

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi – XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w Ł. na rzecz powódki J. M. kwotę 16.575 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 3.525 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt I wyroku), nadto nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.525 złotych.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka J. M. zatrudniona została w (...) Spółdzielni (...) w Ł. począwszy od dnia 17 sierpnia 1998 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku samodzielnego laboranta kontroli jakości w oddziale produkcji pozwanego w K.. Następnie powódka została przeniesiona od 8 listopada 2000 roku do Oddziału pozwanego w Ł.. Na podstawie uchwały zarządu pozwanego z dnia 22 maja 2003 roku wprowadzono zmiany w regulaminie organizacyjnym tworząc w pionie Prezesa Zarządu stanowisko „(...) (...) o symbolu (...). W związku z powyższą uchwałą od dnia 1 czerwca 2003 roku powódce powierzono stanowisko specjalisty (...) (...). Na mocy uchwały zarządu pozwanego z dnia 18 stycznia 2005 roku w pionie Prezesa Zarządu wprowadzono zmiany polegające na wyłączeniu z D. (...) o zagadnienia związanego z wdrażaniem i stałą kontrolą działania systemu (...). Utworzona została nowa komórka organizacyjna o nazwie S. (...) ds. (...) (...) (...) Od dnia 1 lipca 2005 roku powódce powierzono stanowisko specjalisty (...) a następnie od dnia 1 lipca 2008 roku stanowisko specjalisty ds. systemów (...). Organem pozwanego uprawnionym do reprezentacji podmiotu – zgodnie z zapisami KRS – jest zarząd. Spółdzielnię reprezentuje 2 członków zarządu lub jeden członek zarządu i pełnomocnik ustanowiony przez zarząd. W skład zarządu wchodzi jako prezes zarządu K. J. i członek zarządu Z. P. (1).

Zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanego z dnia 27 lipca 1983 roku do Prezesa Zarządu należy w szczególności zawieranie z pracownikami umów o pracę i rozwiązywanie ich oraz awansowanie pracowników.

W roku 2014 roku w dniu 28 lutego powódka otrzymała anonim o przedatowaniu przydatności do (...) na dziale produkcji. Osoba zawiadamiająca o zdarzeniu informowała, iż Z. P. (1) i L. S. (1) zlecieli przedatowanie (...), domagając się odsunięcia winnych ze stanowisk. Padły także groźby udania się z informacją do prasy o tym zdarzeniu. Powódka poinformowała o tej okoliczności Prezesa zarządu pozwanego. Prezes zarządu na zwołanym spotkaniu z kierownictwem pozwanego był niezadowolony z uzyskanych informacji i powiedział, iż pracownicy knują zamiast pracować. Po tej informacji, w krótkim odstępie czasowym miały miejsce kontrole (...), najprawdopodobniej z zawiadomienia osoby, która przesłała anonim. Powódka została odsunięta od tych kontroli, mimo, iż wcześniej powódka brała udział w kontrolach (...).

Powódka po przekazaniu informacji o anonimie odczuwała, iż Prezes Zarządu pozwanego przestał być powódce przychylny. Mniej więcej w tym samym czasie, to jest 27 lutego 2014 roku miała miejsce sytuacja, w której powódka prezentowała inne stanowisko niż zarząd, co do produkcji opakowań. Po odejściu w maju 2013 roku ówczesnego wice Prezesa zarządu członkiem zarządu został Z. P. (1), który nadal piastował funkcję kierownika produkcji. Z. P. (1), będąc w funkcji członka źle przyjmował zgłaszane przez powódkę informacje o nieprawidłowościach, jakie były wychwytywane podczas kontroli i audytów wewnętrznych na produkcji. Było wiele sytuacji konfliktowych między powódką a Z. P. (2) w zakresie nadzoru nad produkcją.

W planie zatrudnienia na rok 2014 – opracowanym w grudniu 2013 roku nie była przygotowywana likwidacja stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę.

W dniu 19 maja 2014 roku zarząd pozwanego w osobach K. J. i Z. P. (1) podjął uchwałę nr 11 o likwidacji w pionie Prezesa Zarządu komórki organizacyjnej o nazwie „(...)” i symbolu (...), a obowiązki w/w komórki miała przejąć

komórka organizacyjna o nazwie (...) i symbolu (...). Zgodnie z treścią §2 uchwały postanowiono o wprowadzeniu odpowiednich zmian w regulaminie organizacyjnym.

Na dzień 21 maja 2014 roku zwołane zostało posiedzenie Rady Nadzorczej pozwanego. W posiedzeniu uczestniczyło 20 członków Rady Nadzorczej. W porządku obrad nie została pierwotnie ujęta kwestia zmiany struktury organizacyjnej. A. S. zajmująca się obsługą techniczną Rady Nadzorczej przedstawiła Radzie Nadzorczej w dniu 21 maja 2014 roku do zatwierdzenia uchwałę zarządu z dnia 19 maja 2014 roku o likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Posiedzenie otworzył Przewodniczący Rady Nadzorczej odczytując porządek obrad i zaproponował uzupełnienie porządku obrad o dodatkowy punkt w sprawach różnych i podjęcia uchwał, między innymi w sprawie zatwierdzenia zmian w regulaminie organizacyjnym (...). Nie zgłoszono uwag do takiej propozycji. J. L. przedstawiła podjętą przez zarząd uchwałę z dnia 19 maja 2014 roku. Nie miała miejsca żadna dyskusja w tym przedmiocie. Rada Nadzorcza na tym posiedzeniu podjęła uchwałę o zatwierdzeniu uchwały zarządu w sprawie zmian w regulaminie organizacyjnym (...), to jest zatwierdzeniu uchwały zarządu nr 11 z dnia 19 maja 2014 roku w sprawie zmian w strukturze organizacyjnej (...).

