stycznia 2017 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Jacek Chaciński

Sędziowie: SO Jadwiga Szumielewicz (spr.)

SO Danuta Dadej –Więsyk

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 stycznia 2017 r. w L.

sprawy z powództwa H. M.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda i pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 24 czerwca 2016 r., sygn. akt IV P 24/16

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, II i III w ten sposób, że przywraca H. M. do pracy w Gminnej Spółdzielni (...) w K. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. oddala apelację pozwanego;

III. zasądza od Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz H. M. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania za drugą instancję.

Sygn. akt VIII Pa 156/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2016 sygn. akt IV P 24/16 Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy w sprawie z powództwa H. M. przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K. o przywrócenie do pracy oddalił powództwo o przywrócenie do pracy; zasądził od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powoda H. M. kwotę 15.618,96 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie z powodem umowy o pracę; zasądził od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powoda H. M. kwotę 4.380,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wyrok ten zapadł na gruncie następujących ustaleń faktycznych oraz rozważań prawnych:

Powód H. M. w 2000 roku został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni i w dniu 6 lipca 2000 roku 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.

Zarząd pozwanej Spółdzielni jest trzyosobowy i oprócz powoda, członkami Zarządu były niezatrudnione w Spółdzielni: A. P. (1) i A. Ł. (1).

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż w dniu (...) roku ok. godz. 9.00, powód został powiadomiony przez magazyniera Z. L. (1), 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. Wobec powyższego powód przyjechał niezwłocznie do magazynu. Powiadomiono także policję, która wszczęła postępowanie, które wobec niewykrycia sprawcy zakończyło się umorzeniem w dniu 20 maja 2016 roku.

Magazynier Z. L. posiadał zakres czynności, zgodnie z którym, min. miał zabezpieczyć magazyn przed kradzieżą, włamaniem i pożarem. Z. L. nie zgłaszał nigdy powodowi, że sposób zabezpieczenia drzwi przedmiotowego magazynu jest niewystarczający.

Sąd I instancji ustalił, iż tego dnia na miejsce przybył także przedstawiciel ubezpieczyciela tj. (...) S.A. (...) rozpatrzeniu roszczeń, pozwana spółdzielnia, w piśmie z dnia 14 stycznia 2016r. została powiadomiona przez (...) S.A., że nie zostanie Spółdzielni przyznane odszkodowanie, ponieważ 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, zaś z dokumentacji szkodowej wynika, że w przedmiotowej sprawie nieznani sprawcy dostali się do wnętrza pomieszczenia po uprzednim zerwaniu kłódki zabezpieczającej drzwi wejściowe.

W dniu 28 grudnia 2015 roku przeprowadzona została inwentaryzacja, w wyniku której w dniu 7 stycznia 2016 roku wyliczono, iż wartość zaginionego w magazynie towaru stanowi kwotę ponad 20.000 zł.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, iż w dniu 20 stycznia 2016 roku Uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej Spółdzielni powód został odwołany z funkcji prezesa Zarządu. Tego też dnia powód sporządził pismo, w którym zgłosił swoją gotowość do pracy, 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. W dniu 27 stycznia 2016r roku powodowi wręczone zostało pismo sporządzone przez 2 członków zarządu A. Ł. (2) i A. P. (1), osoby niezatrudnione z Spółdzielni, w którym oświadczyły, że rozwiązują z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp w trybie dyscyplinarnym, a jako przyczynę tej decyzji wskazano: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na nienależyтым 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 2015 roku, 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, powód nie polecił 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 wyżej wskazanej kwocie, tym bardziej w obecnej sytuacji finansowej spółdzielni.

Dnia 4 lutego 2016 roku na stanowisko prezesa Zarządu pozwanej spółdzielni powołany został J. G.. Gminna Spółdzielnia (...) w K. posiada Statut. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 5.206,32 zł.

