

Sygn. akt VIII *Pa 208/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSO Janina Kościelniak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 5 lutego 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. Z. (Z.)

przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 5 września 2014 r. **sygn. akt** VI P 183/13

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 208/14

UZASADNIENIE

Powód T. Z. domagał się zasądzenia od pozwanej Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 18.600 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, jak też zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu wskazał, że wszystkie wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieprawdziwe a rzeczywistym powodem było złożenie przez niego – w imieniu pozwanej spółki – wniosku o

ogłoszenie upadłości. Zarzucił pozwanej, że oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zostało złożone z naruszeniem art. 52 k.p, przez osobę do tego nieuprawnioną.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zwrot kosztów postępowania, w uzasadnieniu wskazując, że powód w okresie pełnienia funkcji prezesa pozwanej spółki i jednoczesnego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę dopuścił się szeregu nieprawidłowości w zarządzaniu pozwanym przedsiębiorstwem, które zostały ujawnione i potwierdzone w raporcie dotyczącym weryfikacji sprawozdań finansowych, wykonanym na zlecenie głównego wspólnika, Zakładów (...) Spółki Akcyjnej w G. (w skrócie (...) S.A.). Po zapoznaniu się z raportem przez radę nadzorczą spółki podjęto uchwałę o zawieszeniu powoda w pełnieniu funkcji prezesa zarządu i następnie rozwiązano z powodem stosunek pracy. W ocenie pozwanej, odpowiedzialność za powstałe nieprawidłowości ponosi powód, bowiem sprawował on zarząd samodzielnie i jednoosobowo, oraz zobowiązany był do rzetelnego prowadzenia wszelkich rozliczeń, Pozwana dodała, że wbrew twierdzeniom powoda osoba składająca oświadczenie woli w zakresie rozwiązania z powodem umowy o pracę działała na podstawie uchwały rady nadzorczej z dnia 24 października 2012 roku.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 5 września 2014r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 18.600,00 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 7 maja 2013 roku. O kosztach orzekł w pkt 2 i 3 wyroku, zasądając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 60,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 930,00 złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. Wyrokowi w punkcie 1 Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.200,00 złotych (pkt 4 wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 28 września 1987 roku do dnia 12 marca 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku prezesa zarządu.

Do dnia 31 grudnia 2002 roku pracodawcą powoda była Zakłady (...) Spółka Akcyjna w G.; przejście zakładu pracy do pozwanej spółki nastąpiło na podstawie art. 23¹ k.p.

Dalej Sąd poczynił ustalenie dotyczące pozwanej spółki, sposobu jej funkcjonowania, działających organów i zleconych im zadań. Mianowicie wskazano, iż pierwszym prezesem i jedynym członkiem zarządu spółki, powstałej w oparciu o umowę z dnia 30 grudnia 2002 roku, został powód, zatrudniony na podstawie umowy o pracę, z tym samym zakresem obowiązków w stosunku do obu funkcji. Obok zarządu organami spółki są zgromadzenie wspólników oraz rada nadzorcza. Zadaniem tej ostatniej, była analiza sprawozdań finansowych za poszczególne lata, badanie w naturze stanu produkcji w toku, co polegało na sprawdzaniu przez członków rady nadzorczej na hali produkcyjnej przez ogląd materiałów, produkcji w toku, wyrobów gotowych czy stan faktyczny odpowiada zapisom w księgach rachunkowych. Powód podczas posiedzeń rady nadzorczej przedstawiał całokształt sytuacji finansowej spółki. Sąd I instancji ustalił, iż 90% udziałów pozwanej posiada (...) S.A., a drugim wspólnikiem pozwanej spółki jest powód. Prezes zarządu (...) S.A. był równocześnie przewodniczącym rady nadzorczej pozwanej. W jego kompetencji leżało zawieranie umów o pracę i wykonywanie innych czynności prawnych pomiędzy członkami zarządu a pozwaną spółką

Sprawami księgowymi pozwanej, w tym sporządzaniem sprawozdań finansowych zajmowało się zewnętrzne biuro rachunkowe.

