

Sygn. akt IV Pa 23/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 września 2017r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Pietraszewska

SO Renata Żywicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 września 2017r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództw J. K. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.

o odszkodowanie, o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionych przez powoda i pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 15 marca 2017r., sygn. akt IV P (...)

I. oddała obie apelacje;

II. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za instancję odwoławczą.

SSO Ewa Pietraszewska	SSO Tomasz Koronowski	SSO Renata Żywicka
-----------------------	-----------------------	--------------------

Sygn. akt IV Pa 23/17

## UZASADNIENIE

Powód J. K. (1) w sprawie IV P (...) Sądu Rejonowego w Ostródzie złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) Sp. z o.o. w O. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nieprawdziwe. Wskazał, że był członkiem zarządu pozwanej – Zastępcą (...) od 2 stycznia 1997r. na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony. Wcześniej pracował w pozwanej na stanowisku kierownika (...). Pismem z dnia 15 czerwca 2015r. pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Powód zakwestionował przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę i wskazał, że nie jest prawdą, aby nie uzyskał absolutorium drugi rok z rzędu oraz że naraził spółkę na szkodę. W ocenie powoda wypowiedzenie mu umowy o pracę i odwołanie z członka zarządu stanowiło realizację polityki dwóch największych udziałowców pozwanej – prezesa zarządu R. K. i przewodniczącego rady nadzorczej K. K..

Pozwana spółka – Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) Sp. z o.o. w O. – wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniesiono, że powód w dalszym ciągu zatrudniony jest w pozwanej spółce na podstawie pierwszej zawartej przez strony umowy o pracę, tj. na stanowisku kierownika (...). Pozwana argumentowała ponadto, że przyczyny wypowiedzenia z dnia 15 czerwca 2015r. są prawdziwe. W ocenie pozwanej, skoro powód został odwołany z funkcji członka zarządu, to nie może być w dalszym ciągu zatrudniony na stanowisku członka zarządu. Przyczyna odwołania powoda z funkcji jest rzeczywista.

Obie strony wniosły również o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 17 listopada 2015r. powód wniósł o przywrócenie do pracy (k. 161). Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W piśmie z dnia 10 maja 2015r. powód zmodyfikował powództwo i wniósł o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 kp (k. 235). Pozwana podtrzymała żądanie oddalenia powództwa.

Powód J. K. (2) w sprawie IV P 210/15 Sądu Rejonowego w Ostródzie złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) Sp. z o.o. w O. o wydanie świadectwa pracy. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że do dnia 30 września 2015r. był pracownikiem pozwanej spółki na podstawie kolejno nawiązywanych umów o pracę – od dnia 11 września 1989r., kiedy zatrudniony był na stanowisku inspektora ds. (...), następnie od 1 września 1993r. na stanowisku kierownika (...), a od 2 stycznia 1997r. na stanowisku członka zarządu – (...) (...) pozwanej spółki – w pełnym wymiarze czasu pracy. Wskazał dalej, że pismem z dnia 15 czerwca 2015r. pozwana spółka wypowiedziała mu umowę o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, który upłynął 30 września 2015r. Mimo upływu okresu wypowiedzenia pozwana nie wydała powodowi świadectwa pracy, argumentując w zawisłym przed tutejszym sądem procesie o odszkodowanie (sygn. akt IV P (...)), że powód jest nadal pracownikiem pozwanej. Powód motywował, że poprzez wypowiedzenie umowy o pracę pozwana definitywnie rozwiązała stosunek pracy łączący strony. Strony były związane jedną umową o pracę – z 2 stycznia 1997r., która zastąpiła umowę z dnia 11 września 1989r.. Powód podał, że zawierając umowę o pracę w dniu 2 stycznia 1997r. wolą stron było zastąpienie dotychczas łączącej umowy o pracę, umową nową, na podstawie której powód miał pełnić obowiązki członka zarządu pozwanej. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że związanie stron dwiema umowami o pracę pozostaje w sprzeczności z obowiązującymi przepisami prawa pracy. Zasadą bowiem jest pozostawanie przez pracownika z tym samym pracodawcą wyłącznie w jednym stosunku pracy.

Pozwana wniosła o oddalenie również tego powództwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazano, że pomimo wypowiedzenia powodowi stosunku pracy pismem z dnia 15 czerwca 2015r., powód pozostaje nadal w stosunku pracy z pozwaną spółką na stanowisku kierownika (...). Wywodzono, że powołanie powoda na członka zarządu były związane z pełnioną funkcją w organie pozwanej, a w związku z podjętą uchwałą Rady Nadzorczej o odwołaniu powoda z pełnienia funkcji członka zarządu, konieczne było złożenie wypowiedzenia umowy o pracę. Umowa ta ze swej istoty była ściśle związana z pełnioną funkcją. Skutkiem powyższego był powrót do pierwotnej umowy o pracę.

Obie strony także w drugiej opisywanej sprawie wniosły o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Postanowieniem z dnia 2 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy w Ostródzie połączył sprawy, a następnie wyrokiem z dnia 15 marca 2017r. nakazał pozwanej wydanie powodowi żadanego przez niego świadectwa pracy (pkt 1. wyroku), oddalił powództwo o odszkodowanie (pkt 2. wyroku), zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu (pkt 3.) wyroku i nakazał ściągnięcie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwoty 30 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony (pkt 4. wyroku).

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

W dniu 11 września 1989r. powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inspektora ds. (...). Porozumieniem z dnia 1 września 1993r. strony zmieniły warunki zatrudnienia, w ten sposób, że powierzono powodowi stanowisko kierownika (...). Następnie w dniu 2 stycznia 1997r.

powód zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku członka Zarządu pozwanej – (...) (...) pozwanej spółki. W paragrafie 3. umowy wskazano, że odwołanie z pełnienia obowiązków członka zarządu jest równoznaczne z wypowiedzeniem niniejszej umowy. W przypadku odwołania z funkcji członka Zarządu, spółka wypłaci pracownikowi odszkodowanie odpowiadające trzykrotnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wskazano ponadto, że odszkodowanie nie będzie przysługiwało w przypadku odwołania pracownika z funkcji członka Zarządu z ważnych powodów godzących z dobro spółki, a w szczególności z powodu nieuczciwości w wykonywaniu obowiązków lub niedbalstwa, które narażą spółkę na istotną szkodę. W paragrafie 4 umowy strony przewidziały, że w przypadku odwołania członka Zarządu z jego funkcji, powierza się pełnienie dotychczasowych obowiązków przez pracownika do czasu powołania nowego członka Zarządu. Po dokonaniu wyboru nowego członka Zarządu spółka powierzy pracownikowi pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe, o ile niniejsza umowa nie zostanie wypowiedziana.

Wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6685,77 zł.

Do zakresu czynności powoda na stanowisku (...) (...) ds. produkcji i marketingu należało wykonywanie następujących czynności:

- realizacja strategii przedsiębiorstwa w zakresie jej działalności,
- kontrola przebiegu procesu produkcji,
- kontrola przebiegu procesu przygotowania produkcji,
- udział w procesie budowlanym w zakresie kontaktów z inwestorem,
- organizacja i udział w naradach koordynujących,
- współpraca z inwestorem lub inwestorem zastępczym,
- współpraca z innymi komórkami w zakresie realizacji zadań przedsiębiorstwa,
- analiza robót dodatkowych i zamiennych w świetle zawartych umów,
- zlecanie robót podwykonawcom i zawieranie z nimi umów oraz rozliczeń, w świetle zawartych z nimi umów,
- wdrażanie nowości technicznych, nowych technologii sprzętu i materiałów stosowanych w budownictwie,
- stałe podnoszenie kwalifikacji zawodowych i realizacji polityki jakości,
- koordynacja pracy komórek organizacyjnych,
- wybór podwykonawców robót oraz kontrola realizacji prowadzonych przez nich robót,
- sprawowanie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów BHP w przedsiębiorstwie.

Pozwana prowadzi obecnie przede wszystkim działalność deweloperską. Wspólnikami pozwanej spółki są R. K. posiadający 1020 udziałów, J. K. (1) posiadający 285 udziałów oraz K. K. posiadający 674 udziały.

Spółka realizowała również kontrakty w ramach zamówień publicznych. W 2010r. pozwana uzyskała przychody z realizowanych kontraktów w ramach prawa zamówień publicznych na kwotę 36.028.676,217 zł, w 2011r. na kwotę 45.268.034,93 zł, w 2012r. na kwotę 26.746.566,87 zł, w 2013r. na kwotę 4.796.881,18 zł, w 2014r. na kwotę 7.249.767,34 zł, a w 2015r. na kwotę 175.346,89 zł.

W latach 2004-2014 pozwana spółka była rentowna, miała ugruntowaną pozycję na rynku. Każdorazowo miała zapewniony front robót na kolejny rok.

W okresie pełnienia przez powoda funkcji członka zarządu, dwa ostatnie sprawozdania Zarządu z działalności pozwanej spółki zostały złożone za rok 2013 i 2014. W treści wypowiedzenia umowy o pracę zarzucono powodowi że nie uzyskał absolutorium przez dwa lata z rządu, tj. za lata 2013 i 2014. Za 2013r. uzyskał absolutorium, brak absolutorium dotyczył 2014r.

W 2013r. pozwana prowadziła działalność na 15 placach budów na terenie województwa (...) i (...) - (...) w zakresie budownictwa mieszkaniowego i użyteczności publicznej. Przychody ze sprzedaży dokonanej w 2013r. stanowiły kwotę 54.225.496,76 zł i były wyższe od wartości przychodów z roku poprzedniego o 26,03 %. Aktywa trwałe na dzień 31 grudnia 2013r. stanowiły wartość 9.662.403,64 zł i były niższe od wartości aktywów trwałych na koniec 2012r. o 11,76%. Aktywa obrotowe na koniec 2013r. stanowiły wartość 92.528.030,07 zł i były wyższe od stanu na koniec 2012r. o 9,40%. Kapitał własny według stanu na 31.12.2013 r. wynosił 67.438.711,87 zł. Majątek spółki w 66% finansowany był kapitałami własnymi, a w 34% kapitałami obcymi. Wskaźnik rentowności netto sprzedaży za 2013 r. wynosił 14% i był wyższy od wskaźnika za 2012 r., który wynosił 11,71 %. Wskaźnik rentowności aktywów (ROA) w 2013 r. ukształtował się na poziomie 7,43 % i był wyższy od wskaźnika za rok poprzedni, który wynosił 5,27 %, co było związane ze wzrostem zysku netto. Znaczny wzrost poziomu wyniku finansowego netto w stosunku dor. poprzedniego wpłynął na wzrost wskaźnika rentowności kapitałów własnych (ROE) z 8,42 % w 2012 r. do 11,26 % w 2013 r. Wskaźnik płynności finansowej stopnia wzrósł z poziomu 2,37 w 2012 r. do 2,67 w 2013 r.

