

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2016 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy U. K., A. P. (1)

Protokolant: Paulina Sarnowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 lutego 2016 r. we W.

sprawy z powództwa B. P.

przeciwko (...) spółka z o. o. we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 1.877 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka B. P. pozwem z dnia 14 sierpnia 2014 r. (data stempla pocztowego), wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) spółka z o.o. we W. powództwo o odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony w kwocie 6.000 zł na podstawie art. 58 kodeksu pracy oraz w kwocie 42.000 zł na podstawie art. 471 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kodeksu pracy.

W uzasadnieniu swojego pozwu, powódka wskazała, że zawarła ze stroną pozwaną umowę o pracę na czas określony do dnia 14 lutego 2018 r. Stanowisko pracy powódki było stanowiskiem menadżerskim, tj. powódka zarządzała dwoma, a następnie czterema salonami. Po podziale spółki na cztery spółki, pozbawiono powódki możliwości skutecznego zarządzania, co powódka zgłaszała P. K.. Powódka nie otrzymała żadnej pomocy. Pomimo jej starań i pracy, powódka nie mogła nic zmienić. Z czasem powódka zauważyła, że podwładne jej osoby nie wykonywały i nie słuchały jej poleceń. W tej sytuacji została wezwana na rozmowę, w czasie której P. K. wyraził zarzuty w stosunku do jej osoby, co powódka odebrała jako serię szykan. P. K. mówił podniesionym tonem, używał wyzwisk. Następnie P. K. stwierdził, że powódka nie pracuje w jego firmie i podsunął jej dokument pt „porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę” datowany na dzień 31 lipca 2014 r. i kazał go powódce podpisać. W związku z nerwową atmosferą i pod wpływem stresu powódka podpisała ten dokument. Po chwili powódka zorientowała się, że porozumienie to jest bezskuteczne ze strony strony pozwanej z uwagi na sposób reprezentowania spółki, gdyż powódka pełniła w spółce funkcje wiceprezesa. Pod przedstawionym do podpisu dokumentem nie podpisały się osoby z Rady Nadzorczej, ani też pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. W tym celu podsunięto powódce do podpisu pełnomocnictwo dla A. K. (1) do podpisania z powódką porozumienia. Zatem w ocenie powódki sposób reprezentacji spółki był nieprawidłowy do złożenia w jej imieniu oświadczenia woli, a zatem należy uznać, że nieskuteczny/nieważny. W dniu 1 sierpnia 2014 r. uznając, że umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31 lipca 2014 r. nie pozwolono powódce przystąpić do pracy. W

związku z tym powódka została zmuszona do wydania rzeczy należących do pracodawcy i wydano powódce świadectwo pracy. W uzasadnieniu żądania kwoty 42.000 zł powódka wskazała, że podstawą jej żądania jest sam fakt, że strona pozwana nie wykonała zobowiązania wynikającego z zawartej umowy o pracę tj. rozwiązała ją przed upływem okresu jej obowiązywania pomimo braku podstaw do takiego rozwiązania.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż powódka w dniu 31 lipca 2014 r. zawarła ze stroną pozwaną porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 14 lutego 2013 r. Za stroną pozwaną porozumienie to zostało podpisane przez A. K. (1), a także porozumienie to zostało podpisane przez powódkę. W tym dniu również powódka wskazała, że porozumienie to stanowi rozliczenie wszelkich wierzytelności powódki w stosunku do strony pozwanej. A. K. (1) działała w charakterze pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników strony pozwanej. Porozumienie z dnia 31 lipca 2014 r. zostało potwierdzone pismem z dnia 26 września 2014 r. Umowa została rozwiązana na mocy porozumienia stron, co zostało przez powódkę potwierdzone treścią pełnomocnictwa z dnia 31 lipca 2014 r. które zostało sporządzone z inicjatywy powódki, a także wydanie przez powódkę w dniu 1 sierpnia 2014 r. wszystkich służbowych przedmiotów tj. laptopa, telefonu komórkowego, karty parkingowej. Skoro umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, a nie przez wypowiedzenie, powódka nie ma prawa skutecznie wnieść pozwu – odwołania. Strona pozwana wskazała, że powódka żądając kwoty 42.000 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 471 kc, nie wskazała ani na bezprawność działania pracodawcy, ani na winę, ani też na szkodę i związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pracodawcy a szkodą.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 14 lutego 2013 r. powódka zawarła ze spółką (...) spółka z o.o. we W. umowę o pracę na czas określony od 14 lutego 2013 r. do 14 lutego 2018 r. na stanowisku Dyrektora Zarządzającego – M. Direktor w pełnym wymiarze czasu pracy. Strony nie przewidziały możliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Z dniem 12 czerwca 2014 r. powódka została przejęta w trybie art. 23 (1) kp przez stronę pozwaną tj. spółkę (...) spółka z o.o. we W..

