

Sygn. akt VP 6/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 października 2017 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Karwot, Józef Stachura

Protokolant: starszy protokolant sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 10 października 2017 roku w Rybniku

sprawy z powództwa T. D.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o przywrócenie do pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Wiesław Jakubiec

Andrzej Karwot Józef Stachura

Sygn. akt V P 6/17

UZASADNIENIE

Powód T. D. wniósł przeciwko pozwanej Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Po upływie okresu wypowiedzenia powód zmienił żądanie domagając się przywrócenia do pracy.

W uzasadnieniu podał, iż był zatrudniony w pozwanej na stanowisku prezesa zarządu na podstawie umowy na czas nieokreślony. Dnia 30 grudnia 2016 roku został odwołany z funkcji prezesa, a dnia 31 grudnia 2016 roku pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano rzekome oświadczenie powoda o braku możliwości rozwijania formy w obecnej postaci. Wskazana przyczyna jest nierzeczywista. Powód nie dokonywał czynności i nie składał oświadczeń mogących zaburzyć działalność i rozwój spółki. Nadto, wypowiedzenie zostało

dokonane przez radę nadzorczą, która w związku z odwołaniem powoda z funkcji prezesa w dniu poprzednim nie miała kompetencji do rozwiązania jego umowy. (vide k.2-2 verte, 50, 55-55 verte)

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa, a także o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając przyznała okoliczność zatrudnienia powoda i sprawowania przez niego funkcji prezesa zarządu, a także odwołania z tej funkcji i wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże, podniosła iż odwołanie z funkcji i wypowiedzenie umowy nastąpiły tego samego dnia, tj. 30 grudnia 2016 roku. Dodała, iż już samo odwołanie z funkcji stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. (vide k.27-29, 63-64)

Sąd ustalił, co następuje:

Wybór, powołanie i odwołanie członków zarządu pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. należy do kompetencji rady nadzorczej (§ 22 umowy spółki). Rada Nadzorcza jest także uprawniona do zawierania umów o pracę z członkami zarządu (§ 7 regulaminu rady nadzorczej).

Dowód: umowa spółki k.31-38; regulamin rady nadzorczej k.49a-49d

Dnia 29 marca 2001 roku rada nadzorcza pozwanej wybrała powoda T. D. na prezesa zarządu pozwanej na okres 3 lat. W dniu 2 kwietnia 2001 roku rada nadzorcza zawarła z powodem umowę o pracę na czas określony do dnia 1 kwietnia 2004 roku, na mocy której powód został zatrudniony w pozwanej na stanowisku prezesa zarządu. Z dniem 2 kwietnia 2004 roku powód został zatrudniony na czas nieokreślony. Od 2004 roku był ponownie wybierany na prezesa zarządu.

W dniu 30 grudnia 2016 roku rada nadzorcza podjęła uchwałę o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu. Pismem z tego samego dnia rada nadzorcza poinformowała powoda o odwołaniu z funkcji oraz wypowiedziała mu umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, jednakże wskazała, iż umowę rozwiązuje z dniem 31 grudnia 2016 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy rada nadzorcza wskazała: 1) oświadczenie powoda o braku możliwości rozwiania pozwanej obecnej postaci oraz 2) straty na poziomie 200.000 zł. Powód odmówił przyjęcia pisma, jednakże został zapoznany z jego treścią. W chwili wręczenia wypowiedzenia przewodniczący rady nadzorczej R. S. ustnie pouczył powoda o możliwości odwołania od wypowiedzenia. Pismem z 3 lutego 2017 roku pozwana poinformował powoda, iż koniec okresu wypowiedzenia upływał w dniu 31 marca 2017 roku.

Dowód: umowy o pracę, uchwały, pisma z 3 lutego 2014 roku, 30 grudnia 2016 roku i 3 lutego 2017 roku, protokół nr (...) – akta osobowe powoda k.A1, B3, B6-B8, B10-B11, B14, B16-B17, B19-B20, B23#B24, B27-B28, B30, C1-C2 oraz akta sądowe k.3-9, 39; zeznania świadka R. S. k.50 verte-51; zeznania świadka K. B. k.76-76 verte; przesłuchanie stron – powoda k.77 verte

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 16500 zł.