W 2014r. pozwana prowadziła działalność na 13 placach budów na terenie województwa (...) i (...) - (...) w zakresie budownictwa mieszkaniowego i użyteczności publicznej. Przychody ze sprzedaży dokonanej w 2014r. stanowią kwotę 65.625.136,14 zł. W stosunku do 2013r. nastąpił wzrost przychodów ze sprzedaży o 21,02 %. Aktywa trwałe na dzień 31 grudnia 2014r. stanowiły wartość 13.461.369,52 zł i były wyższe od wartości aktywów trwałych na koniec 2013r. o 39,31%. Aktywa obrotowe na koniec 2014r. stanowiły wartość 80.766.312,78 zł i były niższe od stanu na koniec 2013r. o 12,71%. Kapitał własny wynosił 74.631.040,56 zł. Majątek spółki w 79% finansowany był kapitałami własnymi, a w 21% kapitałami obcymi.

W sprawozdaniach Zarządu z działalności pozwanej za lata 2013 i 2014 oceniono pozytywnie uzyskiwane przez spółkę efekty, jej stan majątkowy i sytuację finansową. Wskazano, że spółka ma ugruntowaną pozycję wśród przedsiębiorstw budowlanych w regionie oraz zapewniony front robót na kolejny rok. Zróżnicowanie produkcji, zarówno w zakresie rodzajów produkcji budowlanej, wielkości poszczególnych kontraktów jak i rejonizacji zmniejsza ryzyko i zagrożenia. Stwierdzono, że ciągur., którego dotyczyły sprawozdania i po jego zakończeniu nie wystąpiły istotne zdarzenia mające wpływ na działalność spółki. Zarówno w sprawozdaniu za 2013 r. jak i za 2014 r. wskazano, że przedsiębiorstwo w następnym r. (odpowiednio 2014 i 2015) planuje dalszy rozwój poprzez realizację nowych kontraktów oraz ponoszenie nakładów na aktywa trwałe w celu odtworzenia majątku spółki oraz na inwestycje, głównie na zakup gruntów.

Kilka z prowadzonych przez pozwaną spółkę inwestycji budowlanych w latach 2010-2014 w związku z usterkami i wadami budowlanymi zakończyło się procesem sądowym lub zawarciem ugody. M.in. inwestycja dotycząca budowy (...) w B., Komendy Wojewódzkiej Policji w O., realizacji projektu pn. (...) O.", przebudowy hotelu (...) w L.. Ostatecznie wszystkie inwestycje zostały zrealizowane i oddane w terminach.

Uchwałą NR 6 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z dnia 3 czerwca 2013r. nie udzielono powodowi absolutorium z wykonania obowiązków za okres od 1 stycznia 2012r. do 31 grudnia 2012r. Uchwałą Nr 6 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej z dnia 15 czerwca 2015r. udzielono powodowi absolutorium z wykonania obowiązków za okres od 1 stycznia 2014r. do 31 grudnia 2014r.

Uchwałą nr 6/2015 z dnia 15 czerwca 2015r. Rady Nadzorczej pozwanej postanowiono wypowiedzieć J. K. (2) umowę o pracę z 2 stycznia 1997r. na stanowisku członka zarządu za 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia. Wskazano, że

w związku z niedbalstwem w wykonywaniu obowiązków, które naraziło spółkę na istotną szkodę, odszkodowanie, o którym mowa w paragrafie 3 pkt. 2 umowy, nie przysługuje.

Pismem z dnia 15 czerwca 2015r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dnia 2 stycznia 1997r. jako przyczynę wskazując odwołanie ze stanowiska członka Zarządu przez Radę Nadzorczą Spółki z o.o. w związku z nieuzyskaniem m.in. absolutorium na drugi rok z rządu od Zgromadzenia Wspólników Spółki oraz narażeniem spółki na istotną szkodę. W uzasadnieniu wypowiedzenia wskazano, że Rada Nadzorcza stwierdziła brak skuteczności działania (...) (...) J. K. (1) w ostatnich dwóch latach oraz niedbałe wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności służbowych. Powód w ramach powierzonych zadań odpowiadał za produkcję Przedsiębiorstwa realizowaną w ramach zamówień publicznych. Przedsiębiorstwo w ciągu ostatniego 1,5 roku nie wygrało jakiegokolwiek przetargu na roboty budowlane w trybie zamówień publicznych, mimo tego, że składało oferty w kilkunastu, co pociągnęło za sobą utratę znacznych dochodów. Wskazano również, że powód spowodował istotne straty finansowe w związku z brakiem wyegzekwowania postanowień umów o roboty budowlane z inwestorami z sektora publicznego, przede wszystkim w zakresie robót dodatkowych. Dotyczyło to realizacji kontraktów w B., O. i L.. Zarzucono powodowi również niegospodarność w zakresie zlecenia robót z podwykonawcami przy inwestycji (...) w O.. Wskazano dalej, że braki w realizacji umów o roboty budowlane przy inwestycjach (...) w B. i (...) w O. doprowadziły do wymiernych, istotnych szkód dla Przedsiębiorstwa wynikających z usuwania licznych i kosztownych usterek. Zaniedbania J. K. (1) doprowadziły także do tego, że Przedsiębiorstwo wdało się w liczne spory sądowe wynikające z powstałych wad i braku rozliczeń. Te postępowania sądowe pociągają za sobą znaczne koszty. W ocenie pracodawcy, przedstawione okoliczności stanowią podstawę do utraty zaufania oraz jednoznacznie negatywnej oceny w wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych określonych w zakresie czynności służbowych.

Wypowiedzenie umowy o pracę wręczył powodowi w tym samym dniu przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanej K. K.. W momencie wręczenia wypowiedzenia strony nie uzgadniały wykonywania przez powoda obowiązków z umowy o pracę zawartej przez strony w dniu 11 września 1989r., zmienionej porozumieniem z dnia 1 września 1993r., dotyczącym zatrudnienia powoda na stanowisku kierownika (...). Po wręczeniu powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę do czasu rozwiązania umowy, ani też w późniejszym terminie nie nastąpiło wyrażenie przez powoda i przez osobę uprawnioną do reprezentowania pozwanej spółki zgodnych oświadczeń woli co do zatrudnienia powoda na warunkach zatrudnienia przyjętych przed niemal 22 laty.

Od lipca 2015r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zwolnienia lekarskie doręczał pozwanej. Po wypowiedzeniu umowy o pracę pismem z dnia 15 czerwca 2015r. nie był wzywany do stawienia się do pracy do wykonywania obowiązków kierownika (...). Wezwanie takie skierowano do niego dopiero pismem z dnia 12 listopada 2015r. Wówczas powód w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Rozważania Sąd Rejonowy rozpoczął od konstatacji, że powództwo w zakresie żądania odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlegało oddaleniu. Na uwzględnienie natomiast zasługiwało żądanie powoda w zakresie wydania świadectwa pracy.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd I instancji ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, zeznania świadków W. S. i J. S. (1), które nie budziły wątpliwości co do ich wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Zeznaniom świadka K. K. Sąd Rejonowy dał wiarę w części, w jakiej świadek zeznał, że pozwana spółka w latach 2010 - 2014 w związku z realizacją inwestycji budowlanych prowadzonych m.in. w B., L. i B. poniosła straty. Nie dał wiary zeznaniom świadka w zakresie, w jakim twierdził, że odpowiedzialność za powyższe ponosi powód. Jak wynika z dokumentów złożonych z odpowiedzią na pozew, problemy pozwanej z realizacją inwestycji poczynionych w latach 2010-2014 związane były z wadami budowlanymi i usterkami. Zatem, w świetle powyższego, trudno obarczać odpowiedzialnością za poniesione straty wyłącznie powoda zajmującego stanowisko (...) (...) pozwanej spółki.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom świadków J. S. (1), W. S. i T. S., bowiem wzajemnie się uzupełniają i potwierdzają. Świadkowie zeznali, że występowały problemy z realizacją inwestycji pozwanej, jednak każdy projekt budowlany obarczony jest wadami, a powód nie był odpowiedzialny za nadzór budowy (zeznania świadka J. S. (1) zapis 00:52:50 k. 180). Ostatecznie, jak zeznał J. S. (1), wszystkie inwestycje budowlane zostały przez pozwaną zrealizowane, a część problemów została rozwiązana w ramach tzw. „dobrej współpracy” (zapis 00:52:50 k. 180). Świadek W. S. zeznał z kolei, że wszystkie inwestycje pozwaną zostały odebrane bez zastrzeżeń i w ustalonych terminach (zapis 00:41:53 k. 179). Świadek T. S. zatrudniony był w spółce jako inspektor nadzoru i pozytywnie oceniał współpracę z powodem przy realizacji przejścia granicznego w G. i stadionu w O. /e-protokół z dnia 3 marca 2016 r., zapis 00:05:21 - 00:08:37, k. 228-228v/.

Zeznania świadka A. Z. Sąd Rejonowy podzielił, za wyjątkiem tych ich treści, które odnoszą się do rzekomych uzgodnień między stronami w zakresie podjęcia przez powoda zatrudnienia na stanowisku określonym w umowie o pracę z 11 września 1989r., zmienionej porozumieniem w 1993r. tj. kierownika (...). W tym zakresie zeznania świadka są niekonsekwentne. Z jednej strony świadek zeznała, że nie jest w stanie przytoczyć dokładnie słów wypowiedzianych przez K. K. podczas wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, przy którym była obecna, ponieważ ich nie pamięta (zapis 00:02:51 k. 426 v.) z drugiej zaś, zeznając dalej, świadek wskazała, że K. K. miał powiedzieć powodowi: „jest to odwołanie ze stanowiska członka zarządu, wracasz na stanowisko kierownika, obejmiesz takie jak przed powołaniem na członka zarządu” (zapis 00:09:10 k. 426 v.). Powyższemu twierdzeniu świadka przeczy treść pisma wzywającego powoda do stawienia się do wykonywania pracy na stanowisku kierownika (...), złożonego dopiero w dniu 12 listopada 2015r., a więc w kilka miesięcy po wytoczeniu przez powoda procesu o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne. Bez znaczenia przy tym dla formalnego rozstrzygnięcia tej kwestii pozostaje fakt, że powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Zważyć bowiem należy, że umowa o pracę z dnia 2 stycznia 1997r. uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2015r., pismo wypowiedzające wręczono powodowi w dniu 15 czerwca 2015r., zatem dla wyjaśnienia ewentualnych wątpliwości i uzgodnienia kwestii formalnych w zakresie ewentualnego porozumienia z powodem i dalszego wykonywania przez niego pracy, pozwana winna takie ustalenia poczynić zdecydowanie wcześniej. W świetle powyższego, depozycje pozwanej jakoby strony ustaliły, że powód ma dalej świadczyć pracę, jednak na mocy umowy z 1989r., nie zasługują na uwzględnienie. Sąd I instancji dał w tym zakresie wiarę zeznaniom powoda. Powód wprawdzie przedkładał zwolnienia lekarskie pozwanej już po wypowiedzeniu mu umowy o pracę i po upływie okresu wypowiedzenia, jednakże z uwagi na jego niewyjaśnioną sytuację pracowniczą i jego wątpliwości w tym zakresie (wniesienie pozwu w przedmiotowej sprawie), jego zachowanie było zrozumiałe i nie świadczy automatycznie o tym, że porozumienie takie między stronami istniało.