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło kwotę 2.000 zł brutto.

Powódka ma wyższe wykształcenie, ukończyła studia magisterskie na kierunku Zarządzanie.

Dowody: akta osobowe powódki

Zaświadczenie o wysokości zarobków powódki k. 35

P. K. pełni funkcję Prezesa Zarządu strony pozwanej. Powódka pełniła funkcję Vice-Prezesa Zarządu u strony pozwanej.

Jedynym wspólnikiem strony pozwanej jest P. K..

Zgodnie z umową spółki, stroną pozwaną mogli reprezentować Prezes lub Vice-Prezes Zarządu strony pozwanej, każdy samodzielnie.

Dowody: odpis z KRS strony pozwanej k. 26-31

Uchwała nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników strony pozwanej z dnia 15 września 2014 r. k. 33-34

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwałą nr (...) z dnia 31 lipca 2014 r. powołało A. K. (1) jako pełnomocnika strony pozwanej do dokonywania wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu strony pozwanej względem powódki B. P. w szczególności do składania oświadczeń w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powódką.

Dowody: uchwała nr (...) z dnia 31 lipca 2014 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników strony pozwanej k. 37

Powódka nie potrafiła współpracować z podwładnymi pracownikami, co stało się przedmiotem rozmowy pomiędzy P. K., a powódką. Powódka nie potrafiła współpracować z A. P. (2) i innymi pracownikami.

Dowody: przesłuchanie świadka A. P. (2) k. 81 (płyta CD)

przesłuchanie świadka A. K. (1) k. 81 (płyta CD)

przesłuchanie świadka D. P. k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka P. P. k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka M. W. k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka N. M. k. 217 (płyta CD)

przesłuchanie świadka B. S. k. 217 (płyta CD)

W związku z tym, że powódka nie potrafiła współpracować z pracownikami strony pozwanej P. K. zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a także odwołanie powódki z funkcji członka zarządu.

Dokumenty o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron i dokumenty związane z odwołaniem powódki z funkcji członka zarządu przygotowała A. P. (2).

Powódka spotkała się z P. K., po jego powrocie i powrocie jego żony z podróży służbowej we W. w biurze mieszczącym się w (...) we W..

Powódka po długiej rozmowie z P. K., częściowo w obecności A. P. (2) i A. K. (1), po przeczytaniu dokumentów, w tym dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron podpisała te dokumenty wyrażając zgodę na takie rozwiązanie umowy o pracę.

W tym dniu również powódka podpisała pełnomocnictwo dla A. K. (1) do rozwiązania umowy o pracę z nią jako pracownikiem w imieniu strony pozwanej na mocy porozumienia stron.

A. K. (1) przyjechała w tym dniu do biura w (...), gdzie prowadzili rozmowę P. K. i powódka, gdyż powódka nie chciała podpisywać jakichkolwiek dokumentów podpisanych przez A. P. (2).

A. K. (1) przyjechała jako pełnomocnik strony pozwanej i w imieniu strony pozwanej rozwiązała z powódką umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Nikt w żaden sposób nie wymagał od powódki, ani też nie składał na nią żadnego nacisku, aby rozwiązała umowę o pracę na mocy porozumienia stron. Wprawdzie wcześniej rozmowa powódki z P. K. była emocjonalna, lecz nikt nie wywierał żadnej presji na powódkę, aby powódka składała oświadczenia woli wbrew swojej woli.

Po podpisaniu pism, powódka przeszła po salonach i pożegnała się z wszystkimi pracownikami. Powódka zdała wszystkie służbowe przedmioty tj. laptop, telefon służbowy, a także kartę parkingową i kartę przejść dla pracowników strony pozwanej.

Nikt nie kładł żadnego nacisku na powódkę, aby podpisała jakikolwiek dokumenty, nie zmuszał powódki do niczego. Powódka była osobą o silnej osobowości i nigdy nie była osobą, której kiedykolwiek ktoś coś narzucił.

Wszystkie ustalenia pomiędzy stronami były zgodnie ustalone, omówione i powódka opuściła biuro w zgodzie ze stroną pozwaną.

Powódka bez oporu i bez żadnych uwag przyjęła świadectwo pracy.

Dowody: przesłuchanie świadka A. P. (2) k. 81 (płyta CD)

przesłuchanie świadka A. K. (1) k. 81 (płyta CD)

przesłuchanie świadka A. K. (2) k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka M. W. k. 131 (płyta CD)

przesłuchanie świadka N. M. k. 217 (płyta CD)

przesłuchanie powódki (częściowo) k. 221 (płyta CD)

przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. K. k. 221 (płyta CD)

W dniu 26 września 2014 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników uchwałą nr (...) powołało A. K. (1) jako pełnomocnika strony pozwanej do dokonania potwierdzenia w imieniu strony pozwanej całego porozumienia z dnia 31 lipca 2014 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powódką na pomocy porozumienia stron.