W swoich rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy na wstępie przywołał treść art. 52 § 1 Ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (tekst jednolity Dz.U.2016.21), zgodnie z którym, 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).

Następnie Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 składa 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.

Zdaniem Sądu Rejonowego 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.

Powód Uchwałą Rady Nadzorczej z dnia 20 stycznia 2016 roku 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, w ocenie Sądu Rejonowego 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.

Oświadczenie woli wyrażone w imieniu pozwanej Spółdzielni o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 kp zostało dokonane przez członków Zarządu. Zatem zdaniem sądu I instancji 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 Sąd Rejonowy wskazał, iż jego zdaniem przedmiotowa decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, jest także nieuzasadniona. 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 - nienależycie zabezpieczył mienie Spółdzielni, czego skutkiem jest decyzja (...) S.A. o odmowie wypłaty odszkodowania związanego z dokonanym

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

Sąd I instancji podał następnie, iż 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 bezwzględnym 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 pkt 2 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.

Sąd Rejonowy przenosząc powoływane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego na realia przedmiotowej sprawy uznał, iż decyzja (...) członków zarządu pozwanej spółdzielni o natychmiastowym rozwiązaniu z powodów 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, to także, zdaniem tego 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.

Sąd Rejonowy wskazywał następnie, iż z oświadczeń powoda wynika, że to on podpisał polisę ubezpieczeniową z (...)(...) dot. ubezpieczenia mienia spółdzielni oraz że 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, a w szczególności że drzwi do magazynu nie posiadały wymaganych zabezpieczeń, o których mowa w §5 ust1 pkt 1 o.w.u. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że 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. Nadto drzwi do tego magazynu od zawsze były zabezpieczone w taki sam sposób. 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. Zdaniem Sądu Rejonowego zauważyć należy, iż poprzedni magazynier K. K., nie widział potrzeby zgłoszenia powodowi aby dodatkowo zabezpieczyć drzwi tego magazynu; natomiast zgłaszał potrzebę dodatkowego zabezpieczenia innego magazynu położonego na „odludziu”.

Sąd Rejonowy stwierdził następnie, że to powód zawierał umowę z (...) i miał za zadanie w sposób zgodny z o.w.u. zabezpieczyć mienie Spółdzielni. Faktycznie drzwi do magazynu nie zawierały wymaganych zabezpieczeń, to jednak zdaniem tego sądu 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, ponieważ 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. W ocenie Sądu Rejonowego zachowanie powoda należy potraktować jako pewnego rodzaju niedbalstwo ale nie noszące znamion rażącego.

W ocenie sądu I instancji należy dać wiarę zeznaniom powoda, iż był on przekonany, że całość mienia pozwanej spółdzielni jest zabezpieczona prawidłowo, a w szczególności, że zabezpieczenie magazynu, znajdującego się w kompleksie zabudowań Spółdzielni, także jest prawidłowe. Przekonanie powoda, istotnie, zdaniem Sądu Rejonowego, mogło wynikać z faktu, iż od wielu lat w taki sam sposób ten magazyn był zabezpieczony, polisy z (...)cały czas były zawierane i po prostu nie doczytał 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.

Sąd Rejonowy wskazał, iż 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 tego sądu, zachowaniu powoda nie można przypisać waloru ciężkości, czyli świadomego działania wbrew interesom pozwanego.

Sąd Rejonowy miał także 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 tego sądu, zastosowanie tak drastycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy z powodem, który przecież przez wiele lat wykonywał pracę dla dobra Spółdzielni, było zbyt surowym „ukaraniem” powoda za nieświadome przez niego zaniechanie obowiązkowi wynikającemu z o.w.u.

Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda za zasługujące na obdarzenie ich wiarą w całości. Zdaniem sądu 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 Rejonowy również obdarzył wiarą w całości, ponieważ są ze sobą zgodne. W ocenie Sądu zeznania świadka S. R. nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez ten sąd.