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania świadków J. S. (2), Z. B. i A. K. nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia w sprawie. Świadek J. S. (2) wskazał, że nie ma wiedzy na temat wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i od lat nie pracuje w pozwanej spółce. Z kolei świadek Z. B. nie posiada udziałów w pozwanej od 2010r. i również nie miał wiedzy na temat rozwiązania z powodem stosunku pracy. Okoliczności związane z ewentualnym wykupem akcji pozwanej spółki przez udziałowców większościowych, na które zeznawać mieli wymienieni świadkowie nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek A. K. pracował w pozwanej w przedsiębiorstwie (...) w latach 1983-1992 i nie miał wiedzy o okolicznościach mających decydujące znaczenie dla rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie.

Sąd I instancji wyjaśnił dalej, że dopuścił dowód z przesłuchania stron w sprawie IV P 210/15, przed połączeniem spraw, natomiast po połączeniu spraw sąd nie uwzględnił wniosku strony powodowej o przesłuchanie stron z uwagi na to, że okoliczności sporne zostały dostatecznie wyjaśnione. Sąd Rejonowy uznał za wiarygodny dowód z przesłuchania powoda /e-protokół z dnia 19 września 2016 r., zapis 00:01:37 - 00:09:28, k. 382-382v/, bowiem przedstawione przez niego okoliczności znajdują potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach. Powód podkreślił, że nie było uzgodnień między nim a wręczającym mu wypowiedzenie K. K., że powód ma wykonywać obowiązki wynikające z poprzedniej umowy o pracę. Nie było też mowy o tym, że wypowiedzenie dotyczyło wyłącznie pełnienia funkcji członka zarządu. Sąd I instancji zaznaczył, że z treści oświadczenia z k. 11 jednoznacznie wynika, iż wypowiedzenie dotyczyło "umowy o pracę na stanowisku członka Zarządu - (...) prezesa", nie zaś wyłącznie odwołania z pełnionej

funkcji. Odwołanie z pełnionej funkcji nastąpiło na mocy uchwały Rady Nadzorczej spółki z dnia 15 czerwca 2015 r., która, jak wynika z treści wypowiedzenia umowy o pracę stanowiła podstawę wypowiedzenia umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego zaznania G. P. /e-protokół z dnia 19 września 2016 r., zapis 00:13:27 - 00:17:39, k. 382v-383/ przesłuchanego za stronę pozwaną również zasługują na wiarę. G. P. wskazał, że stanowisko (...) spółki i Rady Nadzorczej było takie, że powód wraca na stanowisko kierownika (...), nie wiedział jednak, czy takie stanowisko zostało przedstawione powodowi w momencie wręczania mu oświadczenia o wypowiedzeniu. Należy podkreślić, że niezależnie od tego, kiedy takie stanowisko władz spółki zostało przyjęte, dla nawiązania stosunku pracy na stanowisku kierownika (...) konieczne było złożenie zgodnych oświadczeń woli obu stron, co nie miało miejsca. Pozwana spółka nie miała prawa w sposób jednostronny ukształtować stosunku pracy z powodem po wypowiedzeniu dotychczasowej umowy o pracę. Nie było też możliwe automatyczne przywrócenie warunków przyjętych w umowie o pracę z 1989 r. ze zmianami wprowadzonymi porozumieniem z 1993 r., bowiem umowa ta została rozwiązana na skutek zawarcia nowej umowy o pracę z 1997 r. na stanowisku członka Zarządu - - (...) (...) pozwanej spółki

Odnosząc się do pierwszego z żądań powoda – po jego ostatecznym sprecyzowaniu, w zakresie zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę – oraz jednocześnie argumentacji pozwanej, Sąd rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że powołanie członka do zarządu spółki kapitałowej jak i odwołanie co do zasady powoduje powstanie lub ustanie tylko stosunku organizacyjnego. O tym, czy łączy strony inny stosunek prawny decyduje zawarcie odrębnej umowy (por. wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 258/00, OSNP Nr 23/2002, poz. 565). Dopuszczalne jest zarówno zatrudnienie członków zarządu spółki kapitałowej w ramach stosunku pracy, jak i niepracowniczych stosunków zatrudnienia (zob. wyrok SN z 17 maja 1995 r., I PRN 14/95, OSNP Nr 21/1995, poz. 263). Dalej zważyć należy, że stosunek pracy jest zawsze odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki kapitałowej, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki (zob. wyrok SN z 07 stycznia 2000 r., I PKN 404/99, OSNP Nr 10/2001, poz. 347), o treści zaś jego praw pracowniczych decyduje treść stosunku pracy (zob. wyrok SN z 18 grudnia 2002 r., I PK 296/02, PP Nr 7-8/2003, poz. 49).

Zgodnie z treścią art. 203 ksh członek zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników, przy czym w uprawnienie do odwołania może być również inny organ spółki. Odwołanie „w każdym czasie” oznacza, że do odwołania może dojść w każdym momencie i bez ograniczenia jakąkolwiek przyczyną (zob. wyrok SA w Warszawie z 19 grudnia 1997 r. I ACa 869/97). Odwołanie nie wywołuje jednak bezpośrednich skutków wobec stosunku pracy, dlatego konieczne jest rozwiązanie umowy o pracę na zasadach przewidzianych w kodeksie pracy. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka zarządu. (zob. wyrok SN I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 NR 11, POZ 377). Odwołanemu członkowi spółki kapitałowej, zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano niezgodnie z prawem nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (zob. wyrok SN III PK 53/06). W przypadku, gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu, by jego powinności jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi (obowiązek pracy polega na wykonywaniu funkcji zarządu do czego członek zarządu jest zobowiązany także równocześnie na podstawie przepisów prawa handlowego), dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki (stosunkiem prawnym z zakresu prawa handlowego) sprzężony zostaje stosunek pracy (umowa o pracę). Pozbawienie członkostwa w zarządzie spółki jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką, a celem nawiązania z nią stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie, że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, iż pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki, z chwilą jego odwołania z tego zarządu, traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). Uchwała o odwołaniu ze stanowiska członka zarządu spółki może być oczywiście skarżona w trybie przepisów prawa handlowego. W przypadku jednakże, gdy odwołanie nie zostanie podważone na tej drodze, to zasadniczo należy uważać, iż stanowi ono wystarczającą okoliczność dla

uznania wypowiedzenia umowy o pracę za uzasadnione, jeżeli pracownik został zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki. / (por. wyrok SN z dnia 26 stycznia 2000 r. I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 NR 11, POZ 377).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, sąd I instancji stwierdził, że wypowiedzenie umowy o pracę powodowi było uzasadnione już tylko z tej przyczyny, że został odwołany ze stanowiska członka zarządu spółki i w następstwie tego nie mógł wykonywać swojej pracy w charakterze członka Zarządu - (...) (...) pozwanej spółki, a na takim właśnie stanowisku został zatrudniony.

Zapis znajdujący się w treści umowy z 2 stycznia 1997r., zgodnie z którym odwołanie z pełnienia obowiązków członka zarządu nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie oznacza, że pracodawca z góry wykluczył możliwość wypowiedzenia umowy o pracę z członkiem zarządu spółki ze wskazanej przyczyny. Świadczy o tym brzmienie paragrafu 4 umowy, zgodnie z którym, w przypadku odwołania członka zarządu z jego funkcji powierza się pełnienie dotychczasowych obowiązków przez pracownika do czasu powołania nowego członka zarządu. Po dokonaniu wyboru nowego członka zarządu, spółka powierzy pracownikowi pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe, o ile niniejsza umowa nie zostanie wypowiedziana. Zgodnie z treścią powyższego zapisu, po odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu, umowa o pracę z 2 stycznia 1997r. mogła nadal obowiązywać albo zostać wypowiedziana. W realiach przedmiotowej sprawy pozwana skorzystała z drugiej możliwości i pismem z dnia 15 czerwca 2015r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę na skutek odwołania go ze stanowiska członka zarządu pozwanej spółki. W świetle poczynionych wcześniej rozważań, sam fakt odwołania powoda z zarządu, stanowił zatem rzeczywistą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę. Dalsze przyczyny wskazane w pisemnym wypowiedzeniu, a sprowadzające się do narażenia spółki na szkodę nie zostały udowodnione w niniejszym procesie przez stronę pozwaną. Twierdzeniom strony pozwanej przeczą Sprawozdania Zarządu z działalności pozwanej spółki / k. 205-226, 266-269/.

Sąd Rejonowy przywołał następnie art. 45 § 1 kp, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które spełnia przewidziane prawem warunki formalne i może być ocenione jako uzasadnione. Pogląd ten jest powszechnie przyjęty w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3 poz. 47; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, niepublikowany).

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania (por. uchwała pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC z 1985r., z. 11, poz. 164). Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 kp). Jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., sygn. akt I PK 61/05 opubl. w OSNP nr 17 – 18 z 2006r. pod poz. 265). Odwołanie powoda ze stanowisk członka zarządu spółki było wystarczającą przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę.

W świetle powyższego, w pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że powodowi, jako odwołanemu członkowi zarządu pozwanej spółki, nie przysługiwało roszczenie o przywrócenie do pracy. W dalszej kolejności zaś, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę – odwołanie z członka zarządu - była przyczyną rzeczywistą i konkretną. W ocenie Sądu wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w tym zakresie została sformułowana w sposób konkretny i jednoznaczny, jasno precyzując motywy decyzji pracodawcy. Z chwilą odwołania J. K. (2) z funkcji



członka zarządu, utracił on uprawnienia do wykonywania obowiązków pracowniczych przewidzianych w umowie z 2 stycznia 1997r. Wypowiedzenie z tej przyczyny było zatem uzasadnione. Dalsze przyczyny wskazane w pisemnym wypowiedzeniu, a dotyczące nieudzielenia powodowi absolutorium drugi rok z rządu i narażenie spółki na istotną szkodę, sąd I instancji uznał za nierzeczywiste. Należy bowiem wskazać, że powodowi nie udzielono absolutorium za ostatni rok, a nie za dwa ostatnie lata z rządu, a nadto nie wykazano, aby powód rzeczywiście swoim działaniem wyrządził spółce istotną szkodę. Trudno bowiem obarczać powoda odpowiedzialnością za wady i usterki występujące w związku z realizacją inwestycji budowlanych pozwanej, czy niewygraniem przez pozwaną kilku przetargów. Należy bowiem odróżnić brak efektywności i skuteczności w wykonywaniu powierzonych zadań, co może być wynikiem zaistnienia wielu czynników, od narażania spółki na istotną szkodę majątkową, przypisaną powodowi. Ponadto ze sprawozdań finansowych pozwanej za lata 2010 - 2014 wynika, że jej kondycja finansowa jest bardzo dobra.