Rada Nadzorcza wymagała od zarządu ograniczenia kosztów działalności związanych z kosztami osobowymi.

W dniu 22 maja 2014 roku powódce wręczone zostało oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia podpisane przez Prezesa Zarządu pozwanego K. J.. W treści oświadczenia wskazano datę 19 maja 2014 roku. Jako podstawę prawną wypowiedzenia wskazano przepisy kodeksu pracy w związku z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Pozwany wskazał, iż na mocy uchwały nr 11 zarządu (...) Spółdzielni (...) w Ł. z dnia 19 maja 2014 roku doszło do zlikwidowania stanowiska (komórki organizacyjnej) specjalista ds. systemów jakości i ochrony środowiska, na którym to stanowisku dotychczas była zatrudniona powódka. Pozwany dalej podał, iż likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska to przyczyny ekonomiczne zakładu. Spółdzielnia zdecydowała się na podjęcie działań, które mają przyczynić się do zmniejszenia kosztów osobowych przez nią ponoszonych.

Powódka po wypowiedzeniu umowy o pracę w rozmowie z prezesem zarządu pozwanego chciała dociec faktycznych powodów wypowiedzenia umowy o pracę. Wówczas powódka usłyszała, że ktoś musi być winny niekorzystnym decyzjom, jakie przysły z (...) W., które nakładały kary na pozwanego z tytułu przekroczenia(...)w K.. Decyzje te wpłynęły do pozwanego w okresie od marca do maja 2014 roku, odnosiły się do wyników kontroli z 2012 roku i 2013 roku. Ostatnia decyzja (...) wpłynęła do pozwanego w dniu 12 maja 2014 roku.

Powódka została zobowiązana do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Obowiązki powódki przejął główny technolog A. J. (1). Do działu technologa przesunięta została także zatrudniona na 1/2 etatu pracownica do pomocy powódki R. D..

Zgodnie ze statutem pozwanego Rada Nadzorcza, jako organ (...) w imieniu ogółu członków kontroluje i nadzoruje całokształt działalności (...). W myśl § 42 posiedzenia Rady Nadzorczej zwołuje przewodniczący lub jego zastępca co najmniej raz na kwartał. Posiedzenia powinny być zwołane również na żądanie 1/3 członków Rady Nadzorczej lub na żądanie Zarządu. Uchwały Rady Nadzorczej są ważne, jeżeli w posiedzeniu bierze udział co najmniej połowa członków, w tej liczbie przewodniczący lub jego zastępca. Uchwały powinny być wpisane do księgi protokołów. Uchwały zapadają zwykłą większością głosów. Protokoły z posiedzeń Rady Nadzorczej podpisuje przewodniczący i sekretarz oraz protokolant. Tryb i zakres prac Rady, jej prezydium oraz poszczególnych komisji określa regulamin. Zgodnie z opracowanym Regulaminem Pracy Rady Nadzorczej pozwanej(...) Rada Nadzorcza swoje zadania wykonuje na podstawie ustawy z dnia 16 września 1982 roku – Prawo (...), Statutu (...) oraz przepisów i postanowień opracowanego regulaminu. O terminach posiedzenia i porządku obrad członkowie Rady Nadzorczej powiadamiani są co najmniej 7 dni przed wyznaczonym terminem. Każde posiedzenie Rady jest protokołowane. Protokół powinien zawierać między innymi porządek obrad, który powinien przewidywać odczytanie i przyjęcie protokołu z poprzedniego plenarnego posiedzenia. Co do zasady zmiany w regulaminie organizacyjnym pozwanego wprowadzane były do porządku obrad

Rady Nadzorczej we właściwym trybie, zdarzały się sytuacje, iż kwestie te były wprowadzane jako punkt dodatkowy w sprawach różnych.

Miesięczne wynagrodzenie powódki liczone, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 5.525 złotych.

Sąd oddalił wniosek dowodowy pełnomocnika powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. organizacji pracy na okoliczność czy osoba, której przekazano obowiązki powódki ma obiektywne możliwości, bez zatrudnienia dodatkowych osób, wykonywania skutecznie obowiązków, które należały do kompetencji powódki, albowiem okoliczności, które miały zostać objęte tezą dowodową nie mogły być przedmiotem badania przez Sąd w zakresie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, albowiem Sąd nie ma kognicji do badania celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia dokonywanego w ramach, zmian struktury organizacyjnej zakładu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo ostatecznie precyzowane jako roszczenie o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę okazało się zasadne.

Mając na uwadze treść art. 30 § 4 kp Sąd Rejonowy podniósł, iż pozwany w oświadczeniu wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał, jako podstawę prawną wypowiedzenia umowy o pracę powódce przepisy kodeksu pracy w związku z przepisami ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników i odwołał się do uchwały nr 11 zarządu (...) w Ł. z dnia 19 maja 2014 roku i zlikwidowania stanowiska (komórki organizacyjnej) specjalisty ds. systemów jakości i ochrony środowiska, na którym to stanowisku dotychczas była zatrudniona powódka. Pozwany dalej podał w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę, iż likwidacja zajmowanego przez powódkę stanowiska to przyczyny ekonomiczne zakładu, a Spółdzielnia zdecydowała się na podjęcie działań, które mają przyczynić się do zmniejszenia kosztów osobowych przez nią ponoszonych.

