Sygn. akt ***VIII Pa 47/16***

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	***SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)***
Sędziowie:	***SSO Grażyna Łazowska*** ***SSO Jolanta Łanowy***
Protokolant:	***Ewa Gambuś***

po rozpoznaniu w dniu 9 czerwca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. B. (B.)

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 25 stycznia 2016 r. ***sygn. akt*** IV P 63/15

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 47/16

UZASADNIENIE

M. B. wniosła pozew przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a jeżeli umowa ulegnie już rozwiązaniu o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach.

Miejskie Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 25 stycznia 2016 roku Sąd Rejonowy w Z. przywrócił powódkę do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

M. B. była zatrudniona w pozwanej spółce od 1 stycznia 2002 roku na stanowisku radcy prawnego.

Zgodnie z umową spółki Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w Z. z dnia 23 czerwca 2009 roku Zgromadzenie Wspólników wykonuje wszelkie przewidziane w Kodeksie spółek handlowych, ustawie lub w umowie spółki uprawnienia, o ile nie zostały one przekazane innemu organowi spółki (§ 22 ust. 1 umowy spółki). Zgodnie z § 22 ust. 2 pkt 6 do wyłącznej kompetencji Zgromadzenia Wspólników należy zatwierdzenie regulaminu przedsiębiorstwa Spółki (...).

Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 14 czerwca 2011 roku nr (...) zatwierdzono Regulamin Przedsiębiorstwa z kwietnia 2011 roku uchwalony uchwałą zarządu nr(...) z dnia 19 kwietnia 2011 roku. W Regulaminie Przedsiębiorstwa w dziale IV, rozdziale 1 określono strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa – w rozdziale 1.1 ustanowiono samodzielne stanowisko radcy prawnego wykonującego obsługę prawną pozwanej.

Od grudnia 2014 roku zarząd pozwanej przygotowywał zmiany w strukturze organizacyjnej spółki. Uchwałą Zarządu z dnia 19 stycznia 2015 roku przyjęto nowy Regulamin Przedsiębiorstwa i jednocześnie zmieniono strukturę organizacyjną pozwanej. Nowy schemat organizacyjny nie obejmował stanowiska radcy prawnego.

W dniu 20 stycznia 2015 roku powódka otrzymała pismo z dnia 19 stycznia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę wobec braku zapotrzebowania na wykonywane dotychczas czynności z uwagi na ich realizację przez dostawcę zewnętrznego oraz centralny dział windykacji Grupy A.S.A.

Uchwałą nr (...) Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z dnia 30 czerwca 2015 roku zatwierdzono nowy Regulamin Przedsiębiorstwa oraz schemat organizacyjny stanowiący załącznik do uchwały. Uchwała weszła w życie od dnia jej podjęcia i w całości akceptowała regulamin i nową strukturę organizacyjną przyjętą Uchwałą Zarządu z dnia 19 stycznia 2015 roku. W nowym regulaminie i schemacie organizacyjnym nie przewidziano stanowiska radcy prawnego.

Stanowisko powódki przestało funkcjonować z końcem kwietnia 2015 roku, kiedy upłynął okres wypowiedzenia. Po tym terminie obsługę prawną pozwanej prowadzi zewnętrzna kancelaria oraz dział (...) spółki A. S.A. (...) – udziałowiec pozwanej. Na miejsce powódki nie została zatrudniona nowa osoba.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji przytoczył przepis art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. oraz uznał, że sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z treści art. 30 § 4 k.p. i, że taka przyczyna uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało jednakże ustalić, czy likwidacja stanowiska powódki miała charakter rzeczywisty i to w chwili składania przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Sąd I instancji zaznaczył, że należy mieć na uwadze, iż wypowiedzenie umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy nie musi się zbiegać w czasie z chwilą faktycznego przeprowadzenia likwidacji pracy, o ile w późniejszym nieodległym czasie stanowisko to zostaje faktycznie zlikwidowane (por. wyrok Sądu Najwyższego sygn. akt I PKN 290/99, Lex nr 45266). Oznacza to również, że proces zmiany struktury organizacyjnej, jej sformalizowanie nie musi się zbiegać idealnie z chwilą wręczenia wypowiedzenia, ważna jest faktyczna likwidacja stanowiska w krótkim okresie czasu po zwolnieniu pracownika. Należy również wziąć pod uwagę zaawansowanie planu likwidacji przy dokonywanym wypowiedzeniu umowy. Zauważył jednak, że stanowisko to znajduje zastosowanie w sytuacji, gdy to