W związku z tym, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu z dnia 15 czerwca 2015r., mianowicie odwołanie z członka zarządu, była rzeczywista, powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do żądania powoda w zakresie wydania świadectwa pracy sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 97 § 1 kp w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W przedmiotowej sprawie strony zawarły umowę o pracę 11 września 1989r. na czas nieokreślony, na stanowisku inspektora ds. (...). Następnie, z dniem 1 września 1993r. zmieniły warunki umowy o pracę na mocy porozumienia stron, w ten sposób, że powierzyły powodowi stanowisko kierownika (...). Następnie w dniu 2 stycznia 1997r. zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony na stanowisku członka zarządu spółki – (...) spółki. W paragrafie 3 umowy przewidziały, że odwołanie z pełnienia obowiązków członka zarządu nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W przypadku odwołania członka zarządu z pełnionej funkcji powierza się pełnienie dotychczasowych obowiązków przez pracownika do czasu powołania nowego członka zarządu. Po dokonaniu wyboru nowego członka zarządu, spółka powierzy pracownikowi pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe, o ile umowa o pracę nie zostanie wypowiedziana (paragraf 4).

Zgodnie z art. 65 § i 2 kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. W piśmiennictwie spotykane jest stanowisko, że w przypadku niejasności lub nieprecyzyjności oświadczenia woli w postaci pisemnej (dokumentu), wątpliwości rozstrzygać należy na korzyść osoby, która nie redagowała jego treści.

W paragrafie 4 umowy z dnia 2 stycznia 1997r., strony zawarły zapis, z którego wynika, że „spółka powierzy pracownikowi pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe, o ile umowa o pracę nie zostanie wypowiedziana”.

W kontekście powyższego Sąd Rejonowy nie miał wątpliwości, że na skutek zawarcia umowy z dnia 2 stycznia 1997r., w związku z powołaniem powoda na członka zarządu pozwanej spółki, uległa rozwiązaniu umowa o pracę dotychczas łącząca strony (od 1989 r. ze zmianami wprowadzonymi na mocy porozumienia z 1993 r.). Na skutek natomiast ewentualnego jej wypowiedzenia, pozwana powierzyć miała pracownikowi „pracę odpowiednią ze względu na kwalifikacje zawodowe”, nie było jednak zamiarem stron kontynuowanie zatrudnienia na podstawie pierwszej z umów. Umowa z 11 września 1989 r. nie łączyła stron w okresie od 2 stycznia 1997 r., czyli pełnienia przez powoda funkcji członka zarządu. Nawet jeśli strony wyraziłyby taką wolę, to nie byłoby to możliwe ze względu na obowiązujące przepisy prawa pracy m.in. w zakresie norm czasu pracy. Z okoliczności ustalonych w przedmiotowej sprawie nie wynika również, żeby strony na zasadzie porozumienia, dokonały czasowej zamiany warunków pracy i płacy wynikających z dotychczasowej umowy zawartej z powodem na stanowisku kierownika (...), w związku z

powołaniem na stanowisko członka zarządu i by wyraziły wolę dalszego trwania stosunku pracy wynikającego z umowy z dnia 1 września 1989 r., po odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu. Sąd Rejonowy podkreślił, że w treści umowy o pracę z 2 stycznia 1997r. nie ma żadnych odniesień do uprzednio zawartej umowy o pracę, a zwłaszcza w kwestii dalszego jej obowiązywania po rozwiązaniu stosunku pracy którego przedmiotem było pełnienie przez powoda funkcji członka zarządu.

Ponadto konstrukcja regulacji ochronnych dotyczących czasu pracy, w tym zasad ustalania wymiaru tego czasu, przestrzegania norm dobowych i średniotygodniowych, a także odpoczynków, sugerują dopuszczalność zawierania z pracownikiem tylko jednej umowy o pracę. Zauważył to Sąd Najwyższy wyroku z dnia 13 marca 1997r. (sygn. akt I PKN 43/97, OSNP 1997/24/494) wyjaśniając, że zasadą jest pozostawianie stron w jednym stosunku pracy, choćby nawet przedmiotem pracowniczego zobowiązania był rodzaj pracy szeroko określony nazwą kilku zawodów lub specjalności czy funkcji. Wyraził w nim ponadto pogląd, iż założenia, które leżą u podstaw stosunku pracy oraz potrzeba ochrony interesów pracownika, polegającej na ustaleniu limitów i ograniczeń w przedłużaniu dobowego, tygodniowego i rocznego czasu pracy, prowadzą do wniosku, że z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownika może łączyć tylko jedna umowa.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy uznał, że na skutek zawarcia umowy z dnia 2 stycznia 1997r., w związku z powołaniem powoda na członka zarządu pozwanej, w sposób dorozumiany rozwiązaniu uległa pierwsza z umów. Na skutek wypowiedzenia mu umowy pismem z dnia 15 czerwca 2015r. i po upływie okresu wypowiedzenia, z dniem 30 września 2015r. stosunek pracy między stronami ustał. W związku z powyższym sąd orzekł jak w punkcie 1. wyroku, uwzględniając w całości roszczenie o wydanie świadectwa pracy. Sąd Rejonowy wskazał, że z powodu oczywistej niedokładności pisarskiej nakazano pozwanej wydanie świadectwa pracy potwierdzającego zatrudnienie powoda w okresie od 2 stycznia 1997r. do 30 września 2015r. na stanowisku Członka Zarządu – (...) (...) w pełnym wymiarze czasu pracy. Niewątpliwie, z dokumentów złożonych do akt sprawy wynika, że J. K. (2) zatrudniony był w pozwanej spółce w okresie od 11 września 1989 r., początkowo na stanowisku inspektora ds. (...), następnie od 1 września 1993 r. na stanowisku kierownika (...), a od 2 stycznia 1997 r. na stanowisku członka zarządu – (...) (...) – w pełnym wymiarze czasu pracy. Dlatego też postanowieniem z dnia 29 marca 2017 r. Sąd Rejonowy sprostował oczywistą niedokładność zawartą w wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 15 marca 2017r. w sprawie IV P (...) w ten sposób, że w punkcie 1. sentencji wyroku nakazał wpisać „nakazuje pozwanemu Przedsiębiorstwu Budownictwa (...) sp. z o.o. w O. wydanie powodowi J. K. (1) świadectwa pracy potwierdzającego zatrudnienie powoda w okresie od 11 września 1989 r. do 31 sierpnia 1993 r. na stanowisku inspektora ds. (...), w okresie od 1 września 1993 r. do 1 stycznia 1997 r. na stanowisku kierownika (...), a w okresie od 02 stycznia 1997r. do 30 września 2015r. na stanowisku Członka Zarządu – (...) (...) - w pełnym wymiarze czasu pracy”. Postanowienie o sprostowaniu jest prawomocne.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na art. 100 kpc. Wobec częściowego uwzględnienia żądań pozwu sąd I instancji uznał, że koszty procesu z mocy art. 100 kpc winny być między stronami wzajemnie zniesione.

Orzeczenie o kosztach sądowych Sąd Rejonowy oparł o art. 98 kpc. Zgodnie z art. 96 ust 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z dnia 1 września 2005 r. z późn. zm.) pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, nie ma obowiązku uiszczać kosztów sądowych z zastrzeżeniem art. 35, który stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową, a także pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Zgodnie z art. 113 ust. 1 wskazanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Mając to na uwadze, w pkt. 3. wyroku sąd I instancji nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu o wydanie świadectwa pracy, od której powód był zwolniony. Zaznaczono, że orzeczenie to zgodne jest ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartego w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07 M.P.Pr. 2007/7/368), w której Sąd Najwyższy uznał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu

prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z 28.7.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Powód zaskarżył opisany wyrok w punktach 2. i 3., zarzucając mu:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. polegające na przyjęciu, że w razie istnienia kilku przyczyn wypowiedzenia wystarczające dla skutecznego wypowiedzenia umowy jest podanie przez pracodawcę jednej prawdziwej przyczyny, a w konsekwencji zaniechanie przyznania powodowi odszkodowania w związku z uznaniem jednej z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu (odwołanie z funkcji członka zarządu spółki) za prawdziwą, podczas gdy w przypadku wskazania przez pracodawcę więcej niż jednej przyczyny wypowiedzenia, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie umowy o pracę zostało uznane za uzasadnione, ale przyczyny prawdziwe powinny jednak pozostawać "w istotnej proporcji" do przyczyn nieprawdziwych, w przeciwnym razie wypowiedzenie może zostać zakwestionowane jako nieuzasadnione (mimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn), co w niniejszej sprawie miało miejsce, bowiem odwołanie powoda z funkcji członka zarządu jest w dysproporcji w porównaniu do wszystkich przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu;

II. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej zamiast swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu było samodzielną przyczyną wypowiedzenia zawarte z nim umowy o pracę, podczas gdy z materiału dowodowego (w tym treści wypowiedzenia) wynika, że przyczyną wypowiedzenia były przyczyny odwołania a nie samo odwołanie;

III. naruszenie przepisów postępowania mające wpływ na treść orzeczenia, tj. przepisów art. 217 § 1 i 3, 227 i 328 § 2 k.p.c. poprzez zaniechanie dokonania ustaleń faktycznych (w tym oddalenie wniosku o przesłuchanie powoda) dotyczących pozorności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (w tym przyczyny w postaci odwołania powoda z funkcji członka zarządu).

Wskazując na powyższe zarzuty, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. 2. i 3. poprzez orzeczenie w zakresie roszczenia o odszkodowanie i kosztach procesu zgodnie z żądaniem pozwu i o zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego, w tym wynagrodzenie radcy prawnego, według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania. Nadto, na zasadzie art. 380 k.p.c. powód wniósł o rozpatrzenie postanowienia Sądu Rejonowego z dnia 9 marca 2017r., które nie podlegało zaskarżeniu, w przedmiocie oddalenia wniosku o przesłuchanie stron, w związku z czym wniósł również o przeprowadzenie tego dowodu w postępowaniu odwoławczym.