Pełnomocnik powódki zakwestionował w toku postępowania skuteczność uchwały Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2014 roku nr 15/14 w sprawie zatwierdzenia uchwały Zarządu w sprawie zmian w regulaminie organizacyjnym (...), z uwagi na zastrzeżenia co do zwołania posiedzenia rady z tej daty, porządku obrad, jak również sposobu podejmowania uchwał budzących poważne wątpliwości co do skuteczności i zgodności z prawem tej uchwały. Strona powodowa podniosła, iż uznanie uchwały Rady Nadzorczej za nieważną czy też nieskuteczną winno doprowadzić do przyjęcia, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie miało ani formalnych ani uzasadnionych podstaw. Pełnomocnik pozwanego w piśmie procesowym z dnia 9 grudnia 2014 roku podniósł, iż uchwała Rady Nadzorczej z dnia 21 maja 2014 roku nr 15/14 w sprawie zatwierdzenia uchwały Zarządu pozwanego w przedmiocie zmian w Regulaminie Organizacyjnym (...) została podjęta skutecznie i jest ważna, albowiem posiedzenie Rady Nadzorczej w tym dniu otworzył Przewodniczący Rady Nadzorczej, który odczytał porządek posiedzenia i zaproponował uzupełnienie porządku obrad o dodatkowy punkt w sprawach różnych, między innymi w sprawie zatwierdzenia zmian w regulaminie organizacyjnym (...)

Sąd podkreślił, iż pozwany w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce wskazał zlikwidowanie stanowiska (komórki organizacyjnej) specjalisty ds. systemów jakości i ochrony środowiska, na którym to stanowisku dotychczas była zatrudniona powódka. Zgodnie z art. 46 § 1 pkt 5 ustawy z dnia 16 września 1982 roku – Prawo (...) uchwała zarządu wprowadzająca zmiany struktury organizacyjnej (...) wymaga zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą, jako organ (...) posiadający funkcje kontrolne i nadzorcze w stosunku do Zarządu.

W pierwszej kolejności Sąd odmówił zasadności zarzutu strony powodowej, iż oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę jest wadliwe z tej przyczyny, iż oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zostało podpisane przez wszystkich członków zarządu, umocowanych do reprezentacji pozwanej(...). Zgodnie z art. 3<sup>(1)</sup>§ 1 kp 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. W niniejszej sprawie na mocy zapisów regulaminu

organizacyjnego do reprezentacji pozwanej spółki w sprawach z zakresu prawa pracy, w tym rozwiązywania stosunków pracy, wyznaczony został Prezes Zarządu pozwanego. Podsumowując, Sąd Stwierdził, że działający samodzielnie członek organu kolegialnego (Prezes zarządu (...)) był w niniejszej sprawie „inną wyznaczoną do tego osobą” w rozumieniu art. 3<sup>((1))</sup>§ 1 k.p i w konsekwencji czynności z zakresu prawa pracy dokonane samodzielnie przez Prezesa Zarządu były prawnie skuteczne. Natomiast Sąd zgodził się ze stroną powodową, iż pozwany dopuścił się naruszenia przepisów wewnętrznych obowiązujących w (...) w zakresie zatwierdzenia zmian struktury organizacyjnej, co skutkowało w ocenie Sądu, iż nie doszło do skutecznego zatwierdzenia uchwały Zarządu pozwanego z dnia 19 maja 2014 roku o zmianie struktury organizacyjnej i likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez J. M.. Pozwany posiadał możliwości władcze w kwestii wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże to wypowiedzenie powinno być zostać poprzedzone innymi decyzjami władczymi właściwych organów (...) Zgodnie ze statutem (...) zatwierdzenie zmian struktury organizacyjnej powinno przebiegać w ten sposób, że zarząd najpierw powinien w formie uchwały podjąć decyzję o przygotowaniu projektu zmian struktury organizacyjnej (...), potem przyjąć ten projekt w formie uchwały, potem przedstawić uchwalony projekt radzie nadzorczej, a ta powinna go zaakceptować w formie uchwały i dopiero po dokonaniu wszystkich tych posunięć pozwany uzyskałby uprawnienie do wypowiedzenia powodce umowy o pracę.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż doszło do naruszenia przez pozwanego przepisów wewnętrznych w przedmiocie skutecznego zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą uchwały zarządu pozwanego z dnia 19 maja 2014 roku.

Zgodnie z art. 35 § 5 ustawy Prawo (...) tryb zwoływania posiedzeń organów, o których mowa w § 1 pkt 2-4 i § 3, oraz sposób i warunki podejmowania uchwał przez te organy określa statut lub przewidziane w nim regulaminy tych organów. Naruszenie norm statutowych powoduje, że podejmowane czynności nie będą prawnie skuteczne. Jednak nieskuteczność prawna nie może być utożsamiana z nieistnieniem określonej czynności. Jeśli chodzi o czynność, jaką jest podejmowanie uchwał przez określony organ (...), konsekwencją niedochowania wymagań statutowych jest zwykle nieważność takiej uchwały. Przepisy prawa spółdzielczego określają jedynie tryb zaskarżania uchwał walnego zgromadzenia (art. 42 prawa spółdzielczego). Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz.U. 2013 r. poz. 1443 ze zm.) nie przewiduje zaskarżania uchwał rady nadzorczej, poza przypadkami wyraźnie wskazanymi w ustawie. Członkowie (...) mogą występować z roszczeniem opartym na podstawie art. 189 kpc w zw. z art. 58 kc.