W dalszej kolejności Sąd poczynił ustalenia dotyczące postępowania rady nadzorczej prowadzącego do rozwiązania z powodem stosunku pracy, poczynawszy od przeprowadzenia przez (...) S.A. wewnętrznego audytu w pozwanej spółce w dniach od 5 listopada 2012 roku do dnia 9 listopada 2012r. i następnego audytu dokonanego przez biegłych rewidentów zakończonego w dniu 1 lutego 2013r., którego wynikiem był „Raport z przeprowadzonych procedur dotyczących weryfikacji poprawności sprawozdań finansowych Zakładu (...) Sp. z o.o. sporządzonych na koniec okresów sprawozdawczych: 31.12.2008r., 31.12.2009r., 31.12.2010r., 31.12.2011r., 31.10.2012r.”, aż do podjęcia uchwały z dnia 1 marca 2013r., zawieszającej powoda w pełnieniu funkcji prezesa zarządu i w jej następstwie

rozwiązania z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oświadczeniem woli z dnia 11 marca 2013 roku.

W wyniku przeprowadzonej pierwszej kontroli stwierdzono, że pozwana od kilku lat przy ustalaniu wyników finansowych, w tym wycenie produkcji w toku nie opiera się na faktycznych kosztach, lecz na kosztach planowanych, co więcej wartość produkcji w toku wykazana w sprawozdaniu finansowym nie ma odzwierciedlenia w stanach produkcji. Produkcji w toku obejmuje jeden z etapów produkcji zapoczątkowany w chwili rozpoczęcia procesu przetwarzania materiałów. Zostaje on zakończony powstaniem gotowego produktu. Na początku należy zgromadzić zapas materiałów potrzebnych do produkcji. Zakup tych materiałów winien być realizowany z ujęciem zakupionego materiału w stanach magazynowych. W sprawozdaniach finansowych dokuje się wyceny produkcji w toku.

Sporządzony przez biegłych rewidentów raport wskazywał natomiast na nieprawidłowości w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych pozwanej spółki, w szczególności, że nie występowały stany produkcji w toku o wysokiej wartości, a które były wykazywane w dokumentach rachunkowych. W wyniku przeprowadzonych czynności kontrolnych stwierdzono, że: na dni 31 grudnia 2008 roku, 31 grudnia 2009 roku, 31 grudnia 2010 roku, 31 grudnia 2011 roku oraz 31 października 2012 roku pozwana spółka wykazała w sprawozdaniach finansowych produkcję w toku, która w rzeczywistości nie wystąpiła w wymienione dni; pozwana spółka ujęła zakup materiałów w kosztach z pominięciem magazynu; pozwana spółka ujęła zakup materiałów w kosztach z pominięciem magazynu; pozwana spółka sporządziła arkusze spisu z natury produkcji w toku na dzień: 31 grudnia 2008 roku, 31 grudnia 2009 roku, 31 grudnia 2010 roku oraz 31 grudnia 2011 roku, pomimo że spis z natury nie miał miejsca; pozwana spółka nie na wszystkie należności wątpliwe tworzy odpisy aktualizujące; wystąpiły braki w kontroli wewnętrznej - pozwana spółka nie zawsze stosuje się do wymogów dotyczących kontroli merytorycznej i formalno-rachunkowych określonych w instrukcji obiegu dokumentów finansowo-księgowych. Dnia 1 lutego 2013 roku sporządzony raport przekazano (...) S.A.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy powoda, wskazaną w oświadczeniu woli złożonym przez przewodniczącego rady nadzorczej było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które wykazał raport z przeprowadzonych procedur dotyczących weryfikacji poprawności sprawozdań finansowych pozwanej za lata 2008-2011 oraz za okres od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku.