W dniu 26 września 2014 r. P. K. udzielił jako Prezes Zarządu strony pozwanej pełnomocnictwa A. K. (1) do dokonania potwierdzenia w imieniu strony pozwanej w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy powódką a stroną pozwaną.

Pismem z dnia 26 września 2014 r., doręczonym powódce w dniu 2 października 2014 r., A. K. (1) potwierdziła jako pełnomocnik strony pozwanej powołany uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników strony pozwanej z dnia 31 lipca 2014 r. czynność rozwiązania umowy o pracę z powódką w imieniu strony pozwanej.

Dowody: pismo A. K. (1) z dnia 26 września 2014 r. k. 38

uchwała nr (...) z dnia 26 września 2014 r. Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników strony pozwanej k. 40

pełnomocnictwo z dnia 26 września 2014 r. k. 41

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie, powódka domagała się odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, powołując się na art. 56 kodeksu pracy, który stanowi, że 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, a także art. 471 kodeksu cywilnego podnosząc, że doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę, zatem wnosi o dalsze odszkodowanie, gdyż niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę, która winna trwać do końca terminu jej zawarcia.

Swoje roszczenie o odszkodowanie powódka wywodziła z faktu, iż w rzeczywistości nie rozwiązano z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron, lecz strona pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia (pozbawiając ją możliwości dalszego świadczenia pracy).

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powódka pełniła funkcję Vice-Prezesa Zarządu strony pozwanej i jednocześnie była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Zarządzającego.

Bezspornym jest też, że obie strony (w tym za stroną pozwaną A. K. (1) i P. K.) podpisały dokument zatytułowany „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron” z datą 31 lipca 2014 r., w którym obie strony zgodnie oświadczyły, że z dniem 31 lipca 2014 r. strony rozwiązują umowę o pracę powódki na mocy porozumienia stron. Strona pozwana w trakcie postępowania sądowego w całej rozciągłości potwierdziła okoliczność, że w tym dniu zamierzała rozwiązać umowę o pracę z powódką na mocy porozumienia stron i podtrzymuje swoje stanowisko o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Zgodnie z art. 30 § 1 kp, umowa o pracę rozwiązuje się bądź na mocy porozumienia stron, bądź przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem) bądź przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) lub też z upływem czasu, na który była zawarta.

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. Może być zawarta w dowolnej formie i w każdym momencie istnienia stosunku pracy.

Umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne (por. wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 306, odnoszący się do umowy zawartej na czas określony). Wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z dnia 4 października 2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 211).

W niniejszej sprawie bezspornym było to, że strony, w tym za stroną pozwaną P. K., prowadziły rozmowy odnośnie faktu, że powódka nie jest osobą, która w sposób uznany przez stronę pozwaną za prawidłowy prowadzi nadzór nad pracownikami, że istnieje konflikt pomiędzy powódką, a podwładnymi jej pracownikami.

W ocenie Sądu, dla oceny zasadności żądania pozwu bez znaczenia była okoliczność, czy brak porozumienia pomiędzy powódką, a podwładnymi jej pracownikami był wynikiem niewłaściwego zachowania powódki, czy też wynikiem organizacji pracy lub też niewłaściwego stosunku pracowników do powódki.

Zarówno powódka, jak i zeznający w charakterze strony pozwanej P. K. zgodnie przyznali, że istniał konflikt pomiędzy powódką, a podwładnymi jej pracownikami i należało tą sytuację rozwiązać, gdyż żadna ze stron nie chciała kontynuować współpracy w tej sytuacji.

W tych okolicznościach doszło do rozmowy powódki z P. K., w wyniku której to rozmowy obie strony doszły do porozumienia, że rozwiązują umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Powódka w swoich zeznaniach potwierdziła fakt, na który też wskazywali świadkowie A. P. (2), A. K. (1) i N. M. oraz P. K., a także na który wyraźnie wskazuje dokument zawarty w aktach sprawy tj. porozumienie podpisane z dnia 31 lipca 2014 r. że strony zgodnie podpisały dokument, w który stwierdzono, że rozwiązują umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

W ocenie Sądu, taki był zamiar obu stron, tj. zarówno powódka, jak i strona pozwana zamierzały w tym dniu rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron i takie też złożyły oświadczenia.

Zatem, skoro rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron jest umową rozwiązującą stosunek pracy i może być ona zawarta w dowolnej formie, w każdym momencie istnienia stosunku pracy, a także umowę o pracę można rozwiązać na mocy porozumienia stron przez czynności konkludentne, należy uznać, że strony z dniem 31 lipca 2014 r. zawarły porozumienie o tym, że rozwiązują umowę o pracę powódki z dniem 31 lipca 2014 r.