W uzasadnieniu apelacji powód wywodził, że nie może zgodzić się z rozstrzygnięciem w zakresie, w jakim oddalone zostało roszczenie powoda o odszkodowanie.

Na wstępie powód wyjaśnił, że błędne (wysoce nieprecyzyjne) jest stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym jedną z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę z powodem było odwołanie go z funkcji członka zarządu. Już na początku wypowiedzenia pracodawca stwierdza, że przyczyną wypowiedzenia jest odwołanie ze stanowiska członka Zarządu „w związku z m.in. nieuzyskaniem absolutorium drugi rok z rządu od Zgromadzenia Wspólników Spółki oraz narażeniem Spółki na istotną szkodę”. Dalej pracodawca podnosi okoliczności mające uzasadniać odwołanie, a w konsekwencji i wypowiedzenie umowy. Okoliczności te pozostają w logicznym związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu, zatem nie sposób uznać je za „alternatywne” podstawy do wypowiedzenia. Błędem jest traktowanie odwołania jako przyczyny odrębnej od przyczyn, które zdaniem pracodawcy miały decydujący wpływ na podjęcie uchwały o odwołaniu. Treść wypowiedzenia wskazuje jednoznacznie, że główną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem wcale nie była utrata przez niego statusu członka zarządu, ale dalsze okoliczności, dotyczące rzekomego nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, uzasadniających utratę zaufania i przekonanie o

narażenie Spółki na istotną szkodę. Zatem, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, utrata przez powoda funkcji członka zarządu per se wcale nie była samodzielną przesłanką wypowiedzenia umowy o pracę. Podstawą wypowiedzenia co najwyżej było bowiem specyficzne (kwalifikowane) odwołanie, czyli podyktowane szczególnymi okolicznościami. Te właśnie szczególne okoliczności w rezultacie stały się przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę z powodem. Podkreślić należy, że brak jest jakichkolwiek przesłanek do stwierdzenia, że samo odwołanie z funkcji członka zarządu (bez przyczyn tego odwołania) było (w sensie faktycznym) podstawą do wypowiedzenia umowy z nim. Nie wynika to bynajmniej z treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wątpliwość ta jest zaś o tyle uzasadniona, że strony umowy pracę zastrzegły, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu nie musi przesądzać o jej rozwiązaniu. Z tych też względów, w ocenie strony powodowej, nie znajduje swojego uzasadnienia w materiale dowodowym (w szczególności w treści wypowiedzenia) założenie Sądu Rejonowego, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu było samodzielną przesłanką do wypowiedzenia umowy. Ustalenia w tym względzie Sądu Rejonowego są sprzeczne z przepisem art. 233 § 1 w zw. z art. 328 § 2 k.p.c.

Powyższe jest o tyle istotne, że zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego, wskazane przez pozwaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny odwołania (i zarazem przyczyny wypowiedzenia umowy), dotyczące braku absolutorium i narażenia spółki na szkodę, nie były rzeczywiste. Samo zaś odwołanie z funkcji członka zarządu (jako fakt) nie zostało wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyna zakończenia stosunku pracy. Podkreślić należy, że nie kwestionując wyrażonych przez Sąd Rejonowy poglądu, że sam fakt odwołania z funkcji członka zarządu spółki z o.o. może być uznane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem pełniącym dotychczas tę funkcję, to jednak właśnie taka przyczyna wypowiedzenia winna być wskazana w oświadczeniu pracodawcy. Nie spełnia tego wymogu sytuacja, gdy inkorporowane do wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny uchwały o odwołaniu pracownika z funkcji członka zarządu okazały się nieprawdziwe. Rodzi bowiem to pytanie o zasadność odwołania i wypowiedzenia, przy czym, o ile odwołanie z funkcji członka zarządu spółki z o.o. jest generalnie skuteczne niezależnie od tego czy, przyczyny stojące o jej podstaw są prawdziwe, o tyle w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę - już nie.

W kontekście powyższego powód zakwestionował przyjętą przez Sąd Rejonowy wykładnię przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którą, jeżeli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, aby choćby jedna z nich okazała się uzasadniona. Zgodnie bowiem z aktualną linią orzecniczą przyczyny zasadne powinny wyraźnie przeważać nad niezasadnymi. W wyroku z dnia 14 kwietnia 2015 r. o sygn. II PK 140/14 Sąd Najwyższy stwierdził, że: „Interesująco przedstawia się również zagadnienie wzajemnej relacji poszczególnych przyczyn składających się na utratę zaufania. Jeżeli pozostają one w alternatywnie, to czy przy ocenie utraty zaufania dopuszczalne jest wartościowanie (gradacja) poszczególnych zdarzeń jednostkowych. W przypadku odrzucenia większości zarzutów może zdarzyć się sytuacja, że zasadnym elementem utraty zaufania będzie tylko część wymienionych w wypowiedzeniu okoliczności. W dotychczasowej judykaturze aprobuje się stanowisko, że w przypadku podania przez pracodawcę kilku przyczyn rozwiązania stosunku pracy wystarczy, by przynajmniej jedna z nich okazała się prawdziwa i konkretna (por. wyrok SNz 8.1.2007 r., I PK 187/06, OSNP Nr 3-4/2008, póż. 35)”. Jak wyjaśniał przy tym SN: „W ostatnim czasie zauważalne jest stanowisko, że w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno aprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilka (kilkanaście). Wówczas przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu (por. wyroki SN z: 23.11.2010 r., I PK 105/10, Legalis; 16.6.2011 r., I PK 222/10, Legalis)”. Z tych też względów SN wskazał, że rolą sądu II instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy, będzie odpowiedź na pytanie, czy w sprawie podstawą wypowiedzenia była jedna przyczyna (utrata zaufania), na którą składały się określone zachowania pracownika czy też kilka oddzielnych przyczyn, co dopiero może aktualizować wskazaną wyżej linię orzecniczą SN.”

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy wskazać należy, że zgodnie z treścią wypowiedzenia dominującą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę z powodem było niezyskanie absolutorium i „narażenie spółki

na szkody", co miało uzasadniać szereg nieprawidłowości, jakich rzekomo dopuścił się on, wykonując swoje obowiązki. Brak jest z kolei podstaw do uznania, że przyczyna uznana przez Sąd za uzasadnioną, (tj. odwołanie powoda z funkcji członka zarządu) pozostaje w „istotnej proporcji” do przyczyn nieuzasadnionych. Z treści wypowiedzenia wynika, że kluczowe dla decyzji o wypowiedzeniu umowy miały być rzekome „niedbalstwo” powoda które miało narazić spółkę na istotną szkodę. Zwrócić należy uwagę także na fakt, że pracodawca właśnie owym niedbalstwem i mającą powstać szkodą motywował odebranie powodowi prawa do odszkodowania przysługującego mu na mocy umowy o pracę.

Z tych też względów w ocenie strony powodowej Sąd Rejonowy błędnie interpretuje przepisy art. 45 § 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p., w konsekwencji błędnie odmówił zasadności powództwa w zakresie odszkodowania, choć dominujące w wypowiedzeniu przyczyny okazały się nierzeczywiste i nieudowodnione.

Powód wywodził ponadto, że Sąd Rejonowy, analizując przyczyny wypowiedzenia, nie odniósł się w żaden sposób do okoliczności, które zdaniem powoda były rzeczywistymi powodami odwołania z funkcji członka zarządu i wypowiedzenia. Już w pozwie powód wskazywał, że między członkami zarządu spółki panuje konflikt. P. K., będący głównymi udziałowcami spółki, od dawna dążą do wyeliminowania powoda z zarządu. Przykładami działań zmierzających do marginalizacji powoda było podwyższanie kapitału zakładowego czy bezzasadne odmawianie absolutorium. Okoliczności te są o tyle istotne, że wypowiedzenie umowy powodowi można uznać za ostatni etap owej marginalizacji. Inaczej mówiąc okoliczności te wskazują na bezzasadność wypowiedzenia. Sąd powinien wziąć pod uwagę relacje istniejące między członkami spółki, skoro sam powód wskazywał na ich wagę dla rozstrzygnięcia sprawy. Gdyby Sąd I instancji wziął te okoliczności pod uwagę, mógłby ustalić rzeczywistą, ukrytą przyczynę wypowiedzenia, jaką była chęć „pozbycia się” jednego z wspólników ze spółki.

Sąd pracy powinien rozważyć, czy podana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia jest rzeczywista, czy też pozorna. Uprawnienie to zmienia się w obowiązek zbadania rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia, gdy pracownik podnosi (twierdzi) i wykazuje (przedstawia dowody), że wskazana przyczyna była pozorna, a pracodawca zwolnił go faktycznie bez przyczyny albo z innych przyczyn niż ujawnione w wypowiedzeniu (decyzję pozwanego pracodawcy determinowały zupełnie inne okoliczności niż wskazane w wypowiedzeniu). Podanie przyczyny pozornej jest bowiem równoznaczne z podaniem przyczyny bezzasadnej. Warto dodać, że stanowisko takie przyjął Sąd Najwyższy. W wyroku z 9 stycznia 2014r. (sygn. I PK 182/13) SN uznał, że: „Ustalenie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu o wypowiedzeniu nie była rzeczywistym powodem rozwiązania stosunku pracy lub, że celem faktycznego zlikwidowania stanowiska pracy było zwolnienie powoda, wskazuje na niezasadność wypowiedzenia”.

Odnosząc stanowisko Sądu Najwyższego do przedmiotowej sprawy, zdaniem powoda uznać należy, że Sąd pracy winien zbadać co było prawdziwą przyczyną wypowiedzenia, tj. czy faktycznie - jak twierdzi powód - faktyczną przyczyną rozwiązania umowy z powodem było wyłączenie go ze spółki (w tym pozbawienie korzyści z udziału w spółce); była to zatem formą wywołania presji na powoda przez pozostałych wspólników dominujących (prezesa zarządu i przewodniczącego rady nadzorczej). W tym celu Sąd Rejonowy powinien ocenić prawdziwość twierdzeń podniesionych na ten temat przez powoda oraz przeprowadzić na tę okoliczność zawnioskowane dowody. Tymczasem Sąd Rejonowy przeprowadził jedynie część zawnioskowanych dowodów, tj. przesłuchał świadków J. S. (2), Z. B. i A. K., a przy tym ich zeznania uznał za pozbawione świadczenia, i oddalił dowód z przesłuchania stron. W tym ostatnim wypadku Sąd Rejonowy ewidentnie naruszył przepisu art. 217 § 1 i 3 k.p.c., skoro uznał przesłuchanie powoda za zbędne, podczas gdy z uzasadnienia zaskarżonego wyroku wynika, że jednak nie wszystkie okoliczności (w tym dotyczące pozorności) zostały dostatecznie wyjaśnione.