W zakończeniu ustaleń Sąd I instancji wskazał dowody na których się oparł oraz te, którym odmówił mocy dowodowej z podaniem przyczyn takiej oceny, w szczególności uzasadnił oddalenie wniosków dowodowych w zakresie przesłuchania świadka J. K., dowodu z dokumentu – oświadczenia J. K. z 1 października 2013 roku, pisma likwidatora pozwanej z dnia 20 stycznia 2014 roku, czy wniosku o przesłuchanie stron, w tym likwidatora pozwanej. Sąd podniósł, iż nie uwzględnił procesowego zarzutu potrącenia, gdyż procesowy zarzut wygaśnięcia roszczenia, którego podstawą jest oświadczenie o potrąceniu, nie okazał się w sprawie zasadny,

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji zważył, że roszczenie powoda o odszkodowanie zasługuje na uwzględnienie.

Rozważania prawne, Sąd Rejonowy rozpoczął od przytoczenie treści art. 52 § 1 k.p. art. 30 § 4 kp i art. 56 k.p., i dokonując interpretacji tych przepisów, wskazał, iż nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. W oparciu o powyższe, oraz odnosząc się dalej do art. 52 § 2 k.p. i poglądów doktryny i orzecznictwa, stwierdził, że oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zostało złożone po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p., jak podniósł Sąd I instancji, rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości

o niewłaściwym zachowaniu pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2012r., I PK 73/11; z dnia 24 lipca 2009r., I PK 44/09). Dalej, Sąd tłumaczył, iż "Uzyskanie wiadomości" jest kategorią obiektywną, którą należy łączyć ze stanem świadomości pracodawcy co do istnienia faktów uzasadniających rozwiązanie umowy, przy czym ze względu na termin miesięczny, w którym jest dopuszczalne niezwłoczne rozwiązanie umowy, chodzi o te osoby uprawnione do podjęcia decyzji w sprawie rozwiązania umowy, które jako pierwsze uzyskały wiadomość o okoliczności uzasadniającej to rozwiązanie (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2009r., I PKN 242/01). Dodał również, iż w art. 52 § 2 k.p. ustawodawca nie uzależnił rozpoczęcia biegu jednomiesięcznego terminu, w ciągu którego pracodawca jest uprawniony do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia - od dokonania przez pracodawcę uprzedniej oceny prawnej określonych okoliczności faktycznych dotyczących danego pracownika, lecz od samego faktu powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wystąpieniu okoliczności uzasadniających zwolnienie pracownika w trybie natychmiastowym (wyrok z dnia 23 kwietnia 2009r. Sąd Okręgowy w Gdańsku w sprawie IV PA, POSAG 2010/1/147-167).

Odnosząc wyżej poczynione rozważania prawne do realiów sprawy, Sad I instancji wskazał, iż kolegialny skład rady nadzorczej nie wyłącza wskazywanych wyżej tez, a biorąc pod uwagę, iż przewodniczący tego organu, A. S., już w listopadzie 2012 roku jako pierwszy posiadał wiedzę o wątpliwościach wobec działań powoda, to w tej dacie wiedza ta winna była być przekazana pozostałym członkom rady nadzorczej, zwłaszcza że wówczas rada była obsadzona w regulaminowym składzie. Nadto obowiązkiem rady nadzorczej było zebrać się na posiedzenie w okresie do marca 2013 roku i nie wyłączał tej powinności fakt delegowania innego z członków do zarządu, mający z resztą miejsce w marcu 2013 roku. Wydłużenia tego terminu nie uzasadniała także konieczność potwierdzenia, uprawdopodobnienia zarzutów wobec powoda, biorąc pod uwagę, iż ocena prawna zachowania pracownika pomiędzy stronami będzie sporna i ostatecznej oceny – w razie wystąpienia na drogę sądową – dokonuje Sąd.