wyłącznie od pracodawcy zależy likwidacja stanowiska pracy, a tym samym zmiana struktury organizacyjnej. W tym przypadku zamiar likwidacji stanowiska i jego faktyczna likwidacja stanowi tę samą czynność.

W związku z tym decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało ustalenie, czy zmiana struktury organizacyjnej pozwanej prowadząca do likwidacji stanowiska powódki była zależna wyłącznie od decyzji pracodawcy, czy też wymagała dla swojej ważności zatwierdzenia przez podmiot od pracodawcy niezależny. Sąd Rejonowy podzielił w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lipca 2008 roku, I PK 310/07 (lex nr 500211) i przywołane tam orzecznictwo, że jeżeli stanowisko pracy jest elementem struktury organizacyjnej zakładu pracy, to jego rzeczywista likwidacja musi oznaczać prawnie skuteczną zmianę tej struktury. Sam zamiar przeprowadzenia zmian organizacyjnych, jeżeli ich prawnie skuteczne przeprowadzenie zależy od zachowania innego podmiotu, nie jest rzeczywistą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenia. Tak wskazana przyczyna jest nieprawdziwa, gdyż w chwili wypowiedzenia umowy o pracę istnieje wyłącznie zamiar pracodawcy.

Sąd I instancji podkreślił, że obowiązująca umowa pozwanej spółki z dnia 23 czerwca 2009 r. w § 22 ust. 2 pkt 6 jednoznacznie stanowi, że do wyłącznej kompetencji Zgromadzenia Wspólników należy zatwierdzenie regulaminu przedsiębiorstwa Spółki. Wobec tego należy uznać, że to do ostatecznej decyzji Zgromadzenia Wspólników pozwanej należy zatwierdzenie regulaminu przedsiębiorstwa pozwanej, a co za tym idzie przyjęcie zmian w strukturze organizacyjnej. Zarząd pozwanej nie podejmuje w tym zakresie wiążącej decyzji, a jego uchwała jest w zasadzie „projektem" i stanowi zamiar dokonania ewentualnych zmian. Zgromadzenie wspólników nie jest związane przedstawioną mu uchwałą, a co za tym idzie może proponowanych zmian nie zatwierdzić. Zmiana struktury organizacyjnej pozwanej i likwidacja stanowiska pracy powódki nie była wyłącznie zależna od pracodawcy (zgodnie z definicją z art. 3^1 k.p.) i dla prawnej skuteczności wymagała zatwierdzenia przez podmiot od niego niezależny - Zgromadzenie Wspólników.

W konsekwencji należało uznać, że regulamin organizacyjny pozwanej może obowiązywać dopiero po jego zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników, bowiem dopiero wówczas można nadać mu prawny charakter. Tym samym uchwała zarządu z dnia 19 stycznia 2015 roku o przyjęciu nowego Regulamin Przedsiębiorstwa nie mogła skutecznie zmienić struktury organizacyjnej pozwanej i zlikwidować stanowiska powódki, czynność ta stanowiła włącznie projekt i zamiar pracodawcy, który został następnie zatwierdzony przez Zgromadzenie Wspólników w dniu 30 czerwca 2015 roku. Dopiero od tego dnia nowy regulamin i schemat organizacyjny miał moc wiążącą i zaczął obowiązywać.