Nadto, ograniczenie się przez Sąd Rejonowy jedynie do ustalenia, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu mogło stanowić zasadną przyczynę wypowiedzenia, podczas gdy strona powodowa podnosi, że jest ona pozorna, należy uznać za uchybienie wymogom wynikającym z przepisu art. 227 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. Błędnie bowiem Sąd Rejonowy określił zakres okoliczności istotnych dla sprawy i zaniechał należytego rozpoznania sprawy. Brak dokładnej weryfikacji przyczyny wypowiedzenia podanej przez pracodawcę i uznanej za Sąd za uzasadnioną, stanowi poważną wadę orzeczenia co w niniejszej sprawie skutkowało oddaleniem powództwa.

Również pozwana złożyła apelację, zaskarżając wyrok w punkcie 1., zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 232 k.p.c., w zw. z art. 6 k.c. polegające na błędnych ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku a polegających na uznaniu, iż strona powodowa nie pozostawała w stosunku pracy z pozwaną na stanowisku kierownika (...), podczas gdy zgromadzony materiał dowodowy w sposób oczywisty temu przeczy i nie uzasadnia wydania powodowi świadectwa pracy.

2. naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez:

a) przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i sprzeczność ustaleń z treścią zebranego materiału dowodowego poprzez przyjęcie, iż pozwana nie wykazała dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodziła skutki prawne podczas gdy z przedstawionego materiału dowodowego wynika, iż fakty te poprzez zaprezentowany materiał dowodowy zostały w sposób oczywisty udowodnione,

b) niedokonanie rzetelnego i wszechstronnego rozważenia całości zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadka A. Z. poprzez błędną ocenę jej zeznań jako niekonsekwentnych i nie zasługujących na uznanie ich za wiarygodne.

Powołując się na powyższe podstawy pozwana wniosła o oddalenie powództwa w zakresie nakazania wydania świadectwa pracy, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Pozwana wniosła też o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W uzasadnieniu apelacji wywodzono, że apelacja oparta jest przede wszystkim na błędnych ustaleniach Sądu I instancji w przedmiocie podstawy zaskarżonego pkt. 1. wyroku, ale również na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów prezentowanych w przedmiotowym postępowaniu. Strona powodowa skierowała względem pozwanej zarzuty dotyczące okoliczności, iż poprzez wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na stanowisku członka zarządu pozwana definitywnie rozwiązała stosunek pracy łączący strony, co według powoda uzasadnia konieczność wydania mu przez pozwaną świadectwa pracy.

Pozwana twierdziła przede wszystkim, że powołanie powoda na członka zarządu było związane z pełnioną przez niego funkcją, a odwołanie go z tej funkcji rodziło skutek w postaci niejako powrotu powoda na stanowisko związane z umową o pracę z dnia 11 września 1989r. Nieprawdą jest jak twierdzi powód, że wolą stron było, aby umowa z dnia 2 stycznia 1997r zastąpiła umowę zawartą w dniu 11 września 1989r. Gdyby tak w rzeczywistości było, to już wtedy pozwany domagałby się wydania mu świadectwa pracy w związku z rzekomym zakończeniem stosunku pracy opartym na umowie z dnia 11 września 1989r., a takowych roszczeń nigdy nie zgłaszał, co bez wątplenia potwierdza, że strony zgodnie ustaliły, iż obowiązywanie tej umowy będzie gwarantować powodowi powrót na poprzednie stanowisko w sytuacji zakończenia pełnienia przez niego powierzonej mu funkcji członka zarządu. Bez wątplenia tę okoliczność należało badać przez pryzmat art. 65 § 2 k.c., albowiem zamiarem stron było by pozwany kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy wcześniejszej.

Ponadto nie można się zgodzić z twierdzeniem Sądu I instancji, jakoby do nawiązania stosunku pracy na stanowisku kierownika (...) konieczne było złożenie zgodnych oświadczeń woli obu stron i że takowe zdarzenie nie miało miejsca. Oświadczenia takie zostały już złożone wcześniej, tj. w momencie zawierania umowy w dniu 11 września 1989r i ich dublowanie nie było żadną koniecznością. Konieczność ta zachodziłaby jedynie wtedy gdyby strony chciały ten stosunek zmodyfikować w taki czy inny sposób. Zatem nie doszło wbrew stanowisku Sądu I instancji do ukształtowania w sposób jednostronny stosunku pracy.

O tym, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 2 stycznia 1997r powód ma prawo nadal wykonywać pracę na podstawie stosunku pracy z dnia 11 września 1989r. świadczy fakt przekazania mu tej informacji przez K. K., co potwierdził świadek A. Z.. Zeznania te Sąd instancji I błędnie uznał za niekonsekwentne wskazując, iż świadek z jednej strony nie potrafi przytoczyć dokładnie słów K. K., jakie skierował do powoda podczas wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę, by z drugiej potwierdzić, iż padły słowa o odwołaniu powoda ze stanowiska i

jego powrotu na stanowisko kierownika. Pamiętać należy, czego Sąd I instancji nie dostrzegł, że świadek zeznała, iż nie pamięta dokładnie treści słów wypowiedzianych podczas wręczania powodowi wypowiedzenia a to oznacza, że po upływie dwóch lat nie sposób odtworzyć precyzyjnie treści oświadczenia. Jej zeznania co do wypowiedzianych słów odnośnie powrotu powoda na poprzednie stanowisko wskazują, że były one na tyle proste i komunikatywne, że utkwily one w jej pamięci i nie można tutaj mówić o jakiegokolwiek niekonsekwencji. Oczywistym jest, że zeznań tych nie mogą dyskredytować drobne nieścisłości, niepamięć czy częściowa odmienność relacji innych świadków, jeśli weźmie się pod uwagę, że pamięć ludzka ma charakter generatywny i nie jest wierną kopią rzeczywistości, co sprawia, że jest ona podatna na pewne zniekształcenia.

Następnie wywodzono, że mając na uwadze przepisy prawa pracy, to należy podkreślić, że nie regulują one kwestii dopuszczalności zawarcia przez pracodawcę z tym samym pracownikiem dwóch lub więcej umów o pracę. Nie oznacza to jednak, wbrew twierdzeniom Sądu I instancji, że takiej możliwości nie ma, albowiem zawarcie z tym samym pracownikiem dwóch lub więcej umów o pracę jest dopuszczalne, choć pod pewnymi warunkami. Pracodawca może zawrzeć z własnym pracownikiem dodatkową umowę o pracę, jeżeli będzie ona dotyczyła pracy innego rodzaju niż dotychczasowa lub innego stanowiska, a jej wykonywanie nie będzie kolidowało z podstawowym zatrudnieniem pracownika. Wskazywanie przez powoda na orzecznictwo, które jakoby sprzeciwia się związaniu pracownika i pracodawcy dwiema umowami, dotyczy całkowicie odmiennych okoliczności. Przede wszystkim należy wskazać, co podkreśla także Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie, że co prawda zasadą powinno być pozostawanie z danym pracownikiem w jednym stosunku pracy, natomiast pozostawanie z jednym pracodawcą w kilku stosunkach pracy jest wyjątkiem i taki wyjątek stanowią okoliczności przedmiotowej sprawy. Pracodawca, który chce zawrzeć z pracownikiem dwie lub więcej umów o pracę, musi bowiem wiedzieć, że nie jest możliwe zawarcie z jednym pracownikiem drugiej umowy o pracę, w której będzie określony taki sam rodzaj pracy, jak w pierwszej, podstawowej umowie. Oznacza to, że praca wykonywana na podstawie kolejnej umowy o pracę musi różnić się rodzajowo od pracy wykonywanej na podstawie podstawowej umowy o pracę. Podkreślał to także Sąd Najwyższy, który w cytowanym już wyżej wyroku z 13 marca 1997 r. (I PKN 43/97, OSNP 1997/24/494) orzekł, że „z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd podkreślił, że „założenia, które leżą u podstaw konstrukcji stosunku pracy oraz potrzeba ochrony interesów pracownika, polegającej na ustaleniu limitów i ograniczeń w przedłużaniu dobowego, tygodniowego i rocznego czasu pracy, prowadzą do wniosku, że z tym samym pracodawcą, w zakresie wykonywania pracy tego samego rodzaju, pracownik może pozostawać tylko w jednym stosunku pracy (może go z nim łączyć tylko jedna umowa)”. Dopiero wtedy zachodzą negatywne przesłanki do tego by uznać, że nie jest możliwe, aby pracodawca zawarł z pracownikiem kilka umów na tym samym stanowisku pracy przy wykonywaniu pracy tego samego rodzaju. W niniejszej sprawie takie okoliczności oczywiście nie zachodzą, albowiem umowa z dnia 11 września 1989r. i z dnia 2 stycznia 1997r. były dwiema odrębnymi umowami, o odrębnych zakresach obowiązków i całkowicie ze sobą nie powiązanych. Takie stanowisko bazuje przy tym w tej sprawie na założeniu wykładni na korzyść pracownika. Pozwana, uznała bowiem, że wobec braku woli powoda do zakończenia stosunku pracy na stanowisku członka zarządu wyrażonej poprzez odmowę przyjęcia uchwały o odwołaniu i wypowiedzenia stosunku pracy, będzie on chciał nadal pracować u pozwanej. Co znamienne, powód do tej pory nie złożył jednoznacznego oświadczenia, że nie chce kontynuować stosunku pracy. Powód cały czas jest uwzględniany przez pozwaną jako pracownik (lista obecności, wykaz pracowników itp.).

Mając powyższe na uwadze, zdaniem pozwanej za całkowicie nietrafny należy uznać wniosek Sądu I instancji o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z dnia 11 września 1989r., na skutek zawarcia nowej umowy, albowiem te dwie umowy o pracę, jak wynika z przytoczonej powyżej argumentacji, nie były w jakikolwiek sposób ze sobą powiązane.

Dokonując całościowej oceny zaskarżonego pkt. 1 wyroku, należy podnieść, że bez wątpienia Sąd I instancji błędnie postrzegł okoliczność istnienia dwóch umów łączących strony jako element niepożądany, niezgodny ze stanem prawnym i skutkującym koniecznością wydania powodowi świadectwa pracy podczas gdy stosunek pracy nadal trwał. Błędne są również spostrzeżenia sądu odnoszące się do prezentowanej woli stron.

Zaistniałe fakty takie jak chociażby brak domagania się przez powoda po zawarciu umowy w z dnia 2 stycznia 1997r wydania mu świadectwa pracy w związku z rzekomym zakończeniem umowy z dnia 11 września 1989r., świadczą wprost, że miał on pełną wiedzę, iż po zakończeniu działalności na stanowisku członka zarządu będzie kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy z dnia 11 września 1989r i nie ma tutaj znaczenia znaczny upływ czasu od jej zawarcia, albowiem umowa ta została zawarta właśnie na czas określony, a jej warunki mogły, ale nie musiały być modyfikowane, choć takowe uprawnienie do wystąpienia z takim żądaniem modyfikacji warunków pracy i płacy powodowi jak najbardziej służyło.