Powód ostatecznie domagał się przywrócenia go do pracy w Spółdzielni na stanowisko inne niż stanowisko prezesa zarządu. Zdaniem Sądu Rejonowego podnieść należy, że umowa o pracę łącząca powoda z pozwaną Spółdzielnią dotyczyła zatrudnienia powoda na stanowisku Prezesa Zarządu zaś 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. Sąd Rejonowy wskazał że "przywrócone" zostają warunki pracy i płacy obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego, powód nie może domagać się przywrócenia do pracy w Spółdzielni na inne stanowisko pracy niż to które uprzednio zajmował. Sąd I instancji wskazał, iż jego zdaniem w wyroku przywracającym do pracy sąd nie może decydować iżby danego pracownika przywracać do pracy u danego pracowały na inne istniejące u tego pracodawcy stanowisko pracy, zaś przywrócenie powoda do pracy na stanowisko prezesa Zarządu, czyli na uprzednio zajmowane przez niego stanowisko pracy, jest niemożliwe.

Następnie Sąd Rejonowy przywołał orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz wskazał, iż 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.

W ocenie Sądu Rejonowego opisana wyżej sytuacja nastąpiła w niniejszej sprawie. O dnia 4 lutego 2016 roku na stanowisko prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni powołany został J. G., który te obowiązki nadal wykonuje.

W takiej sytuacji zdaniem Sądu I instancji 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 ten 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 Rejonowy 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).

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zaskarżając go w części dotyczącej punktów I i II oraz zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego to jest art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 3 i art. 39 kodeksu pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie powołanych przepisów i zasadzeniu od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w miejsce żadanego przywrócenia do pracy w sytuacji gdy powód jako osoba objęta szczególną ochroną stosunku pracy wynikająca z art. 39 kp, zgłosił żądanie przywrócenia do pracy, a zgodnie z art. 45 § 3 kp sąd związany jest w takim przypadku żądaniem powoda bez potrzeby analizowania czy przywrócenie do pracy jest niecelowe lub niemożliwe.

Wskazując, na powyższe powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji i przywrócenie powoda do pracy, zwolnienie powoda z kosztów postępowania przed Sądem II instancji oraz zasadzenie od pozwanego kosztów postępowania przed sądem II instancji wg norm prawem przepisanych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł również pozwany zaskarżając go w części dotyczącej punktów II i III oraz zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie, pomimo że ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego bezspornie wynika, że powództwo w całości jest bezzasadne, ponieważ pozwany pracując w pozwanej spółdzielni na stanowisku prezesa zarządu naruszył w stopniu ciężkim podstawowe obowiązki pracownicze, w postaci nie wydania polecenia i nie wykonania odpowiednich zabezpieczeń przeciwwłamaniowych wymaganych przez (...) S.A. podczas ochrony ubezpieczeniowej majątku(...) K.;
2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc poprzez sformułowanie przez Sąd I instancji nieprawidłowego wniosku pozostającego w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym polegającym na przyjęciu przez Sąd, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 stycznia 2016 r. powinno być wręczone powodowi, jako pracownikowi(...) K. przez Prezesa Zarządu Spółdzielni, podczas gdy w okresie 20 stycznia - 4 luty 2016 r. stanowisko to było nieobsadzone, gdyż obecny Prezes Zarządu J. G. powołany został na to stanowisko dopiero w dniu 4 lutego 2016 r.;
3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty przez Sąd I instancji polegający na przekonaniu, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 27 stycznia 2016 r. powinno być wręczone powodowi, jako pracownikowi(...) K. przez Prezesa Zarządu Spółdzielni, podczas gdy w okresie 20 stycznia - 4 luty 2016 r. stanowisko to było nieobsadzone, gdyż obecny Prezes Zarządu J. G. powołany został na to stanowisko dopiero w dniu 4 lutego 2016 r.;
4. błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty przez Sąd I instancji polegający na nie obciążeniu powoda, jako osoby odpowiedzialnej za nienależyte i niezgodne z ogólnymi warunkami ubezpieczenia zabezpieczenie mienia spółdzielni, co w konsekwencji skutkowało odmową wypłaty odszkodowania przez ubezpieczyciela i stratą spółdzielni w wysokości ponad 20.000,00 złotych.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w całości oraz zasadzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zwrot kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego, powód wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył co następuje:

Apelacja powoda jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie w całości.