Zgodnie z §46 ust 1 pkt 7 statutu pozwanego zarząd podejmuje w formie uchwały decyzje dotyczące ustalania struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa (...). W myśl natomiast § 40 ust. 2 pkt 6 statutu pozwanego, do zakresu działania rady nadzorczej należy zatwierdzanie struktury organizacyjnej (...). To samo zostało powtórzone także w § 5 ust. 1 pkt 3 regulaminu rady nadzorczej. Skoro zatwierdza strukturę organizacyjną rada nadzorcza, to przed zatwierdzeniem struktury organizacyjnej przez radę nadzorczą nie można mówić o będącym w toku procesie dokonywanych zmian, a jedynie o istnieniu pewnej propozycji ich dokonania. Od zatwierdzenia projektu składanego przez zarząd zależy to, czy nowa struktura organizacyjna (wraz z powiązaną z nią likwidacją niektórych stanowisk pracy) wejdzie w życie (zostanie prawnie uruchomiona). Oznacza to, że wypowiedzenie dokonane przed zatwierdzeniem nowej struktury organizacyjnej (...), w okresie, gdy istnieje jedynie niezatwierdzony jeszcze projekt opracowany i uchwalony przez zarząd, nie może być uznane za dokonane "w czasie przeprowadzanych zmian", ponieważ w tym czasie żadne zmiany nie są jeszcze formalnie przeprowadzane. Przeprowadzanie zmian zacznie się dopiero od momentu podjęcia przez radę nadzorczą uchwały o zatwierdzeniu struktury organizacyjnej związanej z likwidacją pewnych stanowisk.

Regulamin pracy Rady Nadzorczej określa w pkt III kwestie dotyczące zwoływania posiedzeń Rady Nadzorczej, ich terminów i porządku obrad. Zgodnie z § 6 ust 3 powołanego regulaminu o terminach posiedzenia i porządku obrad członkowie Rady Nadzorczej powiadamiani są co najmniej 7 dni przed wyznaczonym terminem. Pozwany nie dochował wymaganych zasad, albowiem członkowie rady nadzorczej będąc zawiadamianymi o posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 21 maja 2014 roku nie zostali powiadomieni na 7 dni przed wyznaczonym terminem o tym, iż porządkiem obrad objęta będzie także kwestia zatwierdzenia zmian struktury organizacyjnej. W ocenie Sądu wymogu tego nie spełnia wprowadzenie zmian do porządku obrad na danym posiedzeniu. Żaden z przepisów

statutu, ani regulaminu pracy rady nadzorczej nie dopuszcza takiego trybu zmiany porządku obrad tego organu (...). Powiadomienie 7 dni przed posiedzeniem Rady Nadzorczej daje gwarancję powiadomienia o porządku obrad wszystkich członków rady nadzorczej, a nie jedynie obecnych na danym posiedzeniu. Organy (...) powinny przestrzegać uchwalonych i obowiązujących w (...) statutów i regulaminów. W ocenie Sądu zatem uchwała Rady Nadzorczej o zatwierdzeniu struktury organizacyjnej, podjęta wbrew ustalonym procedurom, musi zostać uznana za nieważną, a tym samym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powołująca się na likwidację stanowiska pracy, musi być uznana za nierzeczywistą w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

W ocenie Sądu nie może także uchodzić uwagi pośpiech, z jakim pozwany podjął decyzję o zmianie struktury organizacyjnej pozwanego w dniu 19 maja 2014 roku, mimo braku takich założeń w planie zatrudnienia na rok 2014 roku, poddania zatwierdzeniu uchwały na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 21 maja 2014 roku – mimo nie dochowania wymogów proceduralnych dotyczących organizacji posiedzenia tego organu (...). Okoliczności te oraz odsunięcie powódki od pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, pozbawienia jej sprzętu służbowego niezwłocznie po wypowiedzeniu umowy o pracę w ocenie Sądu pozwalają dojść do przekonania, iż prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była inna, niż zmiany organizacyjne u pozwanego, biorąc pod uwagę także okoliczności podnoszone przez powódkę, które miały miejsce począwszy od końca lutego 2014 roku (anonim, który wpłynął do pozwanego, sprawa opakowań) do połowy maja 2014 roku (kiedy nadesłane zostały ostatnie decyzje utrzymujące decyzje nakładające na pozwanego kary finansowe przez (...) w W.). Nasuwać się może wniosek, że dążenie pozwanego do wprowadzenia zmian organizacyjnych było tylko dążeniem do zwolnienia powódki. Biorąc pod uwagę wszystkie te okoliczności należy Sąd doszedł do przekonania, iż pozwany dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, albowiem nie wskazał prawdziwej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, co czyni zasadnymi roszczenia z art. 45 kp. W tym stanie rzeczy powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezasadnionego rozwiązania umowy o pracę, na mocy art. 45 § 1 kp jako zasadne podlegało uwzględnieniu. Zgodnie z art. 47<sup>(1)</sup> kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi, iż powódka zatrudniona była u strony pozwanej dłużej niż 3 lata, zgodnie z art. 36 §1 pkt 3 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę winien wynosić 3 miesiące, dlatego też Sąd zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kp, zasądając od pozwanej na rzecz powódki zwrot kosztów sądowych związanych z opłatą od pozwu poniesioną przez powódkę z uwagi na wartość przedmiotu sporu przekraczającą kwotę 50.000 złotych (3.165 złotych) oraz zwrot kosztów zastępstwa procesowego powódki. (zgodnie z brzmieniem § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu Dz.U Nr 163 poz.1349 z późn.zm) w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej.