Oznacza to, że w dniu wręczenia powódce wypowiedzenia – 20 stycznia 2015 roku u pozwanej nadal obowiązywał regulamin organizacyjny z 2011 roku, w którym istniało samodzielne stanowisko radcy prawnego. Prowadzi to do stwierdzenia, że w momencie złożenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy przyczyna tam wskazana nie była prawdziwa. Nie ma przy tym znaczenia, że przyczyna ta w chwili wyrokowania była już rzeczywista, gdy zmiany organizacyjne zostały zaakceptowane przez zgromadzenie wspólników pozwanej. Istotny jest bowiem stan istniejący w chwili złożenia wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pracodawca dokonując nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy musi liczyć się z możliwością przywrócenia pracownika do pracy i ponosi z tym związane ryzyko. Orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W konsekwencji przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak wskazuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 roku, II PK 276/10, LEX nr 949027). Odmowa przywrócenia do pracy ze względu na jego niemożliwość lub niecelowość, dokonywana na podstawie wyżej przywołanego przepisu wymaga odpowiednich ustaleń faktycznych (wyrok SN z dnia 24 marca 1999 roku, I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000, nr 11, poz. 416). Przy czym ocena zaistnienia przesłanek wynikających z tego przepisu następuje zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia

24 września 2009 roku, II PK 69/09, Lex nr 529773). Zatem zgodnie z tą zasadą ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Dlatego zgodnie z treścią art. 6 k.c., to na stronie pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia okoliczności z których wywodziła skutki prawne. Dodatkowo pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę z reguły nie może w żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania. Mając na uwadze powyższe Sąd I instancji na mocy art. 45 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., oraz art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Wyrok został zaskarżony, w całości, apelacją przez pozwaną. Rozstrzygnięciu zarzuciła:

I. błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu przez Sąd I instancji, że zmiany struktury organizacyjnej pozwanej prowadzące do likwidacji stanowiska pracy powódki nie były zależne wyłącznie od decyzji pracodawcy ale wymagały dla swojej ważności zatwierdzenia przez podmiot od pracodawcy niezależny;

II. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, polegający na niewłaściwym ich zastosowaniu poprzez przyjęcie, że do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy niezbędna jest uprzednia zmiana regulaminu organizacyjnego;

b) art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z § 20 umowy spółki pozwanej poprzez uznanie, że wyłączną kompetencję do - skutecznego prawnie - reorganizowania spółki oraz likwidowania stanowisk pracy posiada zgromadzenie wspólników;

c) art. 38 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h. poprzez jego niezastosowanie przez Sąd I instancji, co doprowadziło do uznania, że zgromadzenie wspólników sp. z o.o. jest podmiotem niezależnym od samej spółki (w niniejszej sprawie - od pozwanej jako pracodawcy);

d) art. 17 § 3 k.s.h. poprzez jego niezastosowanie przez Sąd I instancji, co doprowadziło do uznania, że decyzje zarządu pozwanej o zmianach organizacyjnych oraz likwidacji stanowiska pracy powódki nie były ważne i skuteczne prawnie;

co skutkowało uznaniem przez Sąd I instancji, że w chwili wypowiedzenia powódce umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia tj. likwidacja stanowiska pracy była nieuzasadniona (nierzeczywista);

e) art. 45 § 2 k.p. przez jego niezastosowanie, co skutkowało przywróceniem powódki do pracy (w sytuacji gdy w skarżonym wyroku sąd ustalił, że stanowisko powódki zostało ostatecznie zlikwidowane 30 czerwca 2015 roku, a sprawy powódki przekazano podmiotom zewnętrznym, a zatem istniały przyczyny uniemożliwiające tego rodzaju orzeczenie);

III. naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 232, 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną i arbitralną ocenę dowodów oraz wyprowadzenie wniosków niezgodnych z przepisami prawa, wyrażający się w przyjęciu, że :

a) wyłączną kompetencję do przeprowadzania zmian organizacyjnych oraz likwidowania stanowisk pracy u pozwanej posiada zgromadzenie wspólników, a w konsekwencji - że wypowiedzenie umowy powódce w oparciu o uchwałę zarządu nie było uzasadnione i możliwe (podczas gdy z umowy spółki wynika jedynie kompetencja do zatwierdzania przez zgromadzenie regulaminu organizacyjnego, który jest wyłącznie dokumentem o charakterze porządkowym, wtórnym do przeprowadzonych już w spółce - i dokonanych – zmian);

b) brak jest przyczyn uniemożliwiających przywrócenie powódki do pracy (podczas gdy w skarżonym wyroku Sąd I instancji ustalił, że stanowisko powódki zostało ostatecznie zlikwidowane 30 czerwca 2015 roku, a sprawy powódki przekazano podmiotom zewnętrznym);

c) pozwana - jako duży podmiot gospodarczy - nadal potrzebuje korzystania z usług radcy prawnego (podczas gdy w zgromadzonym materiale dowodowym brak jest jakichkolwiek podstaw do tego rodzaju twierdzeń).

Wskazując powyższe naruszenia pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości ze względu na fakt, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nastąpiło zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, a przyczyny wypowiedzenia wskazane w oświadczeniu pozwanej były uzasadnione, prawdziwe konkretne i rzeczywiste ewentualnie o uchylenie skarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a w każdym wypadku o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu poparła stanowisko Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd I instancji przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i na podstawie jego wyników, w przeważającej części, ustalił prawidłowo stan faktyczny. Sąd II instancji nie podzielił ustalenia, że pozwana nadal potrzebuje obsługi radcy prawnego. Pozostałe ustalenia Sąd Okręgowy przyjął za własne.

Apelująca zarzuciła Sądowi I instancji błąd w ustaleniach faktycznych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia polegający na przyjęciu, że zmiany struktury organizacyjnej pozwanej prowadzące do likwidacji stanowiska pracy powódki nie były zależne wyłącznie od decyzji pracodawcy ale wymagały dla swojej ważności zatwierdzenia przez podmiot od pracodawcy niezależny. W przedmiotowej sprawie nie było sporne pomiędzy stronami, że zarząd pozwanej 19 stycznia 2015 roku podjął uchwałę o wprowadzeniu nowego Regulaminu Przedsiębiorstwa, którym zmieniono strukturę organizacyjną przedsiębiorstwa, zaś umowa spółki zawiera uregulowanie w § 22 ust. 2 pkt 6 zgodnie, z którym Zgromadzenie Wspólników zatwierdza Regulamin Przedsiębiorstwa spółki. Powyższe ustalenia były elementem stanu faktycznego. W uzasadnieniu wyroku, w rozważaniach prawnych, Sąd I instancji wskazał, że zmiana struktury organizacyjnej pozwanej i likwidacja stanowiska pracy powódki nie była wyłącznie zależna od pracodawcy (zgodnie z definicją z art. 3^1 k.p.) i dla prawnej skuteczności wymagała zatwierdzenia przez podmiot od niego niezależny. Apelująca podnosząc, że Zgromadzenie Wspólników nie jest odrębnym i niezależnym bytem od pozwanej w istocie zarzuca naruszenie prawa materialnego, który to zarzut został wyrażony expressis verbis w dalszej części apelacji.

Nie naruszył Sąd I instancji przepisu prawa procesowego, a to art. 232 k.p.c. Wynika z niego, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Sąd Rejonowy prowadził postępowanie zgodnie z dyspozycją powołanego przepisu.