Dowód: zaświadczenie k.41

Pozwana wykonuje prace sezonowe – zajmuje się ogrodzeniami. Przed rozwiązaniem umowy powoda pozwana utraciła strategicznego klienta (w 2015 roku) i miała problemy z pozyskaniem nowych zleceń. W 2016 roku początkowo nie udało się zdobyć kontraktu na podwykonawstwo kolejnego etapu inwestycji przebudowy S. w C.. Ostatecznie porozumiała się z wykonawcą, który wygrał przetarg i uzyskiwała od niego zlecenia, w tym także dotyczące stadionów w Ł. oraz W., jednakże wykonawca nie regulował należności na rzecz pozwanej. Pozwana przez 3 lata odnotowywała straty finansowe. Na koniec listopada 2016 roku straty wyniosły 200.000 zł i skłoniły radę nadzorczą do wypowiedzenia umowy o pracę powoda. Nadto, powód informował radę nadzorczą, iż sytuacja finansowa pozwanej jest zła i będzie się pogarszać. Oświadczył także, iż nie widzi możliwości dalszego rozwoju spółki w obecnej formie i nie przedstawił propozycji poprawy sytuacji finansowej spółki..

Dowód: zeznania świadka R. S. k.50 verte-51; zeznania świadka T. A. k.67#67 verte; zeznania świadka J. M. k.67 verte-68; zeznania świadka K. B. k.76#76 verte; zeznania świadka Z. W. k.77; przesłuchanie stron – powoda k.77 verte

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także o dowód z zeznań świadków oraz w oparciu o dowód z przesłuchania stron ograniczonego do przesłuchania powoda (vide k.77), które wraz z dowodami z dokumentów tworzą spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda w zakresie, w jakim pozostawało w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym. Za niewiarygodne Sąd uznał m.in. twierdzenia, że jego słowa (oświadczenia) kierowane do rady nadzorczej dotyczyły tylko braku perspektywy osiągnięcia zysku przez spółkę i możliwości wypłaty dywidendy. Zeznania świadków i brak w roku 2016 faktycznych działań powoda poprawiających kondycję spółki potwierdzają, że powód wypowiedział słowa o tym, że „nie widzi możliwości dalszego rozwoju spółki”.

Mimo formalnego dopuszczenia dowodów podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się w ostateczności zeznania świadka J. R. (vide k.68-68 verte). J. R. jest bowiem członkiem zarządu pozwanej (początkowo wiceprezesem, a następnie prezesem) i z tego tytułu nie może składać w sprawie zeznań jako świadek, lecz winien być słuchany za pozwaną trybie art. 300 § 1 k.p.c. Żadna ze stron nie składała jednakże wniosku o przesłuchanie jakiegokolwiek osoby wchodzącej w skład organu uprawnionego do reprezentowania pozwanej.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi przepis art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Jednocześnie, zgodnie z art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Art. 36 § 1 pkt 3 k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Z mocy art. 38 § 1 k.p. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia dopiero po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (§ 5).

Wadliwość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy wypowiedzenie było nieuzasadnione.

Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w wypowiedzeniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację zamiaru wypowiedzenia z właściwymi podmiotami, podania krótszego od wymaganego okresu wypowiedzenia, niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych

od wypowiedzenia, a także w przypadku złamania zakazu wypowiedzania umowy o pracę osobom, którym służy tzw. wzmożona ochrona.

Pozwana dochowała od strony formalnej trybu wypowiedzenia umowy o pracę określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem dokonała tych czynności na piśmie, zastosowała właściwy okres wypowiedzenia oraz wskazała przyczynę. Mimo podnoszonego przez powoda zarzutu dokonania wypowiedzenia przez organ nieuprawniony, stwierdzić należy, iż wypowiedzenie umowy o pracę powoda nastąpiło przez podmiot posiadający do tego kompetencje. W dniu złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę powód był bowiem członkiem zarządu pozwanej, a zatem zgodnie z art. 210 § 1 k.s.h. oraz wewnętrznymi aktami korporacyjnymi pozwanej do reprezentacji pozwanej przy tej czynności upoważniona była rada nadzorcza.