Apelacja pozwanego jako nieuzasadniona podlega oddaleniu w całości.

Sąd Okręgowy uznał, że poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia dotyczące stanu faktycznego są prawidłowe i przyjął je za własne bez konieczności powtarzania. W toku postępowania apelacyjnego nie zostały zgłoszone nowe wnioski dowodowe, zatem brak było konieczności czynienia przez Sąd Okręgowy własnych ustaleń faktycznych.

Zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 15 maja 2007 roku w sprawie V CSK 37/07 (wyrok SN z dnia 15 maja 2007 roku, sygn. akt V CSK 37/07, Lex nr 442585), surowsze wymagania odnośnie do oceny zgromadzonego materiału i czynienia ustaleń na potrzeby wydania orzeczenia ciążyą na Sądzie odwoławczym wówczas, gdy odmiennie ustala on stan faktyczny w sprawie niż to uczynił Sąd I instancji. Inaczej jest natomiast wtedy, gdy orzeczenie wydane na skutek apelacji zmierza do jej oddalenia, a tym samym utrzymuje w mocy ustalenia poczynione przez Sąd I instancji.

W konsekwencji powyższego Sąd orzekający podziela dokonane przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne zatem nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (vide: postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97 – OSNAP 1998 nr 9, poz. 104 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98 – OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Sąd Okręgowy podziela również konstatację prawną Sądu Rejonowego w zakresie niezgodnego z prawem złożenia oświadczenia woli wyrażonego w imieniu pozwanej Spółdzielni o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Jednakże, właściwie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny jak również prawidłowe uznanie, iż rozwiązanie stosunku pracy naruszyło przepisy prawa nie uchroniło od wyciągnięcia przez ten Sąd wadliwego wniosku, iż brak jest podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda odnośnie przywrócenia go do pracy. W tym zakresie w pełni zgodzić się należy z zarzutem apelacji powoda.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż - co umknęło Sądowi Rejonowemu - powód jest pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Podstawą tej ochrony jest przepis art. 39 kp. W dacie bowiem wręczenia powodowi pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp powód, urodzony w dniu (...), osiągnął wiek 63 lat i 8 miesięcy. Powołać się tutaj należy na art. 24 ust. 1 b pkt 14 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 grudnia 1998 roku (Dz.U. 2016, poz. 887 t.j.), który stanowi, że wiek emerytalny dla mężczyzn urodzonych w okresie od dnia 1 kwietnia 1952 roku do dnia 30 czerwca 1952 roku wynosi co najmniej 66 lat i 6 miesięcy.

Przesłanka dotycząca stażu pracy powoda również została spełniona. Funkcja ochronna i stabilizacyjna przepisu art. 39 kp polega na tym, że jej zastosowanie ma doprowadzić do sytuacji, w której objęty zawartą w nim regulacją pracownik będzie mógł bez przeszkód uzyskać uprawnienia emerytalne bez potrzeby poszukiwania zatrudnienia u innego pracodawcy, ale tylko wówczas gdy kontynuowanie zatrudnienia u aktualnego pracodawcy pozwoli mu na osiągnięcie wieku emerytalnego i uzyskanie uprawnień emerytalnych z mocy samego prawa, po ziszczeniu się warunków określonych w przepisach emerytalnych (orz. SN z 6.12.2012 roku, sygn. akt PK 145/12, LEX nr 1284682, orz. SN z 28.03.2002 roku, sygn. akt I PKN 141/01 OSNP 2004 Nr 5 poz. 86).