Powyższe argumenty w powiązaniu z pozostałymi faktami tj. z zeznaniami świadka A. Z., jedynie okoliczności te potwierdzają i w ocenie pozwanej trudno je uznać za nie mające racji bytu.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu stanowiska wywodzono, że ocena dokonana przez Sąd I instancji jest jak najbardziej trafna oraz zgodna z istniejącym stanem faktycznym jak i obowiązującym stanem prawnym. Wbrew temu co twierdzi powód, Sąd I instancji w sposób wszechstronny i wyczerpujący dokonał analizy stanu faktycznego sprawy. Odwołanie członka zarządu ze stanowiska, może stanowić uzasadnienie dla rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z powodu odwołania go z zarządu może być dokonane wyłącznie na podstawie już podjętej w tej sprawie uchwały wspólników. Odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu.

Jak słusznie podniósł Sąd I instancji, w przypadku gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu by jego powinności jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi, to dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Nie może być wątpliwości, że w tej sytuacji ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki sprzężony zostaje stosunek pracy. W tych okolicznościach pozbawienie członka zarządu jego funkcji jest równoznaczne z odebraniem osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką albowiem celem nawiązania stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności i uznanie że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy. W tych okolicznościach oznacza to, że pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki z chwilą jego odwołania z tego zarządu traci możliwość wykonywania swej podstawowej powinności pracowniczej jaką jest świadczenie pracy.

Za słuszne w ocenie pozwanej należy uznać zatem stanowisko Sądu I instancji, że uchwała taka w razie braku jej zaskarżenia na podstawie przepisów prawa handlowego jest wystarczająca do uznania wypowiedzenia umowy o pracę za w pełni uzasadnione. Nie może być zatem żadnych wątpliwości, że już tylko z tej przyczyny wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było w pełni uzasadnione albowiem pozbawienie go funkcji członka zarządu uniemożliwiało mu wykonywanie pracy w tym charakterze.

Mając powyższe na względzie nie można się zgodzić z twierdzeniem strony powodowej, że ocena Sądu I instancji dotycząca wskazanych powyżej okoliczności jest oceną, która narusza wskazane w apelacji przepisy postępowania.

Nie może być również mowy o niewłaściwej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego w postaci dokumentów i zeznań świadków oraz ich wiarygodności. Dowody te bowiem w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony stan faktyczny w sprawie.

Mając powyższe na uwadze, za całkowicie nietrafny należy uznać również zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 45 § 2 k.p. Zgodnie z obowiązującym stanem prawnym, zasądzenie ewentualnego odszkodowania może mieć miejsce jedynie w sytuacji wadliwego wypowiedzenia umów o pracę a o takowym w niniejszej sprawie mowy być nie może.

Zgodnie z brzmieniem powyższego przepisu, Sąd może nie uwzględnić żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli uzna je za niemożliwe lub niecelowe. W takiej sytuacji Sąd orzeka



o odszkodowaniu. Chodzi zatem o przypadek, gdy Sąd uznaje merytoryczną słusność odwołania pracownika, ale zasądza odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy.

Nie sposób się również zgodzić z zarzutem apelacji dotyczącym naruszenia art. 30 § 4 k.p. Powód wskazał na konieczność istnienia stosownych proporcji w sytuacji podania kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wskazując, że proporcje te zostały przez pracodawcę naruszone. Zdaniem pozwanej powód myli pojęcia przyczyn wypowiedzenia od okoliczności, które na tę przyczynę się składają, a więc jej motywów. Wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyr. SN z 14.5.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, Nr 14, poz. 548). Pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym dotyczące i niedotyczące pracownika (leżące po stronie pracodawcy). Wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (zob. wyr. SN z 5.10.2005 r., I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Mając na względzie przepis art. 30 § 4 k.p. w przypadku gdy pracodawca przedstawia kilka okoliczności przemawiających za rozwiązaniem stosunku pracy, konieczna jest refleksja w odniesieniu do proporcji przyczyn zasadnych i niezasadnych. Należy pamiętać jednak, że dzieje się tak dlatego, że pracodawcy często formułują szereg podstaw rozwiązania stosunku pracy, dobierając je losowo. Zatem o ile można uznać za wystarczające, gdy zasadna okazuje się jedna spośród dwóch lub trzech przyczyn, o tyle trudno zaaprobować takie stanowisko, gdy pracodawca wskazuje ich kilkanaście co w przedmiotowej sprawie nie ma miejsca. Zdaniem pozwanej powód przede wszystkim nie dostrzega faktu, że dopiero wówczas, gdy przyczyn tych jest znaczna ilość, przyczyny zasadne muszą stanowić istotną proporcję wszystkich przyczyn ujętych przez pracodawcę w wypowiedzeniu. Dlatego powtórzyć należy, że przyczyna wypowiedzenia nie jest równoznaczna z licznymi jej motywami. Zatem słuszne jest stanowisko Sądu I Instancji, że wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest jasna, konkretna i jednoznaczna i co należy mieć na uwadze również właściwie umotywowana a zatem uznać należy, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 15 czerwca 2015r. była rzeczywista.

Oczywistą konsekwencją zapadłego w wyroku rozstrzygnięcia było zastosowanie przez Sąd I instancji art. 100 k.p.c. Artykuł ten jest bowiem podstawą orzekania w sprawach, w których możliwe jest częściowe uwzględnienie powództwa, strony złożyły wnioski o zwrot kosztów procesu lub sąd zobligowany jest o nich orzekać z urzędu.

Powód w odpowiedzi na apelację pozwanej wniosł o jej oddalenie w całości.

W uzasadnieniu stanowiska powód podał, że nie można zgodzić się ze stanowiskiem pozwanej, iż Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowych ustaleń dotyczących rzekomego istnienia dwóch stosunków pracy i dalszego obowiązywania pomiędzy stronami umowy o pracę z dnia 11 września 1989r., pomimo zawarcia w dniu 2 stycznia 1997r. umowy na stanowisko członka zarządu. Wbrew stanowisku pozwanej, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie przemawia wcale za tym, aby strony łączyły dwie umowy o pracę, z czego tylko jedna z nich została rozwiązana w związku z wypowiedzeniem złożonym przez nią w dniu 15 czerwca 2017r. Wręcz przeciwnie, materiał dowodowy wskazuje właśnie na to, że strony, zawierając w dniu 2 stycznia 1997r. umowę na stanowisko członka zarządu, chciały zastąpić tą umową, wcześniej obowiązującą umowę z dnia 11 września 1989r.

Co istotne, Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący wyjaśnił, dlaczego przyjął taką właśnie intencję stron, kierując się zarówno brzmieniem ostatniej umowy o pracę (§ 4 umowy o pracę), jak i okolicznościami towarzyszącymi zawarciu tej umowy, które nie wskazują w żaden sposób, aby intencją stron było nawiązanie odrębnego stosunku pracy od istniejącego dotychczas (brak uregulowania zasad realizacji dotychczasowej umowy). Słusznie Sąd Rejonowy powołał się na orzecznictwo wskazujące na zasadę, zgodnie z którą pomiędzy tym samym pracodawcą i pracownikiem obowiązuje jeden stosunek pracy, tego bowiem wymaga ochrona praw pracowniczych. Pozwana zaś w swojej apelacji nie podniosła żadnych argumentów czy okoliczności, które miałyby przemawiać przeciwko tej zasadzie. Trzeba bowiem podkreślić, że pozwana nawet nie wskazała (ani w apelacji ani w toku postępowania pierwszoinstancyjnego), dlaczego - chociażby w jej ocenie - rodzaj pracy powoda wynikający z umowy na podstawie 11 września 1989r. jest

innego rodzaju niż wynikający z umowy zawartej w dniu 2 stycznia 1997r., w tym - na czym te różnice polegają. Zatem, już w tych względów, nie sposób argumentacji pozwanej przyznać racji.

Równie nietrafne, wręcz niezrozumiałe jest argumentowanie przez pozwaną, jakoby o intencji stron związania się w ramach dwóch stosunków pracy, miałyby przemawiać, że powód nie domagał się świadectwa pracy w związku z zawarciem umowy w dniu 2 stycznia 1997r. w miejsce umowy z dnia 11 września 1989r. Nie jest bowiem jasne, dlaczego powód miałby domagać się świadectwa pracy, skoro właśnie uważał, że z pozwaną wiąże go stosunek pracy, tylko o innej (zmienionej) treści. Zmiana zaś treści umowy o pracę przecież nie uzasadnia domagania się wydania świadectwa pracy. Tak sam niezrozumiałą jest argument apelacji, że powód nie zadeklarował jasno, że nie czuje się związany stosunkiem pracy z pozwaną. Jak bowiem słusznie wskazał Sąd Rejonowy, taką wyraźną deklaracją jest domaganie się wydania świadectwa pracy i wytoczenie powództwa o nakazanie wydania świadectwa pracy. Nie ma chyba bardziej wyraźnego świadectwa pracownika, że uważa dotychczasowy stosunek pracy za zakończony.

Słusznie wreszcie Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i znaczenie dowodowe zeznań świadka A. Z.. Świadek ten nie miał żadnej wiedzy co do tego, jaką intencję miały strony, zawierając umowę o pracę na stanowisku członka zarządu. To zaś, czy w chwili wypowiedzenia powodowi oferowano nowe stanowisko pracy, nie miało znaczenia, skoro powód na nie się nie godził. Słusznie również Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że zeznania tego świadka były niekonsekwentne i niespójne. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy miał możliwość bezpośrednio zapoznać się z zeznaniami tego świadka i również na podstawie obserwacji sposobu składania tych zeznań, ocenić ich wiarygodność. Sposób zaś składania zeznań przez tego świadka, co odzwierciedla protokół elektroniczny z rozprawy, wskazuje jasno, że nie był on swobodny w swoim wystąpieniu i pewny swoich wypowiedzi. Zeznania powielały twierdzenia i oceny podnoszone w odpowiedzi na pozew, ale w przypadku pytań szczegółowych świadek zwykle nie był w stanie udzielić odpowiedzi, bądź udzielał ich bardzo niechętnie, wręcz starając się ich unikać.

