

Sygn. akt VIII *Pa* 112/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | SSO Teresa Kalinka (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Grzegorz Tyrka SSO Grażyna Łazowska |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. D. (D.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej
w T.

o odszkodowanie, ustalenie i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 29 października 2015 r. **sygn. akt** IV P 12/15

1) uchyla zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 3 i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w T. G. pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego;

2) w pozostałej części apelację oddala.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 112/15

UZASADNIENIE

Powód A. D. w pozwie wniesionym przeciwko (...) SA w (...) domagał się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu, ustalenia, że stosunek pracy rozwiązał się z dniem 30 kwietnia 2015 roku i zasądzenia wynagrodzenia za okres marca i kwietnia 2015 roku.

W uzasadnieniu wskazał, że przyczyny wypowiedzenia są pozorne, a wypowiedzenie jest nieuzasadnione. Dodatkowo podał, że umowa o pracę przewidywała trzymiesięczne wypowiedzenie, a nie jednomiesięczne.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu, podnosząc, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem było uprawnione, przyczyny wypowiedzenia rzeczywiste i konkretne. Dodatkowo Spółka skróciła okres wypowiedzenia do jednego miesiąca.

Wyrokiem z dnia 29 października 2015 roku Sąd Rejonowy w T. G. uwzględnił powództwo w całości, orzekł o kosztach procesu i o rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji ustalił, że powód A. D. był zatrudniony w (...) SA w T. od 31 sierpnia 2012 roku, w tym od dnia 15 lipca 2013 roku na stanowisku dyrektora ds. organizacyjnych i restrukturyzacji. W dacie wypowiedzenia umowy o pracę powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 13 500 złotych. Strony w § 5 umowy przewidziały trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W dniu 30 grudnia 2014 roku Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy (...) SA odwołało dotychczasowy zarząd i powołało J. P. (1) na stanowisko prezesa Zarządu Spółki. Z uwagi na konieczność zaoszczędzenia środków pieniężnych wypłacanych dyrektorom administracyjnym z przeznaczeniem na finansowanie oddziału neurologicznego J. P. (1) podjął decyzję o zwolnieniu dwóch dyrektorów w pionie administracyjnym, natomiast podpisał uchwałę o likwidacji jednego stanowiska dyrektora. Uchwała wskazywała dzień 12 stycznia 2015 roku i na jej mocy zarząd (...) SA dokonuje likwidacji stanowiska dyrektora ds. organizacyjnych i restrukturyzacji. Uchwała w dniu 14 stycznia 2015 roku nie była zarejestrowana w spółce w rejestrze uchwał zarządu. W dniu 14 stycznia 2015 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2015 roku. Przyczyną wypowiedzenia były zmiany organizacyjne i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy powoda na podstawie uchwały nr (...) oraz przyczyny ekonomiczne. Powód otrzymał dwumiesięczną odprawę.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, Powód wskazywał, że wątpliwe jest, aby 12 stycznia 2015 roku uchwała została podjęta, a w dniu 14 stycznia 2015 roku uchwała nie była zarejestrowana w rejestrze uchwał w Spółce i nie mógł się z nią zapoznać.

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, J. P. (1) i J. P. (2).

Sąd oddalił wnioski dowodowe pozwanej o przesłuchanie świadków A. B. (1) i D. J. (1) jako nieistotne dla sprawy.

Zdaniem Sądu I instancji powództwo zasługiwało na uwzględnienie Pracodawca dopełnił ciężących na nim obowiązków i wypowiedzenie było prawidłowe pod względem formalnym, ale przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były niekonkretne i pozorne. Nieprawidłowo wskazano również okres wypowiedzenia – zamiast trzymiesięcznego – wskazano jednomiesięczny. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że „dowody zgromadzone w sprawie wskazują, że celem prezesa zarządu było zwolnienie dwóch dyrektorów administracyjnych, a podjęta uchwała obejmuje stanowisko wyłącznie powoda. Trudno w takiej sytuacji uznać, że prawdziwe są twierdzenia J. P. (1) o konieczności zaoszczędzenia środków finansowych na oddział neurologiczny, skoro podejmuje uchwałę, która przeczy przyjętemu założeniu. Już zatem z tych powodów uznać trzeba, że przyczyna ma charakter pozorny: celem likwidacji dwóch stanowisk dyrektorskich likwidujemy jedno stanowisko dyrektorskie. Dodatkowo uchwała ta nie była doręczona powodowi w dacie składania wypowiedzenia, a powód nie mógł z nią się w tej dacie zapoznać. Podkreślić trzeba, że zarówno z wypowiedzenia, jak i uchwały nie wynikają jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające likwidację stanowiska pracy powoda, a zatem powód nie był w żaden sposób ocenić zasadności wypowiedzenia. Podobnie jak wpisane w treść wypowiedzenia niezwykle konkretne sformułowanie „przyczyny ekonomiczne” „dogłębnie” wyjaśniały powodowi przyczyny wypowiedzenia.

Z powyższego wynika zatem ponad wszelką wątpliwość, że wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę mają charakter niekonkretny i pozorny, a w konsekwencji nie uzasadniają wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.”

O odszkodowaniu za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę Sąd orzekł na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47¹ kp W punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 40.500 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów.

O wynagrodzeniu za skrócony okres wypowiedzenia