W dalszej kolejności, Sąd I instancji podnosił, iż pracodawca składając oświadczenie winien wykazać wiedzę o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, co nie jest tożsame z pewnością co do wyniku sporu w tym zakresie, a termin zakreślony w art. 52 kp ma na celu urealnienie zasady, aby z art. 52 kp pracodawca korzystał w ostateczności, a jeśli tak – to w krótkim czasie od zdarzeń uzasadniających rozwiązaniem umowy w tym trybie. Fakt wcześniejszego posiadania takiej wiedzy przez pracodawcę i brak rozwiązania umowy o pracę oznaczałby brak związku przyczynowego między tak sformułowanymi zarzutami, a rzeczywistą decyzją personalną pracodawcy.

Sąd Rejonowy dokonując oceny prawnej przedmiotowej sprawy, wziął pod uwagę również wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100, z 13.11.1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479 oraz wyroku z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999/6/201). Podkreślając, iż postępowanie wyjaśniające – kontrola wewnętrzna – zakończyło się jeszcze w 2012 roku, w ocenie Sądu - prezes rady nadzorczej miał wiedzę o jego wynikach, co oznaczało początek liczenia terminu z art. 52 kp.

W dalszej części uzasadnienia podstawy prawnej, Sąd I instancji odnosząc się do zarzutu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez osobę nieuprawnioną, podkreślił iż do osoby zatrudnionej na stanowisku członka zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością dopiero z chwilą jej odwołania z tej funkcji nie stosuje się art. 210 k.s.h., gdyż dopiero z momentem podjęcia stosownej uchwały o odwołaniu do podejmowania wszystkich czynności prawnych wobec osób, które utraciły członkostwo w zarządzie, w tym do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, właściwy jest zarząd, a wyjątek określony w art. 210 k.s.h. nie ma zastosowania. Do czasu odwołania członka zarządu to rada nadzorcza wykonuje kompetencje pracodawcy, a po odwołaniu - zarząd, ponieważ po odwołaniu staje się on „zwykłym” pracownikiem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 r., II PK 273/08).

Mając na uwadze okoliczności faktyczne w sprawie, w tym złożenie oświadczenia powodowi który nie został odwołany z funkcji prezesa zarządu przez przewodniczącego rady nadzorczej w imieniu pozwanej oraz treść uchwały z dnia 24 października 2012, Sad I instancji, uznał iż naruszono art. 210 k.s.h., co skutkowało również wadliwością formalną rozwiązania umowy, niezależnie od uchybienia terminowi. Dalsza część rozważań Sąd poświęcił na wykładnię art. 210 § 1 k.s.h. w kategorii bezwzględna nieważności umów o pracę zawieranych przez spółkę z członkami zarządu działającymi jako osoby fizyczne, wskazując, iż w judykaturze dopuszcza się możliwość nawiązywania z członkami

zarządu stosunku pracy w sposób dorozumiany, per facta concludentia, w szczególności w przypadku nieważności umowy o pracę zawartej z naruszeniem art. 210 k.s.h. i wywodząc iż istnienie umowy o pracę w niniejszej sprawie było niewątpliwe (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 marca 1999 r., II CKN 24/98, z dnia 8 czerwca 2010 roku I PK 16/10,; z dnia 16 stycznia 2013 roku II CSK 280/12, LEX nr 1294478).

Ostatnią kwestią roztrąsaną przez Sąd I instancji był zarzut potrącenia oraz naruszenie art. 8 k.c. Sąd uznał je za niezasadne, wskazując, iż brak było postaw do uwzględnienia przy wyrokowaniu złożonego w toku procesu materialnoprawnego oświadczenia o potrąceniu. Sąd dokonał charakterystyki tej instytucji prawa, przytaczając treść art. 498 i 499 k.c. oraz wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 15 maja 2013 r., I ACa 134/13) i zaznaczył, iż w niniejszej sprawie pozwana nie wykazała wymagalności swoich roszczeń, którą należy odróżnić od twierdzenia w procesie o istnieniu danego roszczenia, nadto pracowniczy charakter sprawy, w zwłaszcza stopień zaawansowania rozpoznania sprawy stoją na przeszkodzie potrąceniu w niniejszej sprawie. Ewentualne roszczenia pozwanej mogą być dochodzone w odrębnym procesie, co zresztą jak strony wskazywały na rozprawie w dniu 29 sierpnia 2014 roku, ma miejsce.