W przeważającej części chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób

bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Wbrew zarzutowi apelacji Sąd I instancji nie ustalił, że wyłączną kompetencję do przeprowadzania zmian organizacyjnych oraz likwidowania stanowisk pracy u pozwanej posiada Zgromadzenie Wspólników. Wskazał jedynie, że z umowy spółki wynika, iż Zgromadzenie Wspólników ma kompetencję do zatwierdzenia Regulaminu Przedsiębiorstwa.

Pozwana zarzuciła również w apelacji, że Sąd I instancji błędnie ustalił, iż brak jest przyczyn uniemożliwiających przywrócenie powódki do pracy podczas gdy równocześnie Sąd ten ustalił, że stanowisko powódki zostało ostatecznie zlikwidowane 30 czerwca 2015 roku, a sprawy przekazano podmiotom zewnętrznym. Jak już wyżej wskazano przepis art. 233 § 1 k.p.c. wprowadza zasadę swobodnej oceny dowodów. Także w tym miejscu Sąd I instancji nie naruszył jej albowiem z przeprowadzonych dowodów wywiódł wnioski zgodne z zasadami logiki. Elementem stanu faktycznego było prawidłowe ustalenie przez Sąd Rejonowy, że stanowisko powódki zostało zlikwidowane, a jej sprawy przekazano podmiotom zewnętrznym. Dokonana zaś przez ten Sąd ocena, że brak jest przyczyn uniemożliwiających przywrócenie powódki do pracy nie stanowiła ustaleń faktycznych, ale została zawarta w części poświęconej rozważaniom prawnym. Sąd I instancji uzasadniał dlaczego, pomimo likwidacji stanowiska pracy i przekazania spraw powódki innym podmiotom, nie zdecydował o zasądzeniu odszkodowania na rzecz powódki, które to uprawnienie przyznaje mu przepis art. 45 § 2 k.p.. Stanowisko Sądu Rejonowego w żadnym razie nie jest wewnętrznie sprzeczne albowiem likwidacja stanowiska pracy nie może być wyłączną przyczyną zasądzenia odszkodowania zamiast uwzględnienia zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy. Pogląd apelującej skutkuje przerzuceniem na pracownika odpowiedzialności, którą winien ponieść pracodawca wadliwie wypowiadając umowę o pracę i Sąd Okręgowy nie akceptuje go.

Kolejny zarzut apelacji jest zasadny ponieważ rację ma pozwana, iż w materiale dowodowym brak dowodów na podstawie, których można by ustalić, że potrzebuje ona korzystania z usług radcy prawnego (zatrudnionego na podstawie umowy o pracę). Fakt, że jest podmiotem gospodarczym - nawet przy przyjęciu, że dużym - nie przesądza o tym. Wskazane uchybienie nie czyni jednak apelacji zasadną.

Sąd Rejonowy nie naruszył przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. nr 90, poz. 844 ze zm.). Sąd I instancji nie sformułował zasady, że do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy niezbędna jest uprzednia zmiana regulaminu organizacyjnego. Uznał natomiast, że w przedmiotowej sprawie, w ustalonym stanie faktycznym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana powódce w oświadczeniu pracodawcy nie była rzeczywista z uwagi na istniejący jedynie zamiar po stronie pracodawcy dotyczący likwidacji stanowiska pracy radcy prawnego. W rozważaniach swoich Sąd I instancji podzielił stanowisko zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 2008 roku, I PKN 310/07, LEX nr 500211. Sąd Okręgowy także je podziela. Dodać należy, że zostało ono podtrzymane w kolejnych orzeczeniach Sądu Najwyższego - wyrok z dnia 2 grudnia 2010 roku, III PK 28/10, OSNAPiUS rok 2012, nr 3-4, poz. 35; wyrok z dnia 19 maja 2011 roku, III PK 75/10, L.; wyrok z dnia 3 września 2013 roku, I PK 41/13, OSNAPiUS rok 2014, nr 8, poz. 116; wyrok z dnia 12 grudnia 2013 roku, I PK 88/13, Monitor Prawa Pracy rok 2014, nr 5. Na marginesie należy dodać, że w stanie faktycznym powołanego wyżej orzeczenia I PKN 310/07 projekt zmian organizacyjnych przygotowany i uchwalony przez zarząd został zatwierdzony przez radę nadzorczą po 2 tygodniach od wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi. Pomimo tego Sąd Najwyższy uznał, że wypowiedzenie zostało dokonane kiedy nie rozpoczęto żadnej procedury skoro wypowiedzenie zostało wręczone w okresie, gdy istniał jedynie niezatwierdzony jeszcze projekt opracowany i uchwalony przez zarząd. Reasumując rozważania Sądu I instancji odnoszą się do likwidacji stanowiska pracy, której procedury nie kończy zarządzenie pracodawcy o likwidacji stanowiska pracy, lecz wymagane jest jeszcze jego zatwierdzenie przez organ niezależny od pracodawcy. W takim przypadku likwidacja w rzeczywistości nie nastąpiła wraz z wydaniem zarządzenia likwidacyjnego, jako że procedura nie została zakończona. Sąd Okręgowy podziela pogląd, że likwidacja stanowiska pracy nie jest czynnością jednorazową (punktową) i wymaga odpowiedniego