Rozstrzygnięcie o rygorze natychmiastowej wykonalności znajduje podstawę prawną w art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.

a. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. przez jego niezastosowanie i sporządzenie przez Sąd pierwszej instancji uzasadnienia zaskarżonego wyroku bez wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia przez nieustalenie faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, ograniczając się jedynie do podania motywów, którymi kierował się Sąd oddalając wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ds. organizacji pracy, pominiawszy ocenę i jej kierunki w odniesieniu do pozostałych dowodów;

b. art. 233 § 1 k.p.c., art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. i w zw. z art. 45 § 1 k.p. przez dowolną, w miejsce swobodnej oceny dowodów i w konsekwencji bezpodstawne przyjęcie, że prawdziwa przyczyna wypowiedzenia Powódce umowy o pracę była inna, niż zmiany organizacyjne u Pozwanego, w sytuacji gdy prawidłowa ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż strona powodowa nie udowodniła, że wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia nie była rzeczywista, a wypowiedzenie powódce umowy o pracę było podyktowane innymi względami, niż względy ekonomiczne potrzebą ograniczenia przez Pozwanego kosztów zatrudnienia;

c. art. 231 k.p.c. 228 k.p.c. i art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną, w miejsce swobodnej, ocenę dowodów, dokonaną bez wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego zebranego w sprawie i oparcie rozstrzygnięcia o gołosłowne twierdzenia strony powodowej, bez konfrontacji ich z dowodami z zeznań świadków, dokumentów i z przesłuchania strony pozwanej jako strony postępowania;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

a. art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 35 k.c. i art. 38 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że naruszenie przez Pozwanego li tylko przepisów Regulaminu Pracy Rady Nadzorczej w procesie zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą pozwanej (...) uchwały w sprawie zmian w strukturze organizacyjnej (...) -(...)z dnia 21 maja 2014r. oznacza eo ipso, że uchwała ta jest nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c., a tym samym przyczyna wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu Pozwanego z dnia 19 maja 2014r. była nierzeczywista w dacie wypowiedzenia umowy o pracę powódce, w sytuacji, gdy naruszenie norm wyrażonych tylko w Regulaminie Pracy Rady Nadzorczej pozwanej (...) (a nie w Statucie) przy zatwierdzeniu przez ten organ uchwały o zmianach w strukturze organizacyjnej Pozwanego nie oznacza, że uchwała ta jest wadliwa w rozumieniu przepisów k.c., a w szczególności nie jest nieważna na podstawie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 38 i 35 k.c.

W konsekwencji skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych - za obie instancje; względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania apelacyjnego jako części kosztów procesu.

Pełnomocnik powódki wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm prawnie przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego

rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego nie jest prawidłowa. Zarzuty skarżącego obnażają fragmentaryczną i wybiórczą ocenę materii sprawy. Taka zaś nie może dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń i zgodnie z dyrektywą art. 233 § 1 kpc nie może się ostać.

W szczególności, co słusznie podnosi apelujący, na gruncie rozpatrywanego przypadku nie sposób przyjąć, iż podana powódce przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę.

Podnieść należy, że zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony należy oceniać w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. (wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. (...) wyroki SN z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980/4/77, z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598 i z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00, Prawo Pracy 2002 nr 10, s. 34).

Wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań (vide wyrok z dnia 28.09.1976r., I PRN 59/76, OSPiKA 1978 z. 2 poz. 18). "Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, w jego zakładzie pracy i jednocześnie nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i nie narusza formalnych wymogów prawa, wypowiedzenie takie jest uzasadnione w rozumieniu przepisów KP, choćby nie likwidowało wszystkich nieprawidłowości kadrowych, istniejących w zakładzie (por. wyr. SN z 28.9.1976 r., I PRN 59/76, OSP 1978, Nr 2, poz. 18; wyr. SN z 2.8.1985 r., I PRN 61/85 z głosem A. Wypych-Żywickiej, NP 1988, nr 10-12, s. 241, OSNC 1986, Nr 5, poz. 76; wyr. SN z 10.4.1997 r., I PKN 90/97, OSNAPiUS 1998, Nr 3, poz. 81; wyr. SN z 2.10.2002 r., I PKN 374/01, OSNP 2004, Nr 9, poz. 156).

Likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu zatrudnienia, uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok SN z dnia 23 maja 1997 r. I PKN 176/97). Likwidacja stanowiska pracy stanowi rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli jest na tyle zaawansowana, że nie ma wątpliwości co do jej wykonania (I teza wyr. SN z 12.12.2001 r., I PKN 733/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 569). Uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę mogą stanowić zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 185; wyr. SN z 7.3.2001 r., I PKN 281/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 5). Jednocześnie - co słusznie podkreślił też Sąd I instancji – kontroli sądu pracy nie podlega ocena zasadności przyjętej przez pracodawcę decyzji o zmianie struktury organizacyjnej zakładu pracy (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121 wyr. SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998, Nr 18, poz. 542; por. IX teza uchw. SN z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164; wyr. SN z 15.12.1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983, Nr 8, poz. 121; wyr. SN z 16.10.1992 r., I PRN 40/92, (...) 1993, Nr 3, s. 73; wyr. SN z 7.1.2000 r., I PKN 467/99, OSNAPiUS 2001, Nr 11, poz. 371). Sąd powinien jedynie stwierdzić czy zmiany te miały charakter rzeczywisty (wyrok SN z dnia 15 grudnia 1982 r., I PRN 130/82, OSNC 1983/8/121).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy analizując szczegółowo okoliczności, w jakich doszło do wypowiedzenia powódce umowy o pracę – uznając zasadność podnoszonych przez nią argumentów w zakresie istnienia konfliktu pomiędzy nią a członkiem Zarządu Z. P. (2) oraz okoliczności, które miały miejsce począwszy od końca lutego 2014 r. (anonim oraz sprawa opakowań) do połowy maja 2014 r. (kiedy zapadły ostateczne decyzje nakładające na pozwanego kary finansowe przez (...) w W.), skupił się na kwestiach, które nie zostały wskazane jako

przyczyna wypowiedzenia. Tymczasem, dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy istotną była wyłącznie okoliczność, czy przyczyna podana przez pracodawcę w piśmie zawierającym jego oświadczenie woli o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę była prawdziwa i czy uzasadniała ona wypowiedzenie. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. na pozwanym ciąży obowiązek udowodnienia przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, str. 12). Postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia, w zasadzie ograniczać się zatem winno do przyczyn podanych pracownikowi.