W konsekwencji powyższych rozważań, na mocy art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 3 – miesięcznego wynagrodzenia, a to w kwocie 18.600 zł, które co do wysokości nie było kwestionowane przez pozwaną. O odsetkach Sąd orzekł z mocy art. 481 k.c. i 455 k.c. w związku z art. 300 k.p., zasądzając odsetki od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu. O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł z mocy art. 98 k.p.c. i § 6 pkt 3 w związku z § Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. 2013.490), w uzasadnieniu wskazując stanowisko Sądu Najwyższego zawarte między innymi w postanowieniu z dnia 6 września 2010r. (II PZ 20/10, LEX nr 621336). O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4) oraz art. 113 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami). Opłatę sądową w wysokości 930,00 zł obliczono od wartości przedmiotu sporu i zasądzzonego roszczenia.

Apelację złożyła strona pozwana, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości i zarzucając naruszenie prawa procesowego, tj.,

- art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, iż wiadomość uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy, pozwana spółka powzięła w listopadzie 2012r.

- art. 277 k.p.c. w zw. z art. 215 k.s.h. poprzez pominięcie dowodu, mającego istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, a to faktu, iż przez delegowanie członka rady do zarządu, nie mogła podejmować dalszych uchwał ani sprawować funkcji do której została powołana.

oraz naruszenie prawa materialnego, tj.

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez uznanie, iż niezasadnym jest przypisanie powodowi odpowiedzialności za stan finansowy spółki

-art. 53 § 1 pkt 1 k.p. i art. 8 k.p. przez zaniechanie zbadania przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem, co uniemożliwiło ocenę czy żądanie powoda nie stanowi nadużycia prawa podmiotowego.

- art. 210 k.s.h. poprzez uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę dokonało osoba nieuprawniona i że czynność ta jest dotknięta wadliwością formalną

- art. 38 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż wydłużenie 1-miesięcznego terminu miało miejsce z uwagi na dokonywanie przez pozwaną prawnej oceny okoliczności powodujących rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

W oparciu o tak sprecyzowane zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa oraz orzeczenie o kosztach postępowania, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, w każdym przypadku o zasądzenie na rzecz pozwanego zwrotu wszystkich kosztów procesu.

W odpowiedzi na apelację, powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania odwoławczego. w uzasadnieniu wskazał, iż w całości zgadza się ze stanowiskiem Sądu wyrażonym w zaskarżonym wyroku, a zarzuty apelacji są chybione i bezpodstawne.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń odnośnie stanu faktycznego, a następnie w sposób prawidłowy dokonał oceny zgromadzonego materiału dowodowego z zachowaniem wszelkich reguł oceny dowodów, z uwzględnieniem zasad logiki i doświadczenia życiowego.

Wyrok Sądu I instancji jest trafny i odpowiada prawu. Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował i zinterpretował obowiązujące przepisy prawa a swoje stanowisko przekonywująco uzasadnił. Sąd Okręgowy w całości podziela zaprezentowane w wydanym wyroku ustalenia faktyczne, przedstawioną argumentację i stanowisko Sądu, oraz przyjmuje je za własne.