Dokonując analizy dokumentu z dnia 31 lipca 2014 r., choćby wobec literalnej treści tego dokumentu nie sposób uznać, aby dokument ten był rozwiązaniem umowy o pracę powódki dokonany przez stronę pozwaną.

Dokonując literalnej wykładni treści tego dokumentu należy uznać, że analiza jego treści wprost wskazuje, że strony podpisały porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę tj. wyraziły wolę i zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, a nie była to jednostronna czynność rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę.

O powyższym świadczy jednoznacznie nie tylko tytuł dokumentu tj. „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, lecz również jego treść, w której wyraźnie wskazano, że: „umowa o pracę z dnia 14 lutego 2013 r. zostaje rozwiązana za porozumienia stron...” W treści dokumentu nie ma żadnego sformułowania, które mogłoby choćby sugerować, że jest to jednostronna czynność pracodawcy polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde jej zachowanie się, które ujawnia w sposób dostateczny jej wolę. Oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (art. 65 § 1 k.c.). Oznacza to, że wszelkie oświadczenia woli należy tłumaczyć stosownie do okoliczności, w których zostały złożone. Ten sam zwrot może bowiem znaczyć co innego w różnym kontekście sytuacyjnym. Miarodajną jest przy tym chwila złożenia oświadczenia woli przez stronę a nie wyrażone później jej intencje (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168).

Mając powyższe na uwadze, skoro dokument podpisany przez obie strony stosunku pracy w dniu 31 lipca 2014 r. jest porozumieniem stron o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie jednostronną czynnością pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, należy rozstrzygnąć powódki o odszkodowanie oddalić.

Zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana na mocy porozumienia stron. Jest to zatem jedna z prawnie dopuszczanych form rozwiązania stosunku pracy, do którego dochodzi w skutek zgodnej woli stron, mającej na celu osiągnięcie określonego skutku – rozwiązania więzi prawnej łączącej pracownika z pracodawcą. W przypadku takiego sposobu rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie określił żadnych roszczeń jakie mogłyby przysługiwać pracownikowi, a o których mowa w Oddziałach 4 do 6a Rozdział II Kodeksu pracy. Powódka nie mogła więc żądać odszkodowania.

Choćby z tych powyższych przyczyn roszczenie powódki o odszkodowanie na podstawie art. 58 kp, a także odszkodowanie na podstawie art. 471 kc nie zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego rozważenia wymagało to, że każda ze stron (pracownik, pracodawca) może uchylić się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia, powołując się na wady oświadczenia woli skatalogowane w Kodeksie cywilnym w zw. z art. 300 k.p. Możliwość uchylenia się od skutków prawnych wadliwego oświadczenia woli jest prawem podmiotowym kształtującym, a więc jego skutki powstają wprawdzie z chwilą złożenia stosownego oświadczenia na piśmie, jednakże działa ono ex tunc. Oznacza to, iż takie oświadczenie jest nieważne od samego początku, tj. od chwili jego złożenia, a zatem nie dochodzi do skutecznego rozwiązania umowy o pracę. Skoro więc nie dochodzi do rozwiązania stosunku pracy, to strona w świetle art. 189 k.p.c. może żądać ustalenia istnienia lub nie istnienia stosunku prawnego (patrz np. uzasadnienie wyrok S.N. z 19 marca 2002 r., I PKN 156/01, lex 74585; S.N. z 19 listopada 2003 r., V CK 477/02).

Powódka w niniejszym postępowaniu, co było niesporne, nie uchyliła się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli, a jedynie podniosła, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, gdyż uznała, że oświadczenie woli pracodawcy nie było oświadczeniem skutecznym (było nieważne) wobec niej, gdyż nie spełniało wymogów z art. 210 KSH.

Zatem powódka jako jedyny argument świadczący o tym, że należy jej się odszkodowanie podniosła fakt, że wobec treści art. 210 KSH, oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie

było „ważne”, „skuteczne” (k. 4 pozwu „... taki sposób podpisania porozumienia (sposób reprezentacji spółki należy uznać za nieprawidłowy i – wobec brzmienia ww. kodeksu spółek handlowych – nieskuteczny/nieważny”).