W ocenie Sądu II instancji materiał zgromadzony w sprawie – wbrew zapatrywaniom Sądu Rejonowego – pozwalał na przyjęcie, iż u podstaw zwolnienia powódki leżały wskazane przez pracodawcę zmiany organizacyjne i likwidacja jej stanowiska pracy. Podnieść należy, iż obowiązki dotychczas wykonywane przez powódkę zostały przeniesione do innego działu i dodatkowo powierzone innemu pracownikowi. W jej miejsce nikt nie został zatrudniony a wskazane przesunięcie zadań miało charakter faktyczny i stały. Zauważyć należy, iż do likwidacji stanowiska pracy dochodzi w sytuacji, gdy funkcje konkretnego stanowiska zostają w ogóle zlikwidowane, jak i wtedy gdy zlikwidowany zostaje etat, a poszczególne funkcje zostają przejęte przez poszczególnych pracowników. Program redukcji etatów może bowiem urzeczywistnić się w formie kumulacji stanowisk pracowniczych. Wówczas obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejaw ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2005-12-08, I PK 100/05 O.: Wokanda rok 2006, Nr 6, str. 28).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy zadania i obowiązki powódki jako specjalisty ds. systemów jakości i ochrony środowiska przejął pracownik (...). W związku z tym nie można przyjąć, co sugeruje powódka, iż zmiany organizacyjne miały w istocie charakter pozorny, bo jej zadania są wykonywane. Ze struktury organizacyjnej strony pozwanej zniknęło jej dotychczasowe stanowisko jako stanowisko jednostkowe i nie ma innych tego samego rodzaju. Likwidacja zaś konkretnego (jedynego danego rodzaju) stanowiska pracy, w której wyniku następuje zmiana struktury zakładu pracy powodująca zmniejszenie zatrudnienia, uzasadnia zwolnienie pracownika, który był zatrudniony na tym stanowisku pracy, bez potrzeby oceny przez pracodawcę kwalifikacji, stażu pracy itp. zwalnianego pracownika i porównywania go z pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach innego rodzaju. Potrzeba porównania z innymi pracownikami powstaje bowiem jedynie wówczas, gdy następuje likwidacja jednego lub kilku spośród większej liczby jednakowych stanowisk i konieczne jest dokonanie wyboru pracowników, z którymi zostanie zakończony stosunek pracy (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 2010-11-03, I PK 93/10 O.: L.).

Jak wskazuje materiał sprawy Rada Nadzorcza pozwanej (...) wymagała od zarządu ograniczenia kosztów działalności, związanych z kosztami osobowymi. Likwidacja stanowiska pracy powódki, przynajmniej w części, czyniła zadość tym wymaganiom. Podana przyczyna wypowiedzenia wskazująca na konieczność reorganizacji struktury pozwanej i likwidacji stanowiska pracy powódki odpowiadała zatem prawdzie i uzasadniała rozwiązanie z nią stosunku pracy. Obowiązki powódki przejął A. J. (1), który nadal pracuje również jako główny technolog. Oprócz tego został pełnomocnikiem zarządu do spraw bezpieczeństwa żywności. O tym, że zarząd miał w planach powierzenie mu zadań należących do powódki, A. J. dowiedział się na początku maja 2014 roku, kiedy to zapytano go o zgodę na taką zmianę zakresu obowiązków. Zgodził się ponieważ wiązało się to również z podwyżką wynagrodzenia. Prezes nie tłumaczył mu przyczyny takich zmian, ale świadek wiedział, że ciągle zwalniani są pracownicy i dochodzi do likwidacji poszczególnych stanowisk ( zeznania A. J. k 279 ). Również świadek H. potwierdził ciągłą potrzebę poszukiwania sposobów na ograniczenie zatrudnienia, gdyż Rada Nadzorcza (...) nieustannie o to postulowała ( zeznania świadka k 281 ).

Co więcej, zdaniem Sądu Okręgowego była to wyłączna przyczyna wypowiedzenia, uzasadniająca zastosowanie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ustalone przez Sąd Rejonowy okoliczności, mające wskazywać na



jeszcze inne przesłanki leżące być może u podstaw zwolnienia powódki, stanowiły zbyt daleko posuniętą dywagację, opartą bezkrytycznie wyłącznie na twierdzeniach powódki, bez pogłębionej oceny i analizy pozostałego materiału dowodowego. Należy zauważyć, że powódka, nie mogąc pogodzić się z wypowiedzeniem zakwestionowała nie tylko prawo prezesa do podpisania pisma o wypowiedzeniu, ale również próbowała wykazać, że poczyniona przez pozwanego zmiana organizacyjna była niepotrzebna. W tym celu żądała dopuszczenia dowodu z opinii biegłego do spraw organizacji pracy. Wniosek ten został słusznie oddalony przez sąd I instancji, nie mniej powódka czuła się w pełni kompetentna, aby decydować o tym, czy zmiany organizacyjne były zasadne, czy też nie. Sąd Rejonowy, przyjmując za prawdziwe zeznania powódki nie odniósł się jednocześnie do materiału dowodowego świadczącego o zupełnie innym stanie faktycznym. W uzasadnieniu Sądu zabrakło oceny materiału, na którym Sąd ten nie oparł własnych ustaleń, a jednocześnie nie wskazał, powodów dlaczego ta część materiału dowodowego została pominięta. Słusznie więc strona skarżąca zarzuciła Sądowi Rejonowemu naruszenie art.328 § 2 kpc.

Sąd Okręgowy, dokonując własnej oceny materiału dowodowego uznał, że to zeznania powódki w części, w której wywodziła o innych przyczynach zwolnienia jej z pracy, nie zasługują na wiarę. Strona pozwana w sposób przekonujący uzasadniła, dlaczego kwestia daty przydatności do spożycia lodów nie mogła być podstawą do zwolnienia powódki z pracy. Wytlumaczenie to wydaje się logiczne, gdyż sprowadzone zostało do jednej konkluzji, a mianowicie, że nikt nie dokonał żadnego przedatowania towaru ( mającego wówczas ciągle aktualny termin do spożycia ), a jedynie sprzedano go po niższej cenie. Przeprowadzona kontrola odpowiednich służb nie wykazała w tym zakresie żadnych nieprawidłowości. Potwierdzają to min. zeznania świadka L. S. (1). Również kwestia produkcji butelek, o której wspominała powódka, została przeanalizowana przez stosowne służby i inspekcje. Trudno w tym wszystkim znaleźć przyczynę, dla której ta sprawa miałaby stanowić podstawę do zwolnienia J. M. z pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego nie potwierdziły się również zarzuty dotyczące konfliktu powódki ze Z. P. (1). Ustalenie takie poczynił Sąd I instancji wyłącznie w oparciu o gołosłowne twierdzenia powódki. Świadek L. S. nigdy nie słyszała o jakimkolwiek konflikcie powódki z kimkolwiek z załogi. Również żaden inny materiał dowodowy nie wskazuje na jakąkolwiek sytuację konfliktową pomiędzy powódką a Z. P. – członkiem Zarządu.

Podsumowując, uznać należy, że powódka, nie mogąc pogodzić się z przyczyną podaną w wypowiedzeniu próbowała nieudolnie przekierować zainteresowanie sądu na inne okoliczności, które nie znalazły potwierdzenia w przeprowadzonym postępowaniu dowodowym.

W ocenie Sądu II instancji brak też podstaw do uznania, iż dokonane wypowiedzenie było nieprawidłowe, gdyż decyzja pracodawcy w przedmiocie zmiany struktury organizacyjnej zakładu pracy nie została w przewidzianym do tego trybie zatwierdzona przez organ nadzoru. Zdaniem Sądu Rejonowego uchwała Rady Nadzorczej w tej materii, wobec uchybień proceduralnych jakie miały miejsce przy jej podejmowaniu była nieważna, w konsekwencji więc także dokonane wypowiedzenie z przyczyn formalnych (nierzeczywistość powołanej przyczyny wypowiedzenia) uznać należało za wadliwe.

Ze stanowiskiem tym nie sposób się zgodzić.

W myśl art. 35 kc powstanie, ustrój i ustanie osób prawnych (a zatem i (...)) określają właściwe przepisy; w wypadkach i w zakresie w przepisach tych przewidzianych organizację i sposób działania osoby prawnej reguluje także jej statut. Z kolei art. 38 kc stanowi, iż osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie.

Zgodnie z art 35 § 5 ustawy Prawo (...) tryb zwoływania posiedzeń organów, o których mowa w § 1 pkt 2-4 i § 3, oraz sposób i warunki podejmowania uchwał przez te organy określa statut lub przewidziane w nim regulaminy tych organów.

W myśl §46 ust 1 pkt 7 statutu pozwanego zarząd podejmuje w formie uchwały decyzje dotyczące ustalania struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa (...).

Natomiast § 40 ust. 2 pkt 6 statutu pozwanego, stanowi, iż do zakresu działania rady nadzorczej należy zatwierdzanie struktury organizacyjnej (...). To samo zostało powtórzone także w § 5 ust. 1 pkt 3 regulaminu rady nadzorczej.

Zgodnie zaś z Regulaminem pracy Rady Nadzorczej, o terminach posiedzenia i porządku obrad członkowie Rady Nadzorczej powiadamiani są co najmniej 7 dni przed wyznaczonym terminem. (§ 6 ust 3)

Bezwzględnie zatem wprowadzenie nowej struktury organizacyjnej, której konsekwencją mogą być zwolnienia wymagało uprzedniego zatwierdzenia proponowanego w tym zakresie stanu rzeczy przez radę nadzorczą. Na gruncie rozpoznawanej sprawy spornym jednak pozostawało, czy do takiego zatwierdzenia w istocie doszło, skoro uchwała w tym przedmiocie dotknięta była uchybieniem proceduralnym – o pełnym porządku obrad, w tym o zamiarze zmiany struktury organizacyjnej pozwanego członkowie Rady Nadzorczej nie dowiedzieli się na 7 dni przed zaplanowanym terminem posiedzenia, ale w chwili jego otwarcia.

W myśl art. 58 § kc czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana.