Wobec powyższego uznać trzeba, że Sądowi Rejonowemu zniknęła z pola widzenia okoliczność, że powód był pracownikiem chronionym, co przełożenie miało na wadliwą treść zaskarżonego orzeczenia. Podkreślić bowiem

należy, że przepis art. 45 § 3 kp w sposób szczególny ogranicza uprawnienie sądu wynikające z art. 45 § 2 kp. Zgodnie z art. 45 § 3 kp sąd nie może zasądzić zamiast żądania o przywrócenie do pracy, odszkodowania, gdy wypowiedzenie dotyczy osób chronionych przed nim ze względu m.in. na zbliżający się wiek emerytalny.

Zakaz ten przestaje wiązać sąd wtedy, gdy uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ kp (upadłość lub likwidacja pracodawcy). Tylko w takich przypadkach, dotyczących osób, o których mowa w art. 45 § 3 kp, sąd może zasądzić odszkodowanie zamiast roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy. Zakaz przyznawania odszkodowania na miejsce przywrócenia do pracy osobom, o których mowa w art. 45 § 3 kp, jest ściśle interpretowany. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach, stosując art. 8 kp (sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa), sąd może przyznać odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Możliwość orzeczenia przez sąd odszkodowania zamiast wybranego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy stanowi wyjątek od zasady wyrażonej w art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którą wybór roszczenia należy do pracownika. Zasada ta podlega dalszym rygorom, jeżeli chodzi o osoby objęte szczególną ochroną trwałości stosunku pracy (art. 45 § 3 k.p.). Niezastosowanie art. 45 § 3 k.p., tzn. przyznanie odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy, wymaga istotnych racji i mocnych argumentów, starannego wyważenia interesów pracodawcy i pracownika. Bezpieczeństwo pracownika i ochrona jego zdrowia, a nawet życia, są tego rodzaju dobrem, któremu w hierarchii dóbr prawnie chronionych należy przyznać pierwszeństwo przed ochroną miejsca pracy. Racjonalny pracodawca ma możliwość uniknięcia niekorzystnych skutków będących następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli mimo to godzi się na umowę o pracę na czas nieokreślony, to ze wszystkimi skutkami z niej wynikającymi, także z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (uchwała SN z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12, post. II PZP 8/09, wyrok II PK 131/10).

W tym zakresie zupełnie bezzasadna jest argumentacja pozwanego przedstawiona w odpowiedzi na apelację powoda (k. 137). Podkreślić trzeba, że w przedmiotowej sprawie zastosowanie mają przepisy prawa spółdzielczego, a mianowicie art. 52 § 1 ustawy z dnia 16 września 1982 roku prawo spółdzielcze (Dz.U.2016.21 t.j.). Na tej podstawie wskazać należy, że powoda, jako członka zarządu spółdzielni łączył ze spółdzielnią oprócz stosunku organizacyjnego (wykonywanie funkcji prezesa Zarządu), także stosunek pracowniczy, wynikający z zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony. Zachował aktualność pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 7 września 2000 r., I PKN 101/00 (OSNAPiUS 2002 nr 8, poz. 180), iż rozwiązanie przez radę nadzorczą spółdzielni stosunku organizacyjnego wskutek odwołania z funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie rozwiązania umowy o pracę. Również w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 313/10, Sąd Najwyższy uznał, że w przypadku prezesa zarządu spółdzielni stosunek pracy ma charakter komplementarny do funkcji w zarządzie; początkowo spółdzielnia powierza funkcję w zarządzie, a dopiero potem realizację tego pierwotnego stosunku dopełnia się przez nawiązanie stosunku pracy. Pracownicze zatrudnienie jest zatem ściśle zależne od powołania do zarządu i dlatego odwołanie z funkcji członka zarządu spółdzielni może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 kp). Odwołanie członka zarządu prowadzi więc jedynie do rozwiązania stosunku organizacyjnego, jaki łączył go z organizacją spółdzielczą, nie wywołuje zaś bezpośrednich skutków w sferze umownego stosunku pracy.