Pozwana co prawda nie zawarła w piśmie pouczenia o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy, a jedynie ustnie pouczyła powoda o tym prawie, jednakże błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy (zob. uzas. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, opubl. MoPr (...), Legalis Numer 1405125). Nadto, pozwana nie przeprowadziła konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy z organizacją związkową, jednakże powód nie podnosił, iż był reprezentowany przez taką organizację. Równocześnie, ustalony stan faktyczny nie wskazuje, iż w chwili złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy powód znajdował się w okresie ochronnym przed rozwiązaniem stosunku pracy.

W niniejszej sprawie wypowiedzenie spełnia zatem wszystkie wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118).

Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić przy tym należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 17.08.2006 r. (sygn. akt III PK 53/06) osobie odwołanej z funkcji prezesa zarządu, która była zatrudniona (tylko) na takim stanowisku w spółce, nie przysługuje prawo do przywrócenia do pracy, jeśli odwołanie z funkcji było skuteczne.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, iż w treści odpowiedzi na pozew pozwana podnosiła, iż odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Jednakże, okoliczność ta nie może zostać wzięta pod uwagę w niniejszej sprawie, bowiem fakt odwołania z funkcji prezesa zarządu nie stanowił uzasadnienia pisma o rozwiązaniu umowy. Pozwana nie może zatem powoływać się na tę okoliczność w toku postępowania.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pozwana powołała się na dwie okoliczności: 1) oświadczenie powoda o braku możliwości rozwiązania pozwanej obecnej postaci oraz 2) straty na poziomie 200.000 zł. Konkretność przyczyn wypowiedzenia była bezsporna między stronami oraz nie budziła wątpliwości Sądu. Nadto, przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż obie wskazane przyczyny były rzeczywiste.

Pozwana z powodu utraty strategicznego klienta i problemami z pozyskaniem nowych zleceń, a następnie z powodu braku uregulowania należności przez kontrahentów odnotowywała przez 3 lata straty finansowe. Na koniec listopada 2016 roku straty wyniosły 200.000 zł, co skłoniło radę nadzorczą pozwanej do rozwiązania stosunku pracy z powodem, który nadto informował radę nadzorczą, iż sytuacja finansowa spółki jest zła i będzie się pogarszać, a także oświadczał, iż nie widzi możliwości dalszego rozwoju spółki i nie przedstawiał propozycji wyjścia z trudnej sytuacji spółki. Zarówno wysokość odnotowanej straty finansowej oraz stwierdzenie przez powoda braku możliwości poprawienia tej sytuacji finansowej stanowiły uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę. W stosunku do powoda jako osoby zatrudnionej na stanowisku kierowniczym odpowiedzialnej za bieżące funkcjonowanie pozwanej należy bowiem stosować surowsze kryteria oceny jego pracy niż w odniesieniu do pracownika na stanowisku szeregowym (zob. uzas. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 18 października 1984 r., I PRN 138/84, OSNC 1985/7/98). Z zeznań świadków i z przesłuchania powoda wynika, że powód przez cały okres swojego zatrudnienia (16 lat) dość autokratycznie zarządzał spółką, decydując samodzielnie o kierunku rozwoju spółki, o wyszukiwanych, zawieranych i utrzymywanych kontraktach. Skutkowało to m.in. zaniedbaniem działu marketingu spółki. Sytuacja finansowa w jakiej znalazła się pozwana spółka w 2016 r. była bezsprzecznie skutkiem działań oraz zaniechań powoda.

W ocenie Sądu wskazane w wypowiedzeniu okoliczności stanowią uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (vide wyrok SN z dnia 6.12.2001 r., sygn. I PKN 715/00)

Podkreślić należy, iż pracodawca ma prawo dobierać sobie pracowników zwłaszcza na kierowniczym stanowisku. Przy wypowiedzeniu powinno się uwzględniać także słuszny interes pracodawcy (uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych SN z 27.06.1985 r., III PZP 10/855, wyrok SN z 4.11.2011 r. II PK 23/10, wyrok SN z 19.05.2011 III PK 75/10).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwaną, wobec czego winien zwrócić na jej rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł.