

Sygn. akt IV Pa 64/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2014r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Grażyna Borzestowska

Sędziowie: SO Renata Żywicka

SR del. do SO Tomasz Bulkowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2014r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa M. P.

przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **18 czerwca 2014r.**, sygn. akt **IV P 34/14**

I. zmienia zaskarżony wyrok w pkt. I, II, IV, V, VI i oddala powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.517,00 zł (tysiąc pięćset siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 1.470,00 zł (tysiąc czterysta siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Sygn. akt IV Pa 64/14

UZASADNIENIE

Powód M. P. w dniu 3 lutego 2014 roku złożył w Sądzie Rejonowym w Elblągu pozew przeciwko Miejskiemu Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E. domagając się zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kwoty 24.000 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 8.000 zł tytułem odprawy za rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 20 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że uchwałą Rady Nadzorczej pozwanego Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w E. z dnia 6 lipca 2012 roku został powołany na stanowisko Członka Zarządu – Dyrektora Spółki z dniem 9 lipca 2012 roku na okres 5-letniej kadencji 2012-2016. W dniu 20 stycznia 2014 roku powód został odwołany z Zarządu Spółki – Dyrektora Spółki przez Radę Nadzorczą pozwanego. Uchwała została powodowi ogłoszona ustnie na

posiedzeniu Rady Nadzorczej przez przewodniczącego tejże Rady. Jednocześnie pozwany nie wypowiedział powodowi umowy o pracę, jak również nie wręczył mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Po odczytaniu uchwały powód został poproszony o przekazanie stosownych dokumentów nowo wybranemu Dyrektorowi. W dniu 28 stycznia 2014 roku powodowi doręczono świadectwo pracy.

Powód wskazał dalej, że w jego ocenie w dniu 20 stycznia 2014 roku pozwany odwołując go z funkcji, niezgodnie z prawem rozwiązał łączący strony stosunek pracy i tym samym rażąco naruszył art. 30 § 3 i § 4 k.p.

Pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż strony nie zawarły skutecznie aneksu do umowy o pracę, na podstawie którego powód wywodzi, że odwołanie z funkcji członka zarządu, nie wywarło skutków na gruncie stosunku pracy. Według pozwanej aneks podpisany został przez powoda i przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanego i pozostaje nieważny, z uwagi na fakt, iż przy zawarciu powyższego aneksu pozwana spółka była nienależycie reprezentowana. Zawarcie takiego aneksu nie zostało dokonane przez Radę Nadzorczą lub choćby poprzedzone uchwałą Rady Nadzorczej. Wbrew ponadto treści aneksu, zawarcie takiej umowy nie zostało poprzedzone jakimkolwiek upoważnieniem do działania w imieniu Rady Nadzorczej przez jej Przewodniczącego.

W dalszej części uzasadnienia pozwana wskazała, że brak świadomości z jej strony, że umowa o pracę łącząca powoda ze spółką uległa zmianie, powodowała uzasadnione przekonanie, co do podwójnego skutku podjętej uchwały, będącej jednocześnie datą rozwiązania umowy o pracę. W ocenie pozwanego istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy aneks do umowy o pracę został skutecznie zawarty i był ważny.

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2014 roku Sąd Rejonowy w Elblągu zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda M. P. kwotę 21362,79 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 04.03.2014 do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 7120,93 zł tytułem odprawę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21.01.2014 do dnia zapłaty (pkt II). W pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił (pkt III). Wyrokowi w pkt I nadano rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7120,93 zł (pkt IV). Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (pkt V) oraz ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1600 zł tytułem kosztów sądowych, od, których uiszczenia powód był zwolnionym z mocy ustawy (pkt VI).

Sąd Rejonowy wyrok oparł na następujących okolicznościach faktycznych:

Uchwałą nr 15/2012 Rady Nadzorczej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. z dnia 6 lipca 2012 roku powołano M. P. z dniem 9 lipca 2012 roku na stanowisko Członka Zarządu – Dyrektora Spółki na okres 5-letniej kadencji trwającej od 2012 do 2016 roku. Rada Nadzorcza upoważniła Przewodniczącego do podpisania Aktu Powołania Członka Zarządu – Dyrektora Spółki i umowy o pracę z M. P..

Aktem powołania z dnia 6 lipca 2012 roku powołano powoda na stanowisko Członka Zarządu – Dyrektora Spółki.

W dniu 6 lipca 2012 roku zatrudniono M. P. na stanowisku Dyrektora Spółki Członka Zarządu Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w E. na czas pełnienia funkcji Dyrektora Spółki. W imieniu pozwanej spółki przedmiotową umowę o pracę zawarł w ramach udzielonego upoważnienia – Przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej spółki (...).

Zgodnie z postanowieniami niniejszej umowy upływ kadencji, odwołanie przed upływem kadencji, bądź rezygnacja z funkcji Dyrektora Spółki było równoczesne z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem wystąpienia jednej z powyższych sytuacji.

Do kompetencji Dyrektora na zajmowanym stanowisku należały wszystkie sprawy w zakresie działalności Spółki zgodnie z ustawą kodeks spółek handlowych oraz umową spółki.

W dniu 6 września 2012 roku powód oraz Przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej spółki – (...) zawarli aneks do powyższej umowy o pracę, na mocy którego zmianie uległy warunki umowy o pracę z dnia 6 lipca 2012 roku. Zgodnie

z jego postanowieniami umowa zawarta została na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 roku, a odwołanie powoda z funkcji Dyrektora Spółki – Członka Zarządu w trakcie kadencji, bądź niepowołanie go w skład Zarządu następnej kadencji mogło być podstawą do rozwiązania niniejszej umowy w trybie wypowiedzenia, bez wypowiedzenia (art. 52 lub 53 k.p.) lub na mocy porozumienia stron. Odwołanie bądź niepowołanie powoda na stanowisko Dyrektora nie wykluczało możliwości zatrudnienia go na innym stanowisku w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa Spółki na warunkach uzgodnionych przez strony. Pozostałe warunki umowy pozostały bez zmian.

W październiku 2013 r. funkcję Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej spółki objął J. W., pełniący dotychczas funkcję członka Rady oraz jej sekretarza.

W dniu 9 grudnia 2013 r. ww. otrzymał od wspólnika pozwanej spółki pismo, z informacją, że w związku z pogarszającą się sytuacją finansową pozwanej należy odwołać dotychczasowego dyrektora w to miejsce powołać nowego.

Na dzień 20 stycznia 2014 roku zaplanowany został termin posiedzenia członków Rady Nadzorczej w związku z pismem wspólnika spółki z dnia 9 grudnia 2013 roku. W przedmiotowym piśmie wskazano, że wyniki osiągnięte przez Miejskie Przedsiębiorstwo (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pogorszyły się w porównaniu z efektami uzyskanymi w pierwszym półroczu, w związku z czym zaproponowano, aby dokonane zostały zmiany w Radzie Nadzorczej oraz Zarządzie spółki. Jako kandydata na Dyrektora Spółki wskazano M. W..

Powód nie został powiadomiony, że jednym z punktów posiedzenia Rady Nadzorczej będzie jego odwołanie z funkcji Dyrektora spółki.

Podczas obrad początkowo omawiane były kwestie dotyczące sytuacji spółki oraz dalszego jej postępowania, po czym zarządzona została przerwa. Powód był obecny podczas posiedzenia Rady do tego momentu, mimo, że tego dnia był niezdolny do pracy i dysponował stosownym zaświadczeniem lekarskim potwierdzającym tę okoliczność.

Po wznowieniu obrad, w trakcie których powód już nie uczestniczył, gdyż nie został na nie poproszony, przeprowadzone zostało głosowanie w przedmiocie odwołania powoda z funkcji Dyrektora spółki.

Uchwałą Rady Nadzorczej Miejskiego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w E. nr (...) w dniu 20 stycznia 2014 roku odwołano powoda z Zarządu Spółki – Dyrektora Spółki.

Powoda ustnie poinformowano o odwołaniu ze stanowiska Dyrektora, po czym wręczono mu odwołanie. W ocenie Przewodniczącego Rady Nadzorczej reszta czynności w odniesieniu do powoda, miała już należeć do nowego zarządu spółki.

Kadrowa poinformowała członków Rady Nadzorczej, że aneksem do umowy o pracę z dnia 6 września 2012 roku zmieniony został sposób wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Powód M. P. był okresowo niezdolny do pracy w okresie od 20 stycznia 2014 roku do 7 lutego 2014 roku.

W dniu 28 stycznia 2014 roku za pośrednictwem Poczty Polskiej powodowi doręczone zostało świadectwo pracy.

Sąd wskazał, że stan faktyczny ustalił w oparciu o dokumenty i ich kopie oraz uzupełniająco na zeznaniach J. W., Przewodniczącego Rady Nadzorczej od października 2013 r. Wszystkie te dowody Sąd uznał za wiarygodne, gdyż brak było jakichkolwiek okoliczności, które podważałyby prawidłowość przedłożonych do akt dokumentów, jak również prawdziwość zeznań J. W., składanych w sposób spontaniczny, konsekwentny i logiczny.

Dokonując analizy prawnej ustalonego stanu faktycznego, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności odniósł się do aneksu do umowy z dnia 6 września 2012 roku. Wyjaśnił, że brak jest dowodów potwierdzających, że aneks podpisany został przez Przewodniczącego Rady Nadzorczej M. C. w wykonaniu udzielonego mu upoważnienia Rady. Według Sądu Rada Nadzorcza podejmując uchwałę nr 15/2012 z dnia 6 lipca 2012 r. w § 2 wprost zawarła i określiła zakres upoważnienia Przewodniczącego Rady do podpisania aktu powołania członka zarządu – dyrektora spółki i umowy o

pracę z panem M. P.. Czynności te Przewodniczący Rady Nadzorczej zrealizował w dniu 6 lipca 2012 r. i na tym wypełnił swą rolę w zakresie umocowania. Owo umocowanie nie obejmowało uprawnień do dokonywania samodzielnie czynności prawnych – jednostronnych, czy też dwustronnych – których celem byłaby zmiana jakichkolwiek warunków zatrudnienia. Wynika to wprost z treści § 22 pkt 6 umowy spółki (k. 62v), za wyjątkiem kompetencji określonych w jego § 17 ust. 1 pkt 11 i 15 oraz § 2 ust. 2 pkt 5 Regulaminu Rady Nadzorczej pozwanej spółki. Przedmiotowe postanowienie jest z kolei pochodną postanowień art. 210 § 1 k.s.h., zgodnie z którym w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Tylko więc uchwała rady nadzorczej lub czynność podjęta przez pełnomocnika ustanowionego przez Zgromadzenie Wspólników spółki, mogło – według Sądu - stanowić źródło zmian w umowie zawieranej z członkiem zarządu tej spółki. O ile wykazano, że taka uchwała Rady Nadzorczej podjęta została przy powołaniu powoda na stanowisko członka zarządu – Dyrektora spółki, o tyle w przypadku aneksu z dnia 6 września 2012 r. takowego normatywnego źródła nie wykazano.

Z powyższego zdaniem Sądu Rejonowego wynikało, że przedmiotowy aneks nie kształtował treści stosunku pracy powoda, który łączył go z powoną, nie mógł tego robić też w sposób konkludentny, gdyż nie dotyczył warunków wykonywania pracy, które byłyby realizowane za milczącą akceptacją pracodawcy. Sąd uznał zatem, że ocena prawna trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem musiała być dokonana w świetle obowiązujących przepisów ustawowych oraz treści umowy o pracę zawartej w dniu 6 lipca 2012 r.

Sąd Rejonowy uznał, że umowa o pracę z powodem zawarta została na czas pełnienia przez niego funkcji Dyrektora Spółki. Sąd wskazał jednak, że ocenie prawnej podlegał również zapis znajdujący się w § 1 ust. 3 przedmiotowej umowy, a ocena ta sprowadzać się musiała do korelacji tego zapisu z jednej strony z regulacjami art. 210 § 1 k.s.h., art. 203 § 1 i 2 k.s.h., a z drugiej strony z postanowieniami art. 9 § 1 i 2 k.p., art. 18 § 2 k.p., art. 30 § 1 pkt 1, 2 albo 3 i § 3 k.p., a także art. 52 i 53 k.p. Z tych względów procedura związana z odwołaniem członka zarządu spółki oraz rozwiązaniem łączącego go z tą spółką stosunku pracy ma ściśle określoną procedurę. Dokonana musi być przez konkretny organ spółki, przy czym to który jest to organ w danym momencie uzależnione jest od etapu, kiedy następuje. Stwierdził zatem Sąd, że odwołanie z funkcji członka zarządu oraz rozwiązanie umowy o pracę z tą samą osobą to dokonanie czynności prawnych wywierających skutki w dwóch różnych reżymach prawnych. Pierwsza czynność dotyczy tylko i wyłącznie stosunku korporacyjnego, druga zaś wywiera skutek w stosunku pracy, który łączył ze spółką członka zarządu.

Sąd ocenił, że nie jest dopuszczalne obchodzenie postanowień kodeksu pracy w taki sposób, by utożsamiać czynność odwołania ze stanowiska członka zarządu z rozwiązaniem stosunku pracy, w szczególności przy zastosowaniu konstrukcji, do której odwołuje się strona pozwana, twierdząc, że sam fakt powzięcia uchwały o odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu oznacza rozwiązanie umowy o pracę z tym samym dniem. Strona pozwana interpretuje wspomniany zapis umowy o pracę w sposób, który nakazuje uznać, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu z powodem bez wypowiedzenia z tym samym dniem, kiedy powzięta została uchwała o odwołaniu go ze wspomnianej funkcji. Według sądu abstrahując od tego, że przepis § 1 ust. 3 umowy o pracę z dnia 6 lipca 2012 r. nie wskazuje w jakim trybie (z zachowaniem okresu wypowiedzenia, czy bez zachowania okresu wypowiedzenia) następuje w opisanej tam hipotezie rozwiązanie stosunku pracy, to stwierdzić należy, że przyjęcie interpretacji, że jest to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostawałoby w sprzeczności z treścią bezwzględnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy, zgodnie z którymi rozwiązanie umowy o pracę w tym szczególnym trybie nastąpić może tylko i wyłącznie przy zaistnieniu ściśle określonych przesłanek. Wymienione one zostały w treści art. 52 § 1 pkt 1 – 3 k.p. i art. 53 § 1 pkt 1 a), b) k.p., art. 53 § 2 k.p. Powyższe regulacje w stosunku do pracowników zatrudnionych w reżymie umowy o pracę, funkcjonującej w ramach kodeksu pracy stanowią katalog zamknięty okoliczności faktycznych, które mogą stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Nie może być on rozszerzany w sposób umowny lub w drodze postanowień jakichkolwiek regulaminów, czy też statutów (zob. art. 9 k.p. i art. 18 § 2 k.p.) niekorzystanie dla pracownika. Niekwestionowane orzecznictwo Sądu Najwyższego, jak również Sądów powszechnych oraz stanowisko doktryny prawa pracy jednolicie stoi na stanowisku, że jest to nadzwyczajny tryb rozwiązania stosunku pracy, który musi być ściśle reglamentowany ze względu na swój charakter. Nie jest więc dopuszczalne – według sądu - by zakres hipotez, w których może być stosowany ten tryb rozwiązania umowy o pracę był rozszerzany, chyba, że taka

konstrukcja jest dla pracownika korzystniejsza. Analiza ustalonego stanu faktycznego, spornej umowy o pracę i uchwały rady Nadzorczej nr 1/2014 z dnia 20 stycznia 2014 r. nie pozwoliła sądowi na uznanie, że takie rozwiązanie było dla powoda korzystniejsze, skoro prowadziło (w ocenie pozwanej) do natychmiastowego ustania stosunku pracy, bez żadnych świadczeń, z którym powód się nie zgadzał.

Sąd zauważył, że podobnie sytuacja ma się w przypadku zatrudnionego na podstawie powołania, gdzie choć w art. 70 § 1 k.p.c. jest mowa, że Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał i dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony, to jednak § 2 i 3 tego przepisu wyraźnie stanowi, że odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę (...), natomiast jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli nastąpiło z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p.

Z tego powodu Sąd doszedł do wniosku, że nawet przy przyjęciu, że uchwała Rady Nadzorczej pozwanej spółki nr (...) z dnia 20 stycznia 2014 r. stanowiła jednocześnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (a za takim rozumieniem tej uchwały przez pozwaną spółkę przynajmniej w dniu jego sporządzenia, a więc 27 stycznia 2014 r., przemawia treść świadectwa pracy, wskazująca, jako datę ustania stosunku pracy dzień 20 stycznia 2014 r.), to stwierdzić należało, że narusza w ten sposób przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, a co za tym idzie jest niezgodne z prawem.

Zdaniem Sądu nie może być mowy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 5 k.p., który stanowi, że umowa o pracę może zostać rozwiązana z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta, gdyż przedmiotowy tryb dotyczy rozwiązania z mocy prawa umowy po wykonaniu pracy, która została w niej określona jako przedmiot stosunku pracy. Mógłby więc ewentualnie zostać zastosowany w przypadku wystąpienia pierwszej z opisanych w umowie hipotez, a więc po upływie kadencji. Rozwiązanie umowy o pracę wcześniej (w tym wypadku przed upływem kadencji) wymaga złożenia uprzednio stosownego oświadczenia woli przez uprawniony organ, tym samym nie dzieje się ex lege na skutek zaistnienia innego zdarzenia prawnego. Dodatkowo w ocenie Sądu Rejonowego pozwana spółka, w świetle postanowień umowy o pracę oraz powołanych wyżej przepisów k.s.h. oraz k.p. naruszyła zasady rozwiązywania z powodów umowy o pracę, gdyż wbrew temu co twierdzi nie złożyła powodowi pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu tejże umowy.

Sąd ocenił, że uchwała Rady Nadzorczej pozwanej spółki nr (...) z dnia 20 stycznia 2014 r. nie mogła wywoływać podwójnego skutku, tj. w sferze prawa korporacyjnego i prawa pracy, gdyż w jej treści nie było bezpośredniego i wyraźnego stwierdzenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Odnosi się ona wyłącznie do odwołania powoda ze stanowiska dyrektora spółki – członka zarządu. By wywołała skutek w postaci rozwiązania także umowy o pracę, musiałaby zawierać oświadczenie uprawnionego na ten moment organu, tj. Rady Nadzorczej, które wprost odwołuje się do takiej czynności prawnej. Tylko w takim przypadku można byłoby mówić, że dopuszczalne jest równoczesne dokonanie rozwiązania stosunku pracy odwoływanego członka zarządu spółki. Powyższe jest konsekwencją powszechnie przyjętej zasady, że Rada Nadzorcza (jeśli posiada takie uprawnienie) lub Zgromadzenie Wspólników – wybrany przez nie pełnomocnik, mogą rozwiązać stosunek pracy z osobą piastującą funkcję członka zarządu tylko do czasu, kiedy ta funkcja jest pełniona, najpóźniej więc z momentem powzięcia uchwały o odwołaniu z tej funkcji. Później nie jest to legalnie możliwe (choć jest skuteczne, lecz wadliwe), gdyż osoba taka nie spełnia już przymiotu członka zarządu. Jest „zwykłym pracownikiem”, wobec którego czynności prawne dokonuje się zgodnie z powszechną zasadą reprezentacji spółki, a więc przez zarząd (art. 201 § 1 k.s.h.).

Przeprowadzone postępowanie dowodowe, a przede wszystkim zeznania samego Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej, J. W. – zdaniem Sądu Rejonowego potwierdzają tę zasadę, gdyż z jego zeznań wynikało wprost, że Rada Nadzorcza miała się tylko zająć odwołaniem dyrektora spółki z tego stanowiska, a nie stosunkiem pracy powoda. Dowodzi to temu, że uchwała Rady Nadzorczej nie miała wywołać żadnego podwójnego skutku, zaś dla rozwiązania stosunku pracy z powodem koniecznym było dodatkowe oświadczenie, które w tym wypadku miało już zostać złożone przez nowego dyrektora – członka zarządu spółki, co byłoby zgodne z treścią art. 201 § 1 k.s.h. Powyższy

sposób postępowania został zaakceptowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i doktrynie prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 r. sygn. I PKN 63/98 OSNP 1999/14/462, wyrok SN z dnia 22 marca 2012 r. sygn. V CSK 84/11, LEX nr 1214611, wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r. sygn. II PK 255/10 M.P.Pr. (...) -429 i szeroka powołana w uzasadnieniu tego wyroku argumentacja prawna oraz bardziej liberalne spojrzenie na zasadę „równoczesności”, choć jej nie znoszące, wyrażone w wyroku SN z dnia 21 maja 2008 r. sygn. I PK 273/07, OSNP 2009/19-20/254), a Sąd Rejonowy podzielił zawarte tam argumenty, stojąc po stronie ścisłego rozumienia pojęcia „równoczesności” dokonania obu czynności przez organ uprawniony do odwołania członka zarządu, jednoznacznie opowiadając się za koniecznością dokonania w tym wypadku wyraźnie dwóch, dotyczących różnych reżymów prawnych, wywołujących różne skutki, czynności prawnych.

Z tych względów zdaniem Sądu Rejonowego rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z naruszeniem bezwzględnie obowiązujących przepisów, a przede wszystkim art.61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., art. 210 § 1 k.s.h., 2013 § 1 k.s.h. oraz art. 30 § 3 k.p., art. 30 § 4 k.p. i art. 52 § 1 i 2 k.p. i art. 53 § 1 k.p. Powodowi przysługiwało w tej sytuacji odszkodowanie, którego wysokość określał w art. 58 k.p., co w przypadku tego rodzaju umów oznacza odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Sąd wyjaśnił zatem, że skoro kadencja powoda miała trwać 5 lat od 9 lipca 2012 r., to odszkodowanie nie mogło przekroczyć wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Powód żądał w pozwie odszkodowania w wysokości 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 stycznia 2014 r., co stanowiło równowartość trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego ostatnio przez powoda otrzymywanego (8.000zł). W toku postępowania strona pozwana złożyła do akt sprawy zaświadczenie o wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, określając wartość takiego wynagrodzenia na kwotę 7.120,93 zł i dlatego Sąd Rejonowy tytułem odszkodowania zasądził trzykrotność tej kwoty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Odsetki od przedmiotowego odszkodowania Sąd Rejonowy zasądził od 4 marca 2014 roku, to jest od dnia doręczenia odpisu pozwu, wyjaśniając iż roszczenie o odszkodowanie nie ma określonego ustawą terminu płatności, a opóźnienie należało liczyć od dnia wezwania dłużnika do zapłaty.

W odniesieniu do roszczenia o odprawę w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z pracownikiem z przyczyn nie dotyczących pracownika Sąd uznał, że jedyną przyczyną ustaloną w toku postępowania, a która miała być podstawą odwołania oraz rozwiązania stosunku pracy z powodem, była pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanej spółki. Według Sądu wprost wskazują na to zeznania świadka J. W., który w tym zakresie odwołuje się do pisma wspólnika spółki, które stanowiło podstawę zwołania Rady Nadzorczej w celu odwołania powoda z funkcji. Żadna inna okoliczność będąca podstawą tej czynności nie została przez stronę pozwaną wykazana w toku postępowania. Mając powyższe na uwadze Sąd odwołując się do przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. z 2003 r., Nr 90, poz. 844) – zwanej dalej ustawą o zwolnieniach grupowych, uznał, że zachodzą warunki uwzględnienia powództwa także w tym zakresie. Sąd wyjaśnił, że na pracodawcy ciąży dowód na okoliczność tego, że przyczyna odwołania z funkcji członka zarządu i w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy, leżała po stronie pracownika, a zdaniem Sądu żadnej takiej okoliczności, która byłaby po stronie powoda pozwana nie wykazała. Sam fakt istnienia pogarszającej się sytuacji finansowej pozwanej o tym nie przesądzał, a nie można wymagać od Sądu antycypacji braku przesłanek do uwzględnienia roszczenia o tzw. odprawę redukcyjną, gdy z zeznań świadka J. W. nie wynika żadna inna okoliczność odwołania z funkcji oraz rozwiązania stosunku pracy poza trudną sytuacją finansową spółki, która może być przecież wynikiem obiektywnych, albo niezależnych od zarządu zdarzeń.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odprawę w wysokości odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu, ale ustalonemu w wysokości wynikającej z zaświadczenia pracodawcy, oddalając powództwo w pozostałym zakresie. Odsetki Sąd przyznał w tym wypadku od dnia 21 stycznia 2014 r., gdyż żądanie odprawy stawało się wymagalne z dniem ustania stosunku pracy z przyczyny nie dotyczącej pracownika.

Sąd Rejonowy odniósł się również do argumentacji pozwanej dotyczącej zastosowania art.8k.p., wyjaśniając, że nie zachodziły żadne szczególne okoliczności, które pozwoliłyby odwołać się do klauzuli generalnej współzycia społecznego przewidzianej w tym przepisie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz art. 100 zdanie drugie k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 (co do roszczenia o odprawę) ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

Na zasadzie art. 113 ust.1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) Sąd Rejonowy ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 1.600 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu złożyła pozwana, która zaskarżyła go w części uwzględniającej powództwo oraz w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu i kosztach sądowych (pkt I-II, IV-VI), zarzucając:

1. rażące naruszenie przepisów prawa materialnego to jest o normy art.11 k. p., 18k. p., 22 § 1 k. p. oraz art. 25 § 1 i 30 § 1 pkt 5 k. p. poprzez ich bezzasadne niezastosowanie i tym samym brak uznania, iż skuteczne odwołanie powoda z zarządu pozwanej Spółki, z uwagi na treści łączącej strony umowy (kończącej się z dniem odwołania), powodowało automatyczny skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy z uwagi na wykonanie pracy dla której umowa ta została zawarta i nie wymagało składania odrębnych w tym zakresie oświadczeń - w tym składania jakiegokolwiek doświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, jak również naruszenie art. 210 § 1 k.s.h. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przez uznanie, iż odwołanie powoda z zarządu przez Radę Nadzorczą, jako organu uprawnionego do reprezentacji Spółki w umowach i sporach pomiędzy spółką a członkiem Zarządu wywołało jednocześnie skutki w sferze stosunku pracy poprzez rozwiązanie tej umowy z chwilą odwołania powoda ze stanowiska;

2. naruszenie art.52§1 i 2 k.p., art.53§1k.p. i art.58k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest błędne zastosowanie przez uznanie w konsekwencji, iż skutkiem odwołania powoda z zajmowanego stanowiska nie było rozwiązanie umowy o pracę z dniem ukończenia pracy, dla, której została zawarta, wskutek czego pozwana powinna złożyć odrębne oświadczenie rozwiązaniem tej umowy oraz rzekomo naruszyła normy dotyczące wypowiedzenia stosunku pracy bez wypowiedzenia;

3. naruszenie norm art. 8 ust. 1 pkt 1 oraz art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych poprzez całkowicie bezzasadne uznanie, iż powód w ogóle wykazał zasadność swego roszczenia w tym zakresie oraz poprzez uznanie iż roszczenie powoda w tym zakresie jest zasadne to jest, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę pozostawało z przyczyn nieleżących po stronie pracownika;

4. naruszenie normy art. 8k.p., poprzez zasądzenie w istocie całości roszczenia powoda pomimo, iż całokształtu okoliczności sprawy, w tym zachowanie powoda w trakcie trwania umowy z pozwaną przemawia za uznaniem, iż dochodzenie roszczeń przez powoda jest sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa oraz zasadami współzycia społecznego;

5. rażące naruszenie przepisów postępowania, to jest:

a/ art. 233 k.p.c. poprzez brak jakichkolwiek ustaleń w zakresie tego jaka była przyczyna rzekomego wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i czy była to przyczyna zależna od powoda;

b/ art. 328 § 2 k.p.c. poprzez

- brak jakichkolwiek ustaleń w treści uzasadnienia co do możliwości wywołania odwołania powoda z Zarządu skutków w zakresie prawa pracy,

- brak jakichkolwiek ustaleń w treści uzasadnienia odnośnie tego czy pozwany zakład pracy objęty był ustawą o zwolnieniach grupowych, jak również jaka jest przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem,

- sprzeczność w treści uzasadnienia odnośnie do tego, czy aneks zawarty przez powoda z przewodniczącym Rady Nadzorczej jest ważny czy też nieważny,

- brak jakichkolwiek ustaleń w treści uzasadnienia, czy próba powoda zmiany umowy o pracę łączącej go z pozwaną, jak również wykonywanie obowiązków pracowniczych w stanie niezdolności do pracy stanowiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

c/ normy art. 100 k.p.c. poprzez obciążenie pozwanej całością kosztów procesu pomimo, iż przegrała ona proces w 89%;

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego w części wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, rozstrzygnięcie o kosztach procesu pierwszoinstancyjnego poprzez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej według norm przepisanych. Pozwana ewentualnie wniosła o uchylenie zaskarżonego w części wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w Elblągu do ponownego rozpoznania, pozostawiając wówczas temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania odwoławczego.

Pozwana Spółka argumentowała, iż powód swoje roszczenie oparł w całości na treści aneksu z dnia 06.09.2012r. do umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy z dnia 06.07.2012r., który Sąd uznał za nieważny. Zdaniem skarżącego w takiej sytuacji słuszne było uznanie, że strony związane są umową na czas wykonania określonej pracy, to jest pełnienia funkcji Dyrektora Spółki, a odwołanie przed upływem kadencji, zgodnie z treścią § 1 ust. 3 umowy – jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem wystąpienia takiej sytuacji. Według pozwanej powód miał pełną świadomość tego iż jest związany umową o pracę na czas wykonania określonej pracy, skoro próbował tę sytuację zmienić zawierając nieważny aneks.

Skarżąca zarzuciła, iż błędem Sądu Rejonowego było w tych okolicznościach dojście do wniosku, iż pomimo takiego charakteru umowy, odwołanie powoda ze stanowiska w zarządzie nie mogło wywołać skutków w zakresie stosunku pracy, że w tym zakresie konieczna była jakakolwiek dodatkowa procedura, w tym, że konieczne było złożenie odrębnego oświadczenia w postaci oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia czy też za wypowiedzeniem. Pozwana wskazała, że utrwalona w tym zakresie już od 2006 roku praktyka orzecznicza jasno i jednoznacznie uznaje umowę o pracę na czas zasiadania w zarządzie jako umowę na czas wykonania określonej pracy, zaś odwołanie ze stanowiska - jako zdarzenie powodujące zakończenie pracy, a więc rozwiązanie tej umowy, bez konieczności składania odrębnych oświadczeń w zakresie prawa pracy. Według apelującej Sąd Rejonowy ten dorobek orzeczniczy całkowicie pomija, nie odnosząc się do niego w najmniejszym stopniu.

Pozwana powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21.01.2013r. (II PK 224/12), argumentowała iż nie ma przeszkód prawnych związania czasu trwania umowy o pracę z pełnieniem funkcji w zarządzie, albowiem umowa o pracę zawierana na czas wykonania określonej pracy stanowi odrębny rodzaj umowy o pracę w rozumieniu art. 25 § 1 k.p., która rozwiązuje się z dniem wykonania pracy dla, której była zawarta, a wcześniej nie może być wypowiedziana. Pozwana nie podzieliła poglądu Sądu Rejonowego, iż nie jest dopuszczalne obchodzenia postanowień kodeksu pracy w taki sposób, by utożsamić czynność odwołania ze stanowiska członka Zarządu z rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż takie twierdzenie i taka wykładnia przepisów prawnych stoi w wyraźnej opozycji nie tylko do praktyki ale do obowiązującej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego.

Zdaniem skarżącej z dowodów przeprowadzonych w sprawie jasno wynika, iż przyczyną decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem było nienależyte zarządzanie pozwaną spółką i w konsekwencji jej problemy finansowe. Pozwany

powołał tutaj przede wszystkim wręczony powodowi dokument w postaci pisma właściciela Spółki, z którego wynika, iż uznał on, że pozwana potrzebuje bardziej energicznych i dynamicznych działań niż do tej pory. Świadczy to o tym, że przyczyny odwołania powoda ze stanowiska leżały po jego stronie.

Naruszenia normy art. 8 k.p. pozwana Spółka upatrywała w nieuwzględnieniu przez Sąd działań powoda polegających na próbie zmiany umowy o pracę łączącej go z pozwaną, co wiązałoby się z koniecznością wypłacenia wynagrodzenia za czas wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony. Według pozwanej powód naruszył podstawowe przepisy pracownicze także w ten sposób, że stawiał się w pracy w stanie niezdolności do pracy w dniu jego odwołania ze stanowiska. Takie działania uzasadniały zdaniem pozwanej rozwiązanie z powodem umowa o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa procesowego skarżąca wskazała, iż Sąd całkowicie dowolnie dokonał ustaleń w zakresie tego, że przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie leżała po stronie pracownika. Apelująca zarzuciła również, że Sąd w sposób niezrozumiały w treści uzasadnienia powołuje normy art. 70§1 k.p.c. 2013 § 1 k.s.h., które bądź nie istnieją, bądź w sposób oczywisty nie znajdują w sprawie zastosowania.

Powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanej i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację argumentował, że Sąd Rejonowy podzielił pogląd strony pozwanej co do charakteru łączącej strony umowy, jednak uznał, że o ukończeniu pracy na czas wykonania której umowa została zawarta można by mówić tylko w przypadku upływu kadencji członka zarządu, nie zaś wcześniejszego odwołania, przed upływem kadencji. Zdaniem powoda Sąd Rejonowy słusznie uznał, że uchwała Rady Nadzorczej pozwanej o odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu, wywołała jedynie skutek w zakresie stosunku korporacyjnego, nie odniosła zaś skutku w sferze stosunku pracy.

Powód nie zgodził się też z zarzutem apelującej, iż Sąd I instancji pomylił rodzaj umowy łączącej strony. Jego zdaniem Sąd stwierdził, iż niedopuszczalną i niezgodną z bezwzględnie obowiązującymi przepisami praktyką jest rozwiązanie umowy z powodem przed wykonaniem pracy, dla której wykonania umowa została zawarta bez zastosowania trybu i wykazania zaistnienia przesłanek określonych w art.52§1pkt 1-3k.p. i art.53§1pkt1a,b k.p., art.53§2k.p.

Powód nie podzielił również pozostałych zarzutów apelującej i wyjaśnił, że przeprowadzone dowody wskazywały, że jedyną przyczyną odwołania powoda z funkcji członka zarządu była pogarszająca się sytuacja finansowa spółki, a pozwany nie przeprowadził dowodów, celem wykazania innych przyczyn rozwiązania stosunku pracy, zatem nie można skutecznie zarzucić Sądowi naruszenia przepisów ustawy o rozwiązywaniu umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika.

Według powoda jego działania zmierzające do wzmocnienia podstawy swojego zatrudnienia nie nosiły znamion przestępstwa czy deliktu i nie sposób mówić o nadużyciu przez niego prawa. Natomiast odnosząc się do zarzutu wykonywania obowiązków pracowniczych w stanie niezdolności do pracy, powód wyjaśnił, iż nie przyszedł do pracy wykonywać obowiązki pracownicze, a jedynie stawiał się na posiedzenie Rady Nadzorczej, aby wziąć w nim udział i uzyskać informacje o podjętych decyzjach.

Odnosząc się do postawionego przez pozwaną zarzutu naruszenia przepisów proceduralnych, powód część z nich ocenił wyłącznie w kategorii złośliwości pozwanej, albowiem - jego zdaniem - oczywistym jest, iż rzekome naruszenia stanowiły w istocie błędy literowe i pisarskie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja okazała się zasadna, choć nie wszystkie podniesione zarzuty były trafne.

Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji, wobec czego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak wyrok SN z 20 stycznia 2000r. sygn. akt I CKN 356/98, nie publikowany).

W pierwszej kolejności odnieść trzeba się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania, w tym art. 233 k.p.c. Nie jest bowiem możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego (dokonanie prawidłowej subsumcji) bez zgodnego z prawem (procesowym) ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia.

Przepis art. 233§1 k.p.c. (wydaje się, że pozwanej chodziło o naruszenie art.233§1k.p.c. albowiem w sprawie nie miały miejsca okoliczności o jakich mowa w art.233§2k.p.c.) uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Kryteriami oceny wiarygodności są doświadczenie życiowe, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna, prawdopodobieństwo wersji. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 k.p.c. przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem, zasadami nauki albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. W tym drugim przypadku wyciągnięte przez sąd wnioski mogą być logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym, jednakże sąd czyni je w oparciu o część materiału dowodowego, a pozostałą część tego materiału, która pozwoliłaby na wyciągnięcie innych wniosków bezzasadnie pomija, nie wyjaśniając czy i dlaczego odmówił im wiarygodności.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy, stwierdzić należy, iż Sąd I instancji nie dopuścił się obrazy art. 233§1 k.p.c., zwłaszcza iż apelująca poza ogólnikowym sformułowaniem zarzutu naruszenia art.233§1k.p.c., nie skonkretyzowała na czym polegać miałyby to naruszenie. Sąd I instancji dokonując ustaleń faktycznych wskazał natomiast, iż odwołanie nastąpiło w związku z treścią pisma współnika spółki z dnia 9 grudnia 2013r. informującego o pogarszającej się sytuacji finansowej pozwanej i zawartą w piśmie propozycją odwołania powoda i powołania na jego miejsce innej osoby (k.107). Na stronie 11 uzasadnienia (k.115) zawarto wyraźnie stwierdzenie, iż „Sąd uznał, że jedyną przyczyną ustaloną w toku postępowania, a która miała być podstawą odwołania oraz rozwiązania stosunku pracy z powodem, była pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanej spółki”. Dalej Sąd I instancji wyjaśnił, że z zeznań świadka J. W. nie wynika żadna inna okoliczność odwołania z funkcji oraz rozwiązania stosunku pracy poza trudną sytuacją finansową spółki, która może być przecież wynikiem obiektywnych, albo niezależnych od zarządu zdarzeń” (k.115).

Sąd Rejonowy ustalił zatem, że przyczyną odwołania powoda z zarządu była pogarszająca się sytuacja finansowa pozwanej spółki i przyjął, iż pozwana domagając się oddalenia powództwa w zakresie odprawy winna udowodnić, że winę za ten stan ponosi powód, czego nie wykazała. W tej sytuacji, zarzut jakoby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia art.233k.p.c. poprzez brak jakichkolwiek ustaleń w zakresie tego, jaka była przyczyna rzekomego wypowiedzenia umowy o pracę i czy była to przyczyna zależna od powoda, jest zupełnie chybiony.

Podobnie ocenić należało zarzuty naruszenia art.328§2k.p.c. i art.100k.p.c. Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wyjaśnił, że jego zdaniem uchwała Rady Nadzorczej pozwanej z dnia 20 stycznia 2014 roku nie mogła wywołać podwójnego skutku tj. w sferze prawa korporacyjnego i prawa pracy, wyjaśnił również dlaczego doszedł do takiego wniosku (k.112), a zatem również nieporozumieniem jest zarzucanie sądowi braku jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku faktycznie nie wskazał, czy pozwana spółka objęta była ustawą z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90 poz. 844 ze zm.), to jest czy zatrudniała co najmniej 20 pracowników (art.10ust.1 ustawy), jednakże w świetle stanowisk prezentowanych przez strony w toku procesu okoliczność tą uznać można było za przyznaną (art.230k.p.c.). Powód wszak w pozwie dochodził odprawy powołując się na przepis powołanej ustawy, a

pozwana – reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika – nigdy nie zaprzeczyła, aby zatrudniała mniej aniżeli 20 pracowników.

Sąd I instancji dokonał szczegółowej analizy jaki wpływ na treść stosunku pracy łączącego strony miał aneksu do umowy, podpisany przez powoda z Przewodniczącym Rady Nadzorczej – M. C. w dniu 6 września 2012 roku, dochodząc do trafnego wniosku, iż przedmiotowy aneks nie kształtował treści stosunku pracy powoda, który łączył go z pozwaną (k.109-110). Uwzględniając powyższe zarzut skarżącej, jakoby Sąd Rejonowy naruszył art.328§2k.p.c. poprzez sprzeczność w treści uzasadnienia odnośnie tego, czy aneks jest ważny, czy też nieważny także był chybiony. Sąd wprawdzie wprost nie wskazał, iż przedmiotowy aneks jest nieważny (czynność sprzeczna z ustawą, w tym wypadku z art.210§1k.s.h., jest nieważna – art.58§1k.c. w zw. z art.300k.p.) jednak z treści uzasadnienia wynika w sposób dość oczywisty, iż uznał, że nie kształtował on treści stosunku pracy łączącego strony, ze względu na fakt jego zawarcia z naruszeniem art.210§1k.s.h.

Wyjaśnić trzeba w tym miejscu, że o uchybieniu art.328§2k.p.c. można mówić jedynie w wyjątkowych sytuacjach, kiedy uzasadnienie orzeczenie nie zawierało danych pozwalających na kontrolę tego orzeczenia (por. wyrok SN z 18.03.2003r. sygn. akt IV CKN 1862/00, nie publik., postanowienie SN z 21.11.2001r. sygn. akt I CKN 185/01, nie publik.). W takiej sytuacji w zasadzie Sąd II instancji powinien uchylić zaskarżony wyrok i sprawę przekazać do ponownego rozpoznania.

Natomiast w przedmiotowej sprawie sytuacja taka absolutnie nie miała miejsca. Uzasadnienie Sądu Rejonowego spełnia wszystkie wymagania określone w art.328§2k.p.c. Sąd odniósł się do wszystkich kwestii istotnych dla rozstrzygnięcia, wyjaśnił podstawę prawną rozstrzygnięcia, a to, że pozwana nie podzieliła tej oceny, nie oznaczało, iż doszło do naruszenia powołanego przepisu procedury cywilnej.

Zgodzić trzeba się z powodem, który wskazał, iż wytykanie Sądowi Rejonowemu powoływania się w sposób niezrozumiały na przepis art.70k.p.c czy też przepis art.2013k.s.h., ocenić należy wyłącznie w kategorii złośliwości autora apelacji. Analiza fragmentów uzasadnienia, w których powołano wskazane przepisy, nie budzi najmniejszych wątpliwości, iż doszło do omyłki pisarskiej, a Sądowi chodziło o art.70k.p. i art.201§1k.s.h.. Zawodowy pełnomocnik nie powinien mieć trudności z ustaleniem powyższego.

Sąd I instancji – wbrew zarzutom apelującej – analizował też czy w przedmiotowej sprawie zachodzą szczególne okoliczności, które pozwoliłyby odwołać się do klauzuli generalnej współżycia społecznego przewidzianej w art.8k.p. i słusznie uznał, iż okoliczności takie nie zachodziły (k.116). To, że powód zmierzał do zmiany umowy o pracę łączącej go z pozwaną nie jest zachowaniem sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Pracownik, także zatrudniony na stanowisku kierowniczym, może wszak podejmować kroki, które w jego ocenie, poprawią warunki zatrudnienia. Działania te powód podejmował w sposób transparentny, nie naruszając przy tym przepisów prawa karnego, co ewentualnie mogłoby doprowadzić do odmiennej oceny jego zachowania.

Zupełnie chybione jest też zarzut jakoby stawienie się przez powoda na posiedzenie Rady Nadzorczej, pomimo niezdolności do pracy, uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Okoliczność ta nie ma dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia, a więc jej szczegółowe analizowanie, nie jest konieczne. Stwierdzić jedynie można, iż takie zachowanie z pewnością nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Uwzględniając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, stwierdzić trzeba, że prawidłowo zastosował też art.100k.p.c. zdanie drugie. Przepis ten stanowi, że sąd może jednak (w razie częściowego uwzględnienia żądań) włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w niewielkiej części, a wynikało to z tego, że wynagrodzenie obliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy było niższe aniżeli wynagrodzenie wynikające z umowy. W tej sytuacji istniały podstawy do zastosowania art.100 zdanie drugie k.p.c.

Apelacja strony pozwanej, pomimo chybionych zarzutów naruszenia prawa procesowego, okazała się skuteczna, albowiem Sąd Rejonowy naruszył przepisy prawa materialnego, za wyjątkiem art.8k.p.

W pierwszej kolejności wskazać jednak trzeba, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, iż aneks do umowy o pracę zawarty w dniu 6 września 2012 roku, nie kształtował treści stosunku pracy łączącego strony. Przewodniczący Rady Nadzorczej, który podpisał dokument, nie został umocowany do jego zawarcia stosownie do art.210§1k.s.h. Nie mogło też dojść do zmiany umowy w sposób konkludentny. Słusznie zatem Sąd I instancji dokonał oceny prawnej przy uwzględnieniu treści umowy z dnia 6 lipca 2012 roku.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd nie wskazał wprost, czy jego zdaniem umowa łącząca strony była umową na czas określony (na okres 5 letniej kadencji członka zarządu), czy też umową na czas wykonania określonej pracy. Okoliczność ta miała zaś podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

Wydaje się, że Sąd stanął na stanowisku, że strony łączyła umowa na czas wykonania określonej pracy, przy czym uznał za dopuszczalne powiązanie czasu wykonania pracy tylko z okresem kadencji. Świadczą o tym rozważania dotyczące rozwiązania umowy o pracę w trybie art.30§1pkt5k.p. (strona 8 uzasadnienia). Zwrócił na to uwagę powód, słusznie podnosząc w odpowiedzi na apelację, iż według Sądu Rejonowego wszelkie inne okoliczności - poza upływem kadencji - skutkujące rozwiązaniem umowy o pracę, w tym odwołanie z funkcji przed upływem kadencji, nie mieszczą się w pojęciu „ukończenia pracy na czas wykonania której umowa została zawarta” i wymagają złożenia odrębnych oświadczeń zmierzających do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy zapisy §1ust.3 umowy o pracę uznał bowiem za mniej korzystne dla pracownika aniżeli przepisy prawa pracy, a przez to nieważne (art.18§2k.p.).

Skarżąca trafnie zarzuciła Sądowi naruszenie art.18k.p., art.30§1pkt5k.p., przy czym w przypadku tego pierwszego przepisu naruszenie nie polegało, tak jak wskazano w apelacji, na ich bezzasadnym niezastosowaniu, lecz właśnie na zastosowaniu, pomimo iż w ustalonym stanie faktycznym brak było ku temu podstaw.

Strony łączyła bowiem umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy – czas pełnienia funkcji Dyrektora pozwanej Spółki. Rozważania Sądu Rejonowego dotyczące obchodzenia przepisów kodeksu pracy regulujących sposób rozwiązania umowy o pracę były jak najbardziej prawidłowe, jednakże nie w przypadku tego rodzaju umowy. Znalazłyby one zastosowanie gdyby strony związane były umową o pracę na czas określony.

Sąd Rejonowy niesłusznie przyjął, że w umowie o pracę na czas wykonania określonej pracy – pełnienia funkcji członka zarządu, strony mogą powiązać czas wykonania pracy jedynie z okresem trwania kadencji członka zarządu, zaś niedopuszczalne jest rozwiązanie takiej umowy o pracę w trybie art.30§1pkt5 k.p. z momentem odwołania z funkcji przed upływem kadencji. Kwestia ta była już wielokrotnie przedmiotem analizy w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który wyjaśnił, iż umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonania określonej pracy (art.25§1k.p.), a konsekwencje zaprzestania pełnienia funkcji prezesa zarządu w następstwie odwołania z tej funkcji przez radę nadzorczą, a więc zaprzestania wykonywania pracy, dla wykonywania której umowa została zawarta, określa art. 30 § 1 pkt 5 k.p. (wyrok SN z 25.01.2007r. sygn. akt I PK 213/06, OSNP 2008/5-6/63). Rozstrzygnięcie to spotkało się wprawdzie z krytyką niektórych przedstawicieli doktryny, w tym K. Ł., którego poglądy notabene pozwana powołuje na poparcie apelacji, jednak argumentacji zawartej w glosach krytycznych nie można podzielić. Podkreślić też trzeba, że powyższe stanowisko należy uznać za ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego, albowiem zostało ono powtórzone w kolejnych orzeczeniach (wyrok z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 10, s. 533; wyrok z dnia 29 marca 2011 r., I UK 316/10, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 124; wyrok z dnia 12 lipca 2012 r., II PK 308/12, niepublikowany oraz postanowieniu z dnia 21 stycznia 2013r. sygn. akt II PK 224/12, nie publik., na które powoływała się skarżąca).

Sąd Najwyższy w powołanym wyroku z 25.01.2007r., na bazie podobnego stanu faktycznego jak w przedmiotowej sprawie, trafnie wywiódł, iż nie ma przeszkód prawnych dla związania czasu trwania umowy z pełnieniem funkcji w zarządzie, gdyż kodeksowego pojęcia „czas wykonania określonej pracy” nie należy pojmować w sensie wynikowym (jak przy umowie o dzieło), lecz czynnościowym. Przyjęcie koncepcji, za którą opowiedział się Sąd Rejonowy, to

jest dopuszczalności związania czasu trwania umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy jedynie z okresem trwania kadencji zarządu, oznaczałoby w istocie zrównanie tej umowy z umową o pracę na czas określony. Osoba zatrudniona na podstawie takiej umowy wiedziałaby wszakże dokładnie do kiedy zawarta umowa będzie trwała. Umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy jest zaś zawierana w sytuacji, gdy strony chcą powstania stosunku pracy na pewien okres, ale nie są w stanie przewidzieć jej terminu końcowego.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu Rejonowego, iż postanowienie zawarte w §1ust.3 umowy o pracę łączącej strony, to jest, że odwołanie przed upływem kadencji lub rezygnacja z funkcji Dyrektora Spółki jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę z dniem wystąpienia jednej z powyższych sytuacji, stanowi niedopuszczalne pogorszenie warunków pracy w rozumieniu art.18§2k.p.c. , co w konsekwencji prowadzi do jego nieważności. W tym zakresie również przywołać warto pogląd wyrażony w powołanym wcześniej wyroku Sądu Najwyższego, który Sąd Okręgowy akceptuje i przyjmuje za własny, a mianowicie, że skoro przepisy prawa nie wprowadzają ograniczeń co do rodzaju umowy jaka może wiązać członka zarządu/prezesa zarządu ze spółką, to trudno przyjąć, że zawarcie umowy na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu, tj. na czas wykonania określonej pracy, stanowi niedopuszczalne pogorszenie warunków umowy o pracę w rozumieniu art. 18 § 2 k.p. Dodatkowo można wskazać, że osoba zatrudniona na takim stanowisku jest zwykle cenionym, poszukiwanym pracownikiem na rynku pracy, który zwykle nie ma problemów ze znalezieniem innego zatrudnienia. Postanowienia umożliwiające, także jemu, rozwiązanie umowy, w zasadzie ze skutkiem natychmiastowym (złożenie rezygnacji), mogą być zatem - w sytuacji zmiany pracodawcy - bardzo korzystne dla pracownika. Nie ma zdaniem Sądu Okręgowego podstaw, aby nadmiernie krępować swobodę stron w decydowaniu o tym jaki rodzaj umowy chcą zawrzeć. Strony zawarły umowę na czas wykonania określonej pracy, a powód zdawał sobie sprawę, że odwołanie go z funkcji członka zarządu przed upływem kadencji, spowoduje jej rozwiązanie i zgodził się na takie warunki. Dopiero w późniejszym czasie podjął działania, jak się okazało nieskuteczne, które miały na celu doprowadzenie do zmiany umowy.

Podsumowując tę część rozważań stwierdzić trzeba, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował art.18§2k.p. uznając zapis zawarty w §1ust. 3 umowy, przewidujący jej rozwiązanie z chwilą odwołania z funkcji przed upływem kadencji, za sprzeczny z przepisami prawa pracy, a przez to nieważny. Doprowadziło to do niezastosowania art.30§1pkt5k.p. przewidującego, iż umowa o pracę rozwiązuje się z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania została zawarta i w konsekwencji uznania, iż umowa uległa rozwiązaniu na skutek jej rozwiązania przez pracodawcę bez wypowiedzenia. To z kolei skutkowało naruszeniem art.52§1 k.p. art.53§1k.p. oraz art.58§1k.p. poprzez ich nieuzasadnione zastosowanie w przedmiotowej sprawie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Błędne zastosowanie przez Sąd I instancji art.18§2k.p. spowodowało też niezasadne zasądzenie na rzecz powoda odprawy na podstawie art.8ust.1pkt1 oraz art.10ust.1 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis art.10ust.1 powołanej ustawy ma bowiem zastosowanie w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron. Stosunek pracy łączący strony uległ natomiast rozwiązaniu w związku z wykonaniem pracy, dla wykonania której umowa została zawarta. Na miejsce powoda zatrudniona została inna osoba, a zatem nie mogło być mowy o zaistnieniu przesłanek opisanych w art.10ust.1 powołanej ustawy, uzasadniających zasądzenie odszkodowania w wysokości wynikającej z art.8ust.1pkt1 ustawy.

Uwzględniając całokształt przedstawionych okoliczności, wyrok Sądu Rejonowego na podstawie art.386§1k.p.c. musiał zostać zmieniony w zaskarżonym zakresie, to jest w pkt I,II, IV-VI, a powództwo oddalone.

O kosztach procesu za obie instancje Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art.98§1 i 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1, § 11 ust. 1 pkt 2 i §12 ust.1 pkt 1 w zw. z § 6 pkt 4 (co do roszczenia o odprawę) Rozporządzenia Min. Sprawiedliwości dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 – tekst jednolity).

Powód przegrał proces, a na zasądzone od niego na rzecz pozwanego koszty procesu składały się koszty zastępstwa procesowego w wysokości 1470 zł (960 zł za postępowanie przed Sądem Rejonowym i 510 zł za instancję odwoławczą) oraz kwota 30 zł uiszczona tytułem opłaty od apelacji i 17 zł opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.