Skoro zatem roszczenie powódki oparte są o zarzut, że oświadczenie woli strony pozwanej z dnia 31 lipca 2014 r. było nieważne/nieskuteczne, to należy uznać, że profesjonalny pełnomocnik powódki winien był wnosić co najwyżej o ustalenie istnienia stosunku pracy na podstawie art. 189 kpc i ewentualnie wynagrodzenie za czas gotowości do pracy, a nie odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Skoro bowiem powódka uznaje, że oświadczenie woli złożone przez stronę pozwaną w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron było nieważne, gdyż złożone przez organ, który nie miał uprawnienia do składania oświadczeń woli w imieniu spółki wobec powódki jako członka zarządu, to tak samo organ ten nie mógł skutecznie złożyć oświadczenia woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Brak skuteczności (nieważność) oświadczenia woli, na której się powołuje powódka ze strony pozwanej jako oświadczenia woli złożonego przez organ spółki nieuprawniony do składania oświadczeń woli dotyczy więc zarówno braku skuteczności w zakresie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jak i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odszkodowanie na podstawie art. 56 kp należy się tylko i wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca złoży pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro powódka twierdzi, że nie zostało jej złożone żadne oświadczenie (gdyż oświadczenie strony pozwanej z porozumienia z dnia 31 lipca 2014 r. jest w jej ocenie nieważne), to nie należy się jej odszkodowanie, lecz co najwyżej ma prawo wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy.

W ocenie Sądu jednak, niezależnie od powyższego, że roszczenie powódki o odszkodowanie nie zasługiwało na uwzględnienie w związku z wewnętrznymi sprzecznymi i nielogicznymi argumentami powódki w zakresie braku ważności oświadczenia woli, w ocenie Sądu doszło do zawarcia pomiędzy stronami do zgodnych oświadczeń w zakresie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Przede wszystkim należy wskazać, że powódka w żaden sposób nie zaprzeczyła temu, że złożyła stronie pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron.

Powódka nie uchyliła się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli, pomimo, że w postępowaniu działała przez profesjonalnego pełnomocnika.

Jedyną okolicznością, na którą wskazywała powódka w zakresie złożonego przez siebie oświadczenia woli było to, że działała pod wpływem stresu, w wyniku niewłaściwego zachowania P. K., który w jej ocenie ją obrażał, krzyczał.

Sąd nie jest w stanie ocenić, czy takie argumenty podnoszone przez powódkę były argumentami powołującymi się na wadę oświadczenia woli – błąd czy groźbę.

W myśl art. 86 § 1 kc, jeżeli błąd wywołała druga strona podstępnie, uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu może nastąpić także wtedy, gdy błąd nie był istotny, jak również wtedy, gdy nie dotyczył treści czynności prawnej.

Natomiast zgodnie z art. 87 k.c., kto złożył oświadczenie woli pod wpływem bezprawnej groźby drugiej strony lub osoby trzeciej, ten może uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe.

Jednocześnie zachowanie wymogów formalnych oświadczenia o uchyleniu się od skutków prawnych wymaga aby było złożone na piśmie, skierowane do określonego adresata w taki sposób żeby mógł zapoznać się z jego treścią oraz powinno dotrzeć do adresata w rocznym terminie, określonym w art. 88 k.c., tak aby mógł on zapoznać się z jego treścią (vide uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 1967 r., III CZP 7/67, OSNCP 1967, nr 10, poz.

171). Uprawnienie do uchylenia się od skutków oświadczenia woli przysługuje wyłącznie tej osobie, która złożyła dotknięte wadą oświadczenie woli, nigdy zaś drugiej stronie czynności prawnej. Uprawnienie wygasa po upływie roku od wykrycia błędu (art. 88 § 2 k.c.).

Skuteczność uchylenia się od skutków prawnych oświadczenia jest uzależniona od spełnienia ustawowych przesłanek oraz po zachowaniu wymogów formalnych. Mianowicie zgodnie z art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p., w razie błędu co do treści czynności prawnej można uchylić się od skutków prawnych swego oświadczenia woli. Jeżeli jednak oświadczenie woli było złożone innej osobie, uchylenie się od jego skutków prawnych dopuszczalne jest tylko wtedy, gdy błąd został wywołany przez tę osobę, chociażby bez jej winy, albo gdy wiedziała ona o błędzie lub mogła z łatwością błąd zauważyć, ograniczenie to nie dotyczy czynności prawnej nieodpłatnej. Można powoływać się tylko na błąd uzasadniający przypuszczenie, że gdyby składający oświadczenie woli nie działał pod wpływem błędu i oceniał sprawę rozsądnie, nie złożyłby oświadczenia tej treści (błąd istotny).

W niniejszej sprawie powódka nie uchyliła się od skutków złożonego przez siebie oświadczenia woli. Co więcej, jak wykazało postępowanie dowodowe, to powódka wskazała stronie pozwanej, że aby doszło skutecznie do złożenia przez strony oświadczeń woli o rozwiązaniu umowy o pracę z nią, winna ona udzielić pełnomocnictwa A. K. (1) do rozwiązania umowy o pracę z nią, gdyż powódka jest członkiem zarządu strony pozwanej. To powódka dobrowolnie podpisała pełnomocnictwo dla A. K. (1) jako członek zarządu strony pozwanej, aby A. K. (1) w imieniu strony pozwanej rozwiązała z powódką umowę o pracę na mocy porozumienia stron.