W pierwszym rzędzie podkreślić należy, iż zarzut apelacji naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 k.p.c. w kwestii ustaleń Sądu dotyczących daty powzięcia przez pozwaną wiadomości uzasadniającej rozwiązanie powodowi umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jest całkowicie bezzasadny. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem SN, „ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98). Postępowanie przeprowadzone przez Sąd Rejonowy, w ocenie Sądu Odwoławczego było szczegółowe, dokonane ustalenia opierały się na zeznaniach dwóch świadków, przesłuchaniu stron i dowodach z obszernej dokumentacji spółki i akt osobowych powoda. Celem Sądu było dążenie do ustalenia i wszechstronnego wyjaśnienia wszelkich okoliczności spornych, w tym przede wszystkim w jakich okolicznościach doszło do rozwiązania stosunku pracy z powodem. Nie budzi zatem wątpliwości Sąd Orzekającego, iż Sąd nie naruszył ustanowionych w wymienionym wyżej przepisie zasad oceny wiarygodności oraz mocy dowodów. Podnieść natomiast należy, iż zarzut obrazy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, korzystnej dla skarżącego oceny materiału dowodowego, co zdaniem Sądu Okręgowego ma miejsce w niniejszej sprawie (vide- postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002r II CKN 572/99, wyrok SN z dnia 14 stycznia 2000r., I CKN 1169/99).

Istota sporu w przedmiotowej sprawie sprowadza się do oceny, czy rozwiązanie umowy o pracę z powodem – prezesem zarządu, w trybie art. 52 k.p. dokonane oświadczeniem woli złożonym w dniu 11 marca 2013r. przez przewodniczącego rady nadzorczej: A. S., działającego w imieniu pozwanej, zostało złożone zgodnie z prawem, a zwłaszcza czy został dochowany 1-miesięczny termin do rozwiązania stosunku pracy po uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2).

Zgodnie z powołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych

- popełnienie przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa które uniemożliwiłoby dalsze zatrudnienie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzono prawomocnym wyrokiem,

- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (§1).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Sąd pierwszej instancji prawidłowo zinterpretował ten przepis jako ustalający termin na rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę z winy pracownika od czasu powzięcia przez pracodawcę dostatecznie skonkretyzowanych i sprawdzonych wiadomości i przyjął, że taką wiedzę - o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodów umowy o pracę bez wypowiedzenia, jego pracodawca (według własnej oceny) miał w listopadzie 2012r., wobec czego rozwiązanie umowy o pracę w dniu 11 marca 2013 r. naruszało prawo jako dokonane po upływie terminu z art. 52 § 2 k.p

Swoje stanowisko Sąd słusznie oparł na ustaleniu, iż z wynikami kontroli przeprowadzonej przez większościowego udziałowca - (...) S.A. w dniach 5-9 listopada 2012r. przewodniczący rady nadzorczej pozwanej i jednocześnie prezes zarządu (...) Ł. – A. S. zapoznał się w krótkim czasie po sporządzeniu protokołu, (po dniu 9.11.2012r.) co w sprawie było bezsporne. Wyniki tej wewnętrznej kontroli ujawniły nieprawidłowości przy ustalaniu wyników finansowych spółki i postawiły w wątpliwość dalsze pełnienie przez powoda funkcji prezesa zarządu.

Nie ma racji pozwany, iż dopiero data zapoznania się z wynikami audytu zewnętrznego, jako miarodajnego, jednoznacznie określającego skalę naruszeń i nieprawidłowości w prowadzeniu księgowości spółki, wykonanego przez specjalistów - biegłych rewidentów powinna decydować o rozpoczęciu biegu terminu z art. 52 k.p., gdyż jak słusznie zauważa Sąd I instancji obie kontrole zostały wykonane na zlecenie większościowego udziałowca, a decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika w trybie art. 52 k.p. zawsze pozostaje kwestią ocenną, budzącą kontrowersje i spory, tym bardziej jeśli dotyczy kadry kierowniczej, co nie oznacza oczywiście, iż od pracodawcy nie wymaga się rozważań i dostatecznej wiedzy w tym zakresie. W ocenie zarówno Sądu orzekającego jak i Sądu I instancji, chybionym i niczym nieuzasadnionym jest pogląd wyrażony przez pozwaną, iż podstawy do zwolnienia dyscyplinarnego muszą być uprawdopodobnione, pełne, przekonywujące, gdyż takie rozumowanie prowadziłoby do patologicznych sytuacji ograniczenia możliwości pracodawcy zwolnienia pracownika dyscyplinarnie. Miesięczny termin wyznaczony przez ustawodawcę jest terminem wystarczającym by pracodawca uzyskał wiadomości na tyle sprawdzone, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika. Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego)(por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., II PK 193/13).

Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z dnia 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z dnia 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

W szczególności warto odwołać się do stanu faktycznego sprawy I PK 44/09, w dużej mierze pokrywającego się z ustaleniami niniejszej sprawy. Sąd Najwyższy wypowiedział bowiem w tym wyroku swój pogląd na tle działań pracodawcy, polegających na ponawianiu postępowań kontrolnych. Pracodawca przeprowadził jedną kontrolę, a następnie - po kilku miesiącach - kolejną, z niemal identycznymi wnioskami, i dopiero na podstawie wyników ostatniej podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym pracownika, Sąd Najwyższy potwierdził, że skoro okoliczności te były znane pracodawcy wcześniej, to ich ponowna "weryfikacja" nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy.

Kontynuując wywody prawne, podkreślić należy, iż tok postępowania wyjaśniającego podlega każdorazowej, indywidualnej ocenie. Zależy bowiem od przyczyn, które mają uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Uznanie, że w jednym przypadku trwanie takiego postępowania przez okres 2 miesiące nie prowadzi do przekroczenia terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. nie oznacza, że w innym przypadku nie można takiego zarzutu zasadnie postawić. Wszystko zależy bowiem, podkreślny to raz jeszcze, od okoliczności sprawy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w przedmiotowej sprawie, pozwana nie uzasadniła silnie akcentowanej potrzeby uzyskania szczegółowych informacji o wpływie zachowań powoda na funkcjonowanie spółki, nie wykazała także, jakim skomplikowaniem charakteryzowała się ocena przypadku powoda do tego stopnia, że należało odwlec decyzję o zwolnieniu powoda do czasu uzyskania wyników raportu biegłych rewidentów, tym bardziej, iż raport ten był uszczegółowieniem raportu wewnętrznego audytu. Nie bez znaczenia był fakt, iż powód był jedynym prezesem i członkiem zarządu od początku jej powstania i jak sam apelujący podnosi, odpowiadał jednoosobowo za prawidłowość i rzetelność sprawozdań finansowych. Skoro zatem pozwana uzyskała pierwszą - pewną i sprawdzoną informację o nieprawidłowościach w tym zakresie, wynikającą z wewnętrznego audytu, przeprowadzonego de facto przez komórkę organizacyjną udziałowca zajmującą się audytem, w trybie komisyjnym 3-osobowym, to w tej dacie rozpoczął bieg miesięczny terminu wyznaczonego w art. 52 k.p.

Dla oceny przekroczenia terminu do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, pierwszorzędne znaczenia ma kwestia oceny kto jest pracodawcą powoda, a zwłaszcza kto w jego imieniu jest uprawniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy. Przepis art. 52 k.p. należy interpretować w powiązaniu z art. 3¹ § 1 k.p., według którego za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

Wbrew twierdzeniom pozwanej, a stosownie do argumentacji Sądu I instancji, do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu, zwłaszcza mając na uwadze fakt, iż przewodniczącym rady nadzorczej pozwanej był jednocześnie prezes zarządu (...) S.A., mającej 90 % udziałów pozwanej. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r. I PK 233/04, podkreślił, iż „wystarczające jest uzyskanie takiej wiedzy tylko przez jednego z członków wieloosobowego organu, a kwestia kiedy i w jakiej formie przekaze on taką wiedzę pozostałym członkom organu wieloosobowego jest już bez znaczenia. Wynika to z ochronnej funkcji art. 52 § 2 k.p. względem pracownika. Jeżeli o zachowaniu pracownika dowie się jeden z członków organu wieloosobowego zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, to jest wewnętrzną sprawą pracodawcy takie zorganizowanie przebiegu informacji w tym zakresie, aby organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim czasie i formie podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę. Nieprawidłowości w tym zakresie nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, że rozpoczęcie biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. będzie przesunięte na jego niekorzyść.”