Zatem uwzględnienie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy nie oznacza w tym przypadku, że pracownik zostaje przywrócony do funkcji prezesa zarządu.

Podkreślić również trzeba, że pozwany w odpowiedzi na apelację nie neguje powyższych okoliczności. Wręcz z treści cytowanych przez niego tez orzeczeń Sądu Najwyższego wynika, iż przyznaje on, że umowa o pracę została rozwiązana niezgodnie z prawem. Pozwany nie zaprzecza powyższym okolicznościom również w swojej apelacji, o której poniżej.

Wobec powyższego, na zasadzie art. 386 § 1 kpc Sąd uwzględnił apelację powoda i zmienił wyrok w zaskarżonej części w ten sposób, że przywrócił powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Przechodząc do apelacji pozwanego to podnieść należy, że jest ona całkowicie bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Zarzut apelacji odnośnie naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego niezastosowanie jest całkowicie chybiony. Podnieść trzeba, że sąd nie ma kompetencji do stosowania tego przepisu wobec stron postępowania, jest ona wyłącznie przyznana pracodawcy. Sąd pracy jedynie ocenia zasadność zastosowania przez pracodawcę tego przepisu w przypadku zakończenia z pracownikiem stosunku pracy w przewidzianym nim trybie.

Ponadto, zarzut ten osadza się na argumentacji, iż powód naruszył w stopniu ciężkim podstawowe obowiązki pracownicze. Podnieść należy, że dla oceny zasadności orzeczenia Sądu Rejonowego konstatacja odnośnie zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest drugorzędna. Niezależnie bowiem od ustalenia, czy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp było uzasadnione lub nie, niezmienionym pozostaje fakt, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało powodowi złożone niezgodnie z prawem. Statut pozwanej Spółdzielni z dnia 14 czerwca 2015 roku (koperta k. 80) w § 32 pkt 2 stanowi, że prezes Zarządu jednoosobowo decyduje w sprawach pracowniczych, przyjmowania, zwalniania, awansowania i karania. Jest on wyłącznym podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy jako pracodawca w rozumieniu art. 3¹ kp. Zatem złożenia powodowi oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania z nim stosunku pracy mógł dokonać wyłącznie nowy prezes Zarządu, a nie - jak miało to miejsce w przedmiotowej sprawie - dwaj członkowie Zarządu.

Bezprzedmiotowy jest również zarzut dotyczący naruszenia prawa procesowego tj. art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 328 § 2 kpc co skutkowało przyjęciem, że to właśnie nowy prezes Zarządu miał wyłączne kompetencje do rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przede wszystkim podnieść trzeba, że zarzut ten, poza wymienieniem przepisów prawa procesowego w swojej treści w żaden sposób nie odnosi się faktycznie do naruszenia przepisów procesowych z zakresu oceny dowodów oraz sporządzenia uzasadnienia. Sformułowana przez pozwanego treść zarzutu stoi w pełnym oderwaniu od wskazanych przez pozwanego przepisów, które w jego ocenie miał naruszyć Sąd Rejonowy. Pozwany jedynie przytacza elementy stanu faktycznego, które to ustalenia były bezsporne. Nadmienić należy, że okoliczność, iż w dacie złożenia oświadczenia woli powodowi o zakończeniu z nim stosunku pracy nie był jeszcze powołany nowy prezes Zarządu nie uzasadnia złożenia takiego oświadczenia bezprawnie. Nie ma racji pozwany twierdząc, iż oświadczenie takie mogło być złożone przez dwóch członków Zarządu zgodnie z reprezentacją Spółdzielni określoną w Statucie. Wskazać bowiem trzeba, że § 33 Statutu deleguje dwóch członków Zarządu lub jednego członka Zarządu i pełnomocnika do składania oświadczeń woli za Spółdzielnię wyłącznie w zakresie określonym w § 30 Statutu. W wyłączną kompetencję z zakresu stosunków z prawa pracy tj. przyjmowania i zwalniania pracowników został wyposażony prezes Zarządu - § 32 pkt 2 Statutu. Oznacza to, że powód, z chwilą odwołania go z funkcji prezesa Zarządu w dalszym ciągu pozostawał pracownikiem Spółdzielni na podstawie zawartej z nią umowy o pracę. Zatem rozwiązanie stosunku pracy z powodem mogło nastąpić dopiero najwcześniej z datą 4 lutego 2016 roku, kiedy powołany został nowy prezes Zarządu.