przygotowania, a następnie przeprowadzenia, zaś proces decyzyjny w tym kierunku może być złożony. Likwidacja formalna i faktyczna nie muszą zbiegać się w czasie. W ocenie Sądu Okręgowego wszelkie tezy orzecznictwa należy odnosić do stanu faktycznego konkretnej sprawy. Właśnie stan faktyczny decyduje o tym czy teza innego orzeczenia może znaleźć zastosowanie w rozpoznawanej sprawie. Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w powołanym w apelacji orzeczeniu – postanowieniu z 10 września 2013 roku, I PK 73/13, L.. Z tego względu w przedmiotowej sprawie Sąd Rejonowy prawidłowo nie powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 roku, I PKN 733/00, OSNP 2003/23/569 – albowiem w sprawie był inny stan faktyczny – urząd gminy wypowiedział radcy prawnemu umowę o pracę z powodu zmian organizacyjnych - likwidacji stanowiska pracy - w sytuacji, gdy w dacie wypowiedzenia nie zostały jeszcze zatwierdzone zmiany organizacyjne zakładu pracy postulowane przez pracodawcę (zatwierdzenie nastąpiło po upływie tygodnia od daty wypowiedzenia). Zatem likwidacja stanowiska pracy była na tyle zaawansowana, że nie było wątpliwości co do jej wykonania. W przedmiotowej sprawie zmiany organizacyjne zostały zatwierdzone po około 5 miesiącach. Słusznie więc przyjął Sąd I instancji, że w dacie wypowiedzenia umowy istniał jedynie projekt likwidacji stanowiska pracy, co skutkowało uznaniem, że przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista.

Sąd Rejonowy nie naruszył kolejnych przepisów prawa materialnego tj. art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z § 22 umowy spółki, art. 38 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h. i art. 17 § 3 k.s.h. Nie budzi wątpliwości, że w umowie spółki w § 22 wymienione zostały kompetencje Zgromadzenia Wspólników. Jak już wyżej wskazano Sąd I instancji nie ustalił, że wyłączną kompetencję do przeprowadzania zmian organizacyjnych oraz likwidowania stanowisk pracy u pozwanej posiada Zgromadzenie Wspólników. Wskazał jedynie, że z umowy spółki wynika, iż Zgromadzenie Wspólników ma kompetencję do zatwierdzenia regulaminu przedsiębiorstwa.