Nadto bez znaczenia dla określenia momentu otwarcia miesięcznego terminu do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę ma okoliczność podnoszona w apelacji, a dotycząca powołania nowego prezesa zarządu z członków rady nadzorczej, gdyż zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu. Termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. nie jest bowiem kilkakrotny, lecz jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy przez pierwszego "pracodawcę", który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. (por. Sąd Najwyższego z dnia 5 lipca 2002 r. I PKN 389/01; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300).

Abstrahując od kwestii skuteczności uzyskania informacji przez organ pozwanej, kolejną kwestią sporną była ocena czy złożone powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy było dokonane przez osobę uprawnioną. W niniejszej sprawie Sąd I instancji, badając treść statutu spółki, pełnomocnictwa przewodniczącego rady nadzorczej w oparciu o przepis art. 210 k.s.h., uznał bowiem, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art. 52 k.p. było dotknięte wadą w zakresie nie tylko uchybienia terminowi do złożenia takiego oświadczenia, ale także w zakresie umocowania do jego złożenia przez przewodniczącego rady nadzorczej.

Sąd II instancji podziela powyższe stanowisko, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem powinno nastąpić w trybie uchwały rady nadzorczej, a nie – jak to miało miejsce w przedmiotowej sprawie – w trybie oświadczenia woli złożonego przez przewodniczącego tego organu. Argumentacja Sądu I instancji w tym zakresie jest przekonywująca i poparta aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego, a zarzut nadinterpretacji art. 210 k.s.h. jest nieuzasadniony.

Rada nadzorcza jako ciało kolegialne reprezentuje spółkę przy dokonywaniu wszelkich czynności prawnych w stosunkach umownych z członkami zarządu. Kolegialność ta może być urzeczywistniona na dwa sposoby, po pierwsze - przez podpisanie przez wszystkich członków rady umowy lub oświadczenia o jej rozwiązaniu (w takim przypadku nie jest konieczne podjęcie uchwały przez radę), albo po drugie - poprzez podjęcie przez radę uchwały w przedmiocie akceptacji umowy lub jej rozwiązania, z jednoczesnym udzieleniem określonego członkowi (członkom) rady upoważnienia do podpisania w jej imieniu umowy lub pisma rozwiązującego umowę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 r. II PK 273/08).

W ocenie Sądu Okręgowego, skarżący nie wykazał także zasadności zarzutu naruszenia art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie w ocenie żądania powoda. Mija się bowiem z prawdą pełnomocnik pozwanej spółki twierdząc, że przez zaniechanie badania przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy. Wystarczającym dla uwzględnienia roszczenia powoda było bowiem ustalenie przez Sąd, że rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem art. 52 k.p., z uwagi na uchybienie terminu do jego dokonania i złożenia oświadczenia o rozwiązaniu przez osobą do tego nieuprawnioną.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że Sąd Najwyższy, oceniając, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania odwoławczego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2007 r., sygn. I BP 15/06, z dnia 22 lipca 2009 r., sygn. I PK 48/09 oraz z dnia 24 listopada 2010 r., sygn. I PK 78/10). Treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 k.p. ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. W oderwaniu od tych konkretnych okoliczności nie można formułować ogólnych dyrektyw co do stosowania tego przepisu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie da się zakwalifikować zachowania powoda jako na tyle nagannego, by zmodyfikować stanowisko Sądu I instancji. Jego roszczenie odszkodowawcze nie pozostaje w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa czy zasadami współżycia społecznego, a ocena ta pozostaje adekwatna do realiów sprawy.

Wobec uznania zarzutów apelacji za bezzasadne, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono w punkcie drugim wyroku, po myśli art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 3 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

(-) SSO Maria Gawlik (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Janina Kościelniak

Sędzia Przewodniczący Sędzia