Zgodnie z art. 210 § 1 hsh, w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników.

W niniejszej sprawie, bezspornym było (powódka nie podważyła prawdziwości tego dokumentu) uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 31 lipca 2014 r. rn (...) zostało udzielone pełnomocnictwa A. K. (1) do dokonania wszystkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w imieniu strony pozwanej, w szczególności rozwiązania z powódką w imieniu strony pozwanej umowy o pracę.

Zatem należy uznać, że zostały spełnione warunki z art. 210 ksh, tj. oświadczenie woli zostało złożone przez ustanowionego przez zgromadzenie wspólników pełnomocnika, gdyż upoważnienie takie zostało złożone przez A. K. (1) W ocenie sądu bez znaczenia jest w treści dokumenty z dnia 31 lipca 2014 r. wskazanie, że A. K. (1) działa jako pełnomocnik powódki.

Nawet jeśli strona pozwana błędnie określiła A. K. (1) w treści dokumentu jako pełnomocnika powódki jako członka zarządu, a nie jako pełnomocnika ustanowionego uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników, to w rzeczywistości A. K. (1) takie pełnomocnictwo od zgromadzenia wspólników posiadała.

Niezależnie od powyższego, należy podkreślić, że wprawdzie dokument pn. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron i uchwała Zgromadzenia Wspólników o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu noszą inne daty tj. Rozwiązanie umowy o pracę nosi datę 31 lipca 2014 r., a uchwała nosi datę 1 sierpnia 2014 r. lecz jak wynika z zebranego materiału dowodowego wszystkie dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę i odwołania powódki z funkcji członka zarządu powódka podpisywała w jednym dniu, przy czym żaden ze świadków, ani też strony nie potrafiły dokładnie określić, czy było to w dniu 31 lipca 2014 r. czy też w dniu 1 sierpnia 2014 r.

Powódka nie uchyliła się od skutków prawnych złożonego przez siebie oświadczenia woli, nie wskazała nawet na jakie wady oświadczenia woli powołuje się wskazując, że nie rozwiązała ze stroną pozwaną umowy o pracę na mocy porozumienia stron, lecz jedynie nie uchylając się od złożonego przez siebie oświadczenia woli, podniosła, że oświadczenie woli strony pozwanej jest nieważne (nieskuteczne), gdyż strona pozwana była niewłaściwie reprezentowana.

Skoro zatem, jak wynika z zebranego materiału dowodowego oświadczenie woli w imieniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę złożyła A. K. (1), która działała na mocy udzielonego jej pełnomocnictwa przez

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników z dnia 31 lipca 2014 r., a bez znaczenia było to, że także miała dodatkowo pełnomocnictwo od powódki jako członka zarządu, zatem należy uznać, że skutecznie złożyła oświadczenie woli w imieniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron, niezależnie od tego, czy było to w dniu 31 lipca 2014 r. czy też w dniu 1 sierpnia 2014 r.

Niezależnie od powyższego uchwałą z dnia 26 września 2014 r. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników powołało A. K. (1) do potwierdzenia w imieniu strony pozwanej całego porozumienia z dnia 31 lipca 2014 r. w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę pomiędzy stronami. A. K. (1) takie potwierdzenie powódce złożyła pismem z dnia 26 września 2014 r.

Dodatkowo należy wskazać, że zgodnie z utrwaloną już judykaturą, czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością dokonuje jej zarząd - art. 3 (1) § 1 k.p. w związku z art. 201 § 1 k.s.h. Ponadto na podstawie art. 3 (1) § 1 k.p. możliwe jest wyznaczenie przez zarząd spółki osoby do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny, niż przewidują to przepisy k.s.h. Uregulowanie w art. 3 (1) § 1 k.p. sprawy reprezentacji spółki w sprawach z zakresu prawa pracy jest bowiem inne niż w sprawach z zakresu prawa cywilnego bądź prawa handlowego, a przy tym jest to unormowanie szczególne, co oznacza, że art. 3 (1) § 1 k.p. ma w stosowaniu pierwszeństwo przed art. 205 k.s.h. (m.in. wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 15 maja 2014 r. III AUa 936/13 LEX nr 1496085).

Zatem jeśli oświadczenie woli złożone przez A. K. (1) w imieniu strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie było nieważne, gdyż działała ona zarówno jako pełnomocnik powołany uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 31 lipca 2014 r., jak również jako pełnomocnik ustanowiony przez powódkę i dodatkowo zostało ono potwierdzone przez P. K., jak również dodatkowo jej oświadczenie zostało potwierdzone przez stronę pozwaną na mocy uchwały z dnia 26 września 2014 r., to należy uznać, że doszło do zgodnego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, bo zarówno powódka nie uchyliła się skutecznie od złożonego oświadczenia woli, a także strona pozwana potwierdziła w całej rozciągłości oświadczenie złożone przez A. K. (1) w jej imieniu.