Wskazać zatem należy, że pozwana w swojej apelacji nie podniosła żadnych argumentów, które wskazywałyby na dowolność Sądu Rejonowego w ocenie zeznań świadka A. Z., bądź na pominięcie w swoich rozważaniach jakichś dowodów (jakich, apelacja już nie wskazuje), które miałyby przemawiać za zaniechaniem wszechstronnej oceny dowodów. Apelacje sprowadza się tak naprawdę do polemiki z ustaleniami faktycznymi poczynionymi przez Sąd Rejonowy, wynikającej z subiektywnego przekonania o słuszności swojego stanowiska, nie znajdującego jednak swojego umocowania w faktach czy przepisach prawa. W taki zaś sposób dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów (zeznań świadka A. Z.) pozwana skutecznie zakwestionować nie może. Podobnie zaproponowana przez pozwaną wykładnia oświadczeń woli, oparta na niezrozumiałej i nielogicznej argumentacji, nie wytrzymuje w konfrontacji z wykładnią przedstawioną przez Sąd Rejonowy. W efekcie podniesione w apelacji zarzuty nie mogą odnieść skutku, a sama apelacja jest bezzasadna i winna być oddalona.

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

Apelacje nie mogły skutkować wnioskowanymi zmianami albo uchYLENIEM zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczające do prawidłowego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutów dotyczących naruszenia prawa procesowego, jako że mają one wpływ na prawidłowe ustalenie stanu faktycznego sprawy, co jest warunkiem wstępnym prawidłowego zastosowania przepisów prawa materialnego.

Odnośnie zarzutu powoda naruszenia art. 328§2 kpc należy wskazać, że o skutecznym postawieniu takiego zarzutu można mówić tylko wtedy, gdy uzasadnienie wyroku nie zawiera elementów pozwalających na weryfikację stanowiska

sądu, a braki uzasadnienia w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona, bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej. Zarzut ten może znaleźć zastosowanie jedynie w tych wyjątkowych sytuacjach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania zaskarżonego orzeczenia. Sytuacja taka nie zachodzi w rozpatrywanej sprawie. Zarzut powoda sprowadza się do tego, że Sąd Rejonowy pominął wywody dotyczące ustalenia rzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy, która leżała poza treścią wypowiedzenia. W ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji przeprowadził kompletny wywód prowadzący do wniosku, że przyczyna wypowiedzenia została wskazana w treści oświadczenia pozwanej i polega ona na odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu pozwanej spółki. Sąd Rejonowy szeroko uzasadnił przy tym, dlaczego ta przyczyna musiała być uznana za wystarczającą dla przyjęcia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Nie sposób wobec tego przyjąć, jakoby wywód zawarty w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie poddawał się kontroli instancyjnej.

Jako niezasadne należy także ocenić zarzuty naruszenia art. 233§1 kpc, zgłoszone w obu apelacjach. Przepis ten, regulujący kwestię zasad sądowej oceny dowodów, 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. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny, sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków, które nie wynikają z materiału dowodowego. Dopuszczenie się obrazy art. 233§1 kpc przez sąd może zatem polegać albo na przekroczeniu granic swobody oceny wyznaczonej logiką, doświadczeniem i zasadami nauki, albo też na niedokonaniu przez sąd wszechstronnego rozważania sprawy. Trzeba też zaznaczyć, że niewystarczające do podważenia oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy jest wskazanie innej, nawet równie uprawnionej, oceny własnej apelanta. Obowiązkiem strony zainteresowanej takim podważeniem jest wykazanie, że kwestionowana przez nią ocena dowodów przejawia się naruszeniem zasad logicznego rozumowania lub jest sprzeczna z doświadczeniem życiowym, czemu strony w apelacjach nie sprostały.

W ocenie Sądu Okręgowego sąd I instancji dokonał pełnej i rzetelnej oceny zebranych w sprawie dowodów i ustalił przy ich pomocy stan faktyczny w zakresie wystarczającym dla rozstrzygnięcia. Zarzuty stron w tej kwestii miały charakter wyłącznie polemiczny i były ukierunkowane na przeforsowanie korzystnej dla danej strony oceny dowodów, która nie ma jednak merytorycznego uzasadnienia. Prawidłowo zostały ocenione przede wszystkim eksponowane przez pozwaną zeznania świadka A. Z.. Nie ma potrzeby powtarzania przytoczonej wyżej argumentacji, zarówno sądu I instancji, jak i powoda z odpowiedzi na apelację, dodać warto jedynie jako konkluzję to, że zeznania świadka były w ocenie Sądu Okręgowego nastawione na wywołanie skutku korzystnego dla pozwanej spółki, której świadek jest pracownikiem ds. kadrowo-płacowych.

Prawidłowo też – wbrew wywodom zawartym w apelacji powoda – Sąd Rejonowy ustalił, że okoliczność odwołania powoda z funkcji członka zarządu, niezakwestionowana w trybie wynikającym z Kodeksu spółek handlowych, była rzeczywistą i wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, wobec czego nie mają podstaw podnoszone w tej kwestii zarzuty naruszenia prawa procesowego i materialnego. Do rozbudowanych w tej kwestii wywodów sądu I instancji wystarczy dodać tylko tyle, że niewątpliwie powód i pozostali współnicy pozwanej spółki pozostają w konflikcie dotyczącym ograniczania powoda co do wykonywania przez niego uprawnień wynikających z posiadania udziałów w spółce. Temu konfliktowi powód poświęcił znaczną część apelacji i zapewne jego wynikiem jest zamieszczenie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę stwierdzeń dotyczących (rzekomo) niekorzystnych dla spółki działań i zaniechań powoda. Proces o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę nie jest jednak wynikającą z przepisów prawa drogą rozwiązywania sporów właścicielskich w spółce kapitałowej. Wobec tego bez znaczenia dla rozstrzygnięcia było wynikające z przebiegu procesu niewątpliwie rozżalenie powoda na tle sposobu traktowania go przez pozostałych udziałowców spółki w zakresie uprawnień właścicielskich. Należy podkreślić, że bezspornie doszło do odwołania powoda z funkcji członka zarządu i okoliczność ta została

wskazana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, niezależnie od tego, jaka była motywacja spółki. Konstrukcja wypowiedzenia, tj. wyraźne przywołanie § 3 pkt 2 umowy o pracę z 2 stycznia 1997r., dotyczącego podstaw odmowy wypłaty odszkodowania umownego (dalej: odprawy), wskazuje w ocenie Sądu Okręgowego, że przywołanie w wypowiedzeniu obok faktu odwołania powoda z funkcji członka zarządu również jego działań, które miały być niekorzystne dla spółki, w istocie zmierzało do uniknięcia konieczności zapłaty przez spółkę odprawy zastrzeżonej w tej umowie. Stosunek pracy sprzężony z zakończoną funkcją powoda w zarządzie spółki nie mógł być kontynuowany, na co prawidłowo wskazał Sąd Rejonowy. W konsekwencji dalsze ustalenia ewentualnej dalszej czy innej motywacji pozwanej spółki zostały zasadnie przez sąd I instancji zaniechane, w tym słusznie pominięto nieistotny dowód z przesłuchania stron co do powództwa o odszkodowanie. Sąd ustala bowiem poprzez prowadzenie postępowania dowodowego tylko fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie (art. 217§3 kpc w związku z art. 227 kpc), a okoliczności faktyczne podnoszone w apelacji powoda do tej kategorii nie należały. Skutkowało to oddaleniem również przed Sądem Okręgowym ponowionego wniosku o przesłuchanie stron.

W ocenie Sądu Okręgowego zasadne było przyjęcie przez sąd I instancji, że skutkiem zawarcia umowy o pracę z dnia 2 stycznia 1997r. na stanowisku członka zarządu spółki było jednocześnie dorozumiane rozwiązanie wcześniejszej umowy o pracę. Słusznie Sąd Rejonowy zwrócił w tej kwestii uwagę na § 4 umowy z dnia 2 stycznia 1997r., w którym strony określiły zasady ewentualnego kontynuowania stosunku pracy po ustaniu członkostwa powoda w zarządzie spółki, co – należy podkreślić – uczyniły bez odwoływania się do poprzedniej umowy o pracę, w szczególności bez zaznaczenia, że wypowiedzenie umowy z dnia 2 stycznia 1997r. będzie skutkowało powrotem na stanowisko zajmowane wcześniej. Nie ma dla takiej oceny znaczenia okoliczność, że powód nie domagał się wydania świadectwa pracy za okres przed 2 stycznia 1997r., skoro stosunek pracy był kontynuowany. Wystarczy w tej kwestii przywołać art. 97 § 1 kp w brzmieniu ze stycznia 1997r., zgodnie z którym pracodawca był obowiązany wydać świadectwo pracy tylko w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, do którego przecież nie doszło. Czym innym jest bowiem stosunek pracy, a czym innym umowa o pracę, która w okresie trwania stosunku pracy może być wielokrotnie modyfikowana, przede wszystkim przez strony takiej umowy, ale też z mocy prawa (np. w razie zmiany wysokości wynagrodzenia minimalnego). W konsekwencji prawidłowe było ustalenie, że przedmiotowe wypowiedzenie umowy o pracę miało charakter wypowiedzenia definitywnego, a nie wypowiedzenia jedynie zmieniającego, reaktywującego postanowienia poprzedniej umowy o pracę. Skoro zatem stosunek pracy z powodem nie został tylko zmieniony w zakresie stanowiska, a został definitywnie rozwiązany z dniem 30 września 2015r., zasadne było żądanie wydania powodowi świadectwa pracy.

Z kolei wynikiem tego, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu pozwanej było skuteczne, wobec czego w żadnym razie skorelowany z nim stosunek pracy nie mógł być kontynuowany, jest to, że oceniane w sprawie rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem. W tej kwestii trzeba jeszcze dodać, że w ocenie Sądu Okręgowego strony już w umowie z dnia 2 stycznia 1997r. dały wyraz świadomości, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu będzie wystarczającą przesłanką rozwiązania stosunku pracy. To z tego właśnie powodu strony wciągnęły do treści tej umowy kwestię przywołanej wyżej ewentualnej odprawy, będącej w istocie umownym odpowiednikiem odszkodowania z art. 45§1 kp. Należy zaznaczyć, że jak wynika z oświadczenia pełnomocnika powoda z rozprawy odwoławczej, odprawa ta jest przedmiotem odrębnego procesu.

Co do zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 100 kpc powód nie przywołał w uzasadnieniu apelacji żadnej argumentacji, trzeba więc domniemywać, że zarzut ten aktualizowałby się tylko o tyle, o ile apelacja powoda została uwzględniona co do istoty sprawy. Wystarczy więc zauważyć, że każda ze stron uległa w części, wobec czego nie ma podstaw do kwestionowania zastosowania przez sąd I instancji art. 100 kpc.

Niezasadność obu apelacji skutkowałą ich oddaleniem na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach instancji odwoławczej orzeczono na podstawie art. 100 kpc, gdyż obie apelacje zostały oddalone.

SSO Ewa Pietraszewska SSO Tomasz Koronowski SSO Renata Żywicka