Nie można również zgodzić się z zarzutem apelacji, iż Sąd pierwszej instancji dopuścił się błędu w ustaleniach faktycznych. Ustalenia te bowiem są prawidłowe. Sąd Rejonowy w sposób pokrywający się z ustaleniami poczynionymi przez pozwanego ustalił, iż w okresie od 20 stycznia 2016 roku do 4 lutego 2016 roku stanowisko prezesa Zarządu było nieobsadzone i dopiero w dniu 4 lutego 2016 roku został powołany nowy prezes Zarządu. Sąd Rejonowy dał temu pełny wyraz na str. 2 uzasadnienia akapit 5 i str. 3 uzasadnienia akapit 2. Ustalenia te były bezsporne, co czyni zarzut bezzasadnym.

Całkowicie chybiony jest zarzut apelacji dotyczący błędu w ustaleniach faktycznych, który miał polegać na nieobciążeniu powoda odpowiedzialnością za nienależyte i niezgodne z ową zawartą polisy zabezpieczenia mienia Spółdzielni, który to błąd miał skutkować odmową wypłaty odszkodowania przez ubezpieczyciela i stratą Spółdzielni w wysokości ponad 20.000,00 zł.

Pomimo bezpodstawności tego zarzutu podkreślić jeszcze raz należy, co już było omawiane powyżej, że ocena zasadności zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp nie ma fundamentalnego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Okoliczność, że Sąd Rejonowy poczynił ustalenia w tym zakresie de facto nie jest przedmiotem kontroli instancyjnej. Faktem mającym pierwszorzędne znaczenie jest wyłącznie to, czy złożone powodowi oświadczenie woli o zakończenia z nim stosunku pracy było zgodne z prawem i czy w przypadku bezprawności rozwiązania z nim stosunku pracy powód może skutecznie domagać się przywrócenia do pracy. Pozwany w swojej apelacji w żadnym miejscu nie neguje poczynionych w tym zakresie ustaleń przez Sąd Rejonowy, zaś jego argumentacja skupiona jest wyłącznie na zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Wobec powyższego apelacja pozwanego jako całkowicie nieuzasadniona, na zasadzie przepisu art. 385 kpc podlega oddaleniu w całości.

W punkcie III wyroku Sąd Okręgowy zasądził od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz H. M. kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne. Takie rozstrzygnięcie uzasadnia przepis art. 98 § 1 k.p.c., który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do kosztów zalicza się również wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika (art. 98 § 3 k.p.c.), którego wysokość określona jest w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015, poz. 1800 -obowiązujący w dacie wniesienia apelacji). Zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 powyższego zarządzenia stawki minimalne w sprawach 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 wynoszą 360 złotych Zgodnie natomiast z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia stawka w postępowaniu apelacyjnym prowadzonym przez Sąd Okręgowy wynosi 50% stawki minimalnej, tj. 180 złotych. Tym samym uzasadnione było zasądzenie kosztów procesu w tej wysokości.

Jadwiga Szumielewicz Jacek Chaciński Danuta Dadej - Więsyk