Zatem należy uznać, że roszczenie powódki o odszkodowanie na podstawie art. 56 kp było niezasadne.

Skoro roszczenie powódki o odszkodowanie na podstawie art. 56 kc należało uznać, za niezasadne, również roszczenie powódki o zapłatę kwoty 42.000 zł należało uznać również za niezasadne.

Powódka wprawdzie wskazała jako podstawę prawną swojego roszczenia o odszkodowanie w/w kwoty 42.000 zł art. 471 kc w zw. z art. 300 kp, lecz mając na uwadze uzasadnienie faktyczne tego roszczenia tj. uznanie, że powódce należy się w/w kwota z uwagi na fakt, że strona pozwana poprzez złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia uniemożliwiła powódce dalsze świadczenie pracy u strony pozwanej, co pozbawiło ją dochodów w takiej wysokości, należy uznać, że roszczenie powódka oparła o orzeczenie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. SK 18/05, w którym Trybunał uznał, że odszkodowanie przyznawane przez Sąd Pracy na podstawie art. 58 kp, nie odpowiada często wysokości odpowiadającej zaistniałej szkodzie, a zatem skoro wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest on niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP.

W uzasadnieniu orzeczenia Trybunał wskazał, iż zapis art. 58 k.p. powoduje naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polegającej na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. W judykaturze istnieje spór, czy rozszerzona odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 56kp jest odpowiedzialnością na podstawie art. 415 kc, czy też na podstawie art. 471 kc.

Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach zdecydowanie opowiada się za odpowiedzialnością deliktową pracodawcy tj. na podstawie art. 415 kc, a nie na podstawie art. 471 kc, przyjmując, że nie istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. W jednym z uzasadnień

Sąd Najwyższy podkreśla, iż rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter *ius cogens* i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. (por. wyrok SN z 28 stycznia 2009 r. I PK 135/08, LEX nr 593425.) Zatem w ocenie Sądu Najwyższego działanie pracodawcy naruszające ten porządek prawny w tym zakresie stanowi delikt i jest to pogląd utrwalony w orzecznictwie.

Podzielając stanowisko Sądu Najwyższego, skoro podstawą odpowiedzialności pracodawcy jest art. 415 k.c., na powódce spoczywał obowiązek wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności pracodawcy wynikających z art. 415 k.c. Wykazanie bezprawności działania pracodawcy polegać miałyby na wykazaniu, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę sprzecznie z obowiązującym porządkiem prawnym. Co więcej, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, bezprawność ta może być wykazana wyłącznie przez odpowiednie rozstrzygnięcie Sądu uznające roszczenie pracownika o odszkodowanie na podstawie art. 56 kp za zasadne.

Skoro w niniejszej sprawie powódka nie wykazała, że powództwo o odszkodowanie na podstawie przepisów kodeksu pracy jest zasadne, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem.

Jedynie wyrok sądu pracy stwierdzający, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem może być traktowany jako wykazanie przesłanki bezprawności działania pracodawcy.

Szkodą w ocenie Sądu Najwyższego jest, co do zasady, utrata zarobku, który pracownik uzyskalby, gdyby umowa nadal trwała. Zatem powódka musiałaby wykazać, że w czasie pozostawania bez pracy mogła świadczyć taką pracę. Nadto, powódka winna była wykazać, że czyniła starania o uzyskanie pracy, ale jej nie uzyskała ze względu na sposób ustania zatrudnienia u strony pozwanej. Jak podkreśla Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2010 r., (I PK 38/10, LEX nr 1086196) „Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody.” Kolejną przesłanką, której wystąpienie musi wykazać pracownik jest wina pracodawcy. Sąd Najwyższy konsekwentnie uznaje, iż uzupełniająca odpowiedzialność odszkodowawcza ma miejsce jedynie w przypadku umyślnego naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem powódka winna była udowodnić, iż działanie pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa było czynnością świadomą i zamierzoną. Ostatnią przesłanką, którą powódka winna była wykazać jest związek przyczynowy pomiędzy działaniem pracodawcy a powstałą szkodą. Przyjmuje się, że np. całkowity brak starań pracownika o uzyskanie nowego zatrudnienia powoduje, iż nie można mówić o zaistnieniu wymaganego prawem związku przyczynowego pomiędzy szkodą a zachowaniem pracodawcy.

Powódka w niniejszym postępowaniu nie wykazała żadnej z w/w przesłanek.