Zauważyć należy, iż w rozpoznawanym przypadku powzięcie uchwały w przedmiocie zatwierdzenia uchwały zarządu nastąpiło – co słusznie podnosi apelujący - zgodnie z obowiązującym aktem normatywnym jakim jest statut (...). Uchybienie postanowieniom regulaminu pracy Rady Nadzorczej, który ma charakter wyłącznie techniczny i o którego treści decyduje w drodze uchwał sama Rada Nadzorcza nie może być traktowane jako godzące w akt prawotwórczy i skutkować sankcją bezwzględnej nieważności. Regulamin Rady Nadzorczej, w odróżnieniu od statutu (...), nie kreuje obowiązujących powszechnie u pozwanego norm i ma charakter dyspozytywny tylko względnie wiążący. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w orzecznictwie reprezentowane jest zaś stanowisko, zgodnie z którym bezwzględnie nieważne są jedynie czynności sprzeczne z normami bezwzględnie wiążącymi i semiimperatywnymi, a nie normami względnie wiążącymi czy dyspozytywnymi (por. wyr. SN z 8.5.2002 r., I PKN 221/01, OSNAP 2004, Nr 6, poz. 98; M. Safjan, [w:] Pietrzykowski, Komentarz 2013., t. I, s. 248, Nb 6).

Ocena charakteru przepisów prawa jako imperatywnych lub dyspozytywnych powinna być dokonywana z uwzględnieniem istniejącej w stosunkach obligacyjnych zasady swobody umów (art. 353<sup>1</sup>). W tej sferze stosunków opierających się na swobodzie kształtowania treści umowy przez same strony niezbędna jest szczególna ostrożność w przypisywaniu określonej regulacji charakteru imperatywnego, a zwłaszcza w rekonstruowaniu jakiegoś zakazu lub nakazu z pewnego zespołu norm, w sytuacji gdy ten nakaz lub zakaz nie znajduje bezpośredniego wyrazu normatywnego (Por. np. trafny wyr. SN z 18.12.1996 r. I CKN 27/96, OSN 1997, Nr 4, poz. 43, w którym sąd uznał brak sankcji nieważności w odniesieniu do umowy zbycia rzeczy zawartej przez osobę niebędącą jej właścicielem). Tym samym w ramach oceny, czy w odniesieniu do naruszenia konkretnego zakazu może być przyjęta sankcja bezwzględnej nieważności, konieczne jest uwzględnienie funkcji i kontekstu gospodarczego oraz społecznego, w jakim funkcjonuje dany zakaz. Nadmierny rygoryzm, tak jak we wskazanej wyżej uchwale, może prowadzić do osłabienia pewności prawa, a także istotnego naruszenia interesów osób trzecich działających w dobrej wierze i w zaufaniu do kontrahenta; (por. K.J. Matuszyk, glosa do ww. uchw).

W ocenie Sądu Okręgowego, mając na uwadze fakt, iż przepisy Regulaminu Pracy Rady Nadzorczej mają charakter stricte proceduralny, porządkowy oraz nie zawierają, jak statut, norm ustrojowo istotnych dla jego funkcjonowania o charakterze imperatywnym, nie można w związku z ich naruszeniem wiązać sankcji nieważności. Podnieść należy, iż tuż przed rozpoczęciem posiedzenia członkowie Rady Nadzorczej mieli pełną wiedzę w zakresie obowiązującego porządku obrad. Żaden z nich w tym przedmiocie nie zgłosił sprzeciwu, czy nie sygnalizował określonych wątpliwości. Doraźnie i zgodnie zadecydowano o rozszerzeniu porządku obrad. Stąd też ostatecznie uznać należało, że choć członków Rady Nadzorczej nie powiadomiono w przewidzianym do tego regulaminem terminie o wszystkich punktach

porządku posiedzenia, wyrażenie zgody na ten stan rzeczy – czemu nie sprzeciwia się sam Regulamin dając Radzie Nadzorczej prawo do zmiany jego treści – nie może być poczytywane jako uchybienie, które skutkuje bezwzględną nieważnością wszystkich zapadłych wówczas decyzji. Z tych też względów, podjętą w tym dniu uchwałę w przedmiocie zatwierdzenia uchwały zarządu o zmianie struktury organizacyjnej pozwanej (...), pomimo tego trybu procedowania, uznać należało za wiążącą. Kwestia zmiany struktury organizacyjnej (...) i likwidacja stanowiska pracy powódki została więc zaakceptowana przez organ nadzoru. W konsekwencji brak podstaw do uznania, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką i z tych względów nie było oparte na rzeczywistej przyczynie wypowiedzenia.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego apelacyjne zarzuty dotyczące zarówno naruszenia prawa procesowego - art. 233 kpc jak i prawa materialnego - art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 35 k.c. i art. 38 k.c. i w zw. z art. 300 k.p. uznać należało za trafne. W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego – błędnie ocenionego przez Sąd I instancji – dokonane wypowiedzenia zarówno ze względów formalnych, jak i merytorycznych było prawidłowe. Pozwany z przyczyn ekonomicznych dokonał zmian w strukturze organizacyjnej zakładu pracy skutkujących likwidacją stanowiska pracy powódki. Rada Nadzorcza pozwanego zaakceptowała decyzję zarządu pozwanego w tym przedmiocie przed złożeniem powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy. Stąd też podana powódce przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i uzasadniała poczynania pozwanego. Ocena celowości i konieczności wprowadzenia tych zmian z uwagi na ryzyko gospodarcze prowadzenia działalności, które ponosi tylko i wyłącznie pracodawca, nie leży w gestii sądu. Wobec powyższego roszczenia powódki zgłoszone w procesie nie mogły zostać uwzględnione.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. (Dz. U. 2013, poz.461 ze zm) uwzględniając zwrot opłaty od apelacji.