Nie popełnił Sąd Rejonowy błędu uznając, że skoro uchwała zarządu wymagała zatwierdzenia przez Zgromadzenie Wspólników to tym samym do likwidacji stanowiska pracy powódki wymagana była czynność podmiotu odrębnego od pracodawcy. Niniejsza sprawa jest sprawą z zakresu prawa pracy. Dlatego należy mieć na uwadze przepis art. 3 k.p., zgodnie z którym pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Z kolei art. 3^1 § 1 k.p. stanowi, że 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. Zatem istotne było to, że zmiany organizacyjne uchwalone przez zarząd - czyli podmiot uprawniony do dokonywania czynności prawnych dotyczących stosunku pracy - wymagały zatwierdzenia przez podmiot odrębny od zarządu. W konsekwencji nie doszło do naruszenia przepisów art. 38 k.c. w zw. z art. 2 k.s.h., które maja zastosowanie w sprawach dotyczących tworzenia, organizacji, funkcjonowania, rozwiązywania, łączenia, podziału i przekształcania spółek handlowych.

Przepis art. 17 § 3 k.s.h. nie miał w sprawie zastosowania. Stanowi on, że czynność prawna dokonana bez zgody właściwego organu spółki, wymaganej wyłącznie przez umowę spółki albo statut, jest ważna, jednakże nie wyklucza to odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki albo statutu.

Uchwały zarządu nie można uznać za czynność prawną, do której stosujemy wprost przepisy dotyczące czynności prawnych. Uchwała jest podobnie jak czynność prawna zdarzeniem prawnym bo w jej skład wchodzą oświadczenia woli i wywołuje ona skutki prawne. Te odrębności wynikają z odmiennych funkcji jakie pełnią czynności prawne i uchwały. Czynności prawne prowadzą do powstania, zmiany lub ustania stosunków prawnych przede wszystkim pomiędzy odrębnymi osobami. Natomiast uchwały zgromadzenia organów spółki kapitałowej są źródłem powstania, zmiany lub ustania stosunków wewnątrz spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 lipca 2014 roku, IV CSK 640/13, L.). Ponadto skoro pozwana uregulowała tryb wprowadzania regulaminu przedsiębiorstwa winna go przestrzegać.

Nie naruszył Sąd Rejonowy przepisu art. 45 § 2 k.p. Argumentacja prawna przedstawiona przez ten Sąd została w pełni zaaprobowana przez Sąd II instancji. Z przepisu art. 45 § 1 k.p. wynika zasada rozstrzygania sprawy o roszczenia wskazane w tym przepisie zgodnie z żądaniem poszkodowanego pracownika (sąd pracy orzeka "stosownie do żądania pracownika"). Z tego względu, jak wskazuje treść art. 45 § 2 k.p., zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo, gdy przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (por.

wyroki SN z: 16 kwietnia 2003 roku, I PK 154/02, wyrok SN z 25 lipca 2006 roku, I PK 56/06). W przedmiotowej sprawie przywrócenie do pracy było rozstrzygnięciem prawidłowym. Pozwana wypowiadając umowę o pracę naruszyła przepisy prawa pracy – art. 45 § 1 k.p., powódka zaś skorzystała z przewidzianego przez ten przepis uprawnienia i wystąpiła z roszczeniem o przywrócenie do pracy. W tej sytuacji na pozwanej ciąży obowiązek zatrudnienia jej na dotychczasowych warunkach i organizacji pracy w sposób umożliwiający to. Likwidacja stanowiska pracy nie może być wyłączną przyczyną zasądzenia odszkodowania zamiast uwzględnienia zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

Wniosek powódki o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych nie został uwzględniony. Powódka wygrała proces jednak nie wykazała żadnych kosztów, o których mowa w przepisie art. 98 § 2 k.p.c. Nie była reprezentowana przez pełnomocnika i w tej sytuacji przepisy nie przewidują określonej kwoty, jak w przypadku wynagrodzenia profesjonalnego pełnomocnika. Zaś strona, która jest radcą prawnym nie może otrzymać wynagrodzenia radcy prawnego albowiem jest ono należne jedynie w przypadku udziału w sprawie w charakterze pełnomocnika.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. K.(...)