Zatem należało uznać, że powództwo powódki było niezasadne w całości.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności oraz wiarygodności. W szczególności dowody te dowiodły, iż powódka miała realną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli strony pozwanej, a także potwierdzają, że powódka miała pełną świadomość tego, że podpisała porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia strony pozwanej.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie również w oparciu o dowód z zeznań świadków: A. K. (1), A. P. (2) i N. M., które to osoby brały osobiście udział w przebiegu spotkania z powódką, na którym obie strony rozwiązały umowę o pracę. Ich zeznania były jasne, logiczne i korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie. Nadto

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. K. (2), która potwierdziła, że powódka po rozmowie z P. K., pożegnała się z pracownikami twierdząc, że nie pracuje już u strony pozwanej w spokojnym, przyjaznym tonie.

Dodatkowo należy dać wiarę zeznaniom świadka A. K. (1), która w pełni potwierdziła, że dokonała w imieniu strony pozwanej rozwiązania z powódką umowy o pracę na mocy porozumienia stron i w pełni potwierdziła okoliczności związane z rozwiązaniem umowy o pracę. Świadek A. K. (1) w pełni potwierdziła, że powódka nie miała żadnych wątpliwości, że chce ze stroną pozwaną rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron, była osobą bardzo pewną siebie, silną, która podejmuje decyzje tylko takie, które ona uważa za słuszne. Zatem powódka działając w dniu rozwiązania umowy o pracę w pełni świadomie potwierdziła to, że chce rozwiązać ze stroną pozwaną umowę o pracę na mocy porozumienia stron i jej działania zmierzały również do tego, aby oświadczenie woli strony pozwanej również zostało zgodnie z jej oświadczeniem złożone.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom w charakterze strony pozwanej P. K., którego zeznania były jasne, logiczne, w pełni korespondowały z zeznaniami świadków i dokumentów, zatem stały się podstawą do ustalenia stanu faktycznego w sprawie.

Natomiast odnosząc się do zeznań powódki, w ocenie Sądu, były one wiarygodne jedynie w części, w jakiej korelowały i były zbieżne z zeznaniami pozostałych świadków oraz dowodów z dokumentów, odmawiając im przymiotu wiarygodności w pozostałym zakresie. W szczególności, Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki, że działała pod wpływem stresu tak, że nie wiedziała ona jakie są konsekwencje zawartego porozumienia. O tym, że powódka miała pełną świadomość tego, co robi świadczą wszystkie okoliczności zawarcia porozumienia.

Odnosnie natomiast zeznań świadków D. P. i P. P., podkreślenia wymaga ich błahość dla rozpoznania sprawy. Świadców ci nie brali udziału w spotkaniu z powódką, kiedy podpisano z nią porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Wszelkie informacje o przebiegu spotkania mieli od powódki. Bez znaczenia były udzielone przez nich informacje o tym, że powódka była osobą zaangażowaną w pracy i odnośnie jej złego samopoczucia po rozwiązaniu umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Nawet jeśli dać wiarę zeznaniom świadków, że faktycznie porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka podpisała w tym samym dniu, co przyjęcie informacji o uchwale o odwołaniu z funkcji członka zarządu tj. w dniu 1 sierpnia 2014 r. tym bardziej roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie. Ponadto o tym, że powódka wszystkie dokumenty związane z rozwiązaniem umowy o pracę podpisała w jednym dniu zeznawali również inni świadkowie.

Również bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostałe zeznania świadków M. W. i B. S., które jedynie miały wiedzę odnośnie tego, że powódce nie współpracowało się dobrze z niektórymi współpracownikami, a ponadto wiedza ta dotyczyła jedynie okresu sprzed grudnia 2013 r. (odnośnie zeznań świadka M. W.). Również M. Ż. wskazała jedynie na okoliczności potwierdzające fakt, że powódka przekazywała jej informację o tym, że rozwiązała umowę o pracę na mocy porozumienia stron, lecz nie jest z tego faktu zadowolona. Okoliczności te jednak nie miały znaczenia w sprawie.

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

Orzeczenie o kosztach postępowania w pkt II wyroku Sąd oparł o treść art. 98 par. 1 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). § 3 w/w art. 98 kpc, stanowi, że do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie takimi kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną są koszty zastępstwa procesowego strony pozwanej ustalone na podstawie przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (gdyż sprawa została wszczęta przed 1 stycznia 2016 r.), na podstawie którego powódka winna zapłacić kwotę 60 zł zgodnie z par. 12 ust 1 tego rozporządzenia (tytułem odszkodowania w wysokości 6.000 zł na

podstawie art. 56 kp), a także kwotę 1.800 zł na podstawie par. 6 pkt 5 w zw. z par. 12 ust 2 tego Rozporządzenia (tytułem odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego w kwocie 42.000 zł), a także kwotę 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty od pełnomocnictwa, co łącznie wynosi kwotę 1877 zł.

Orzeczenie o kosztach postępowania w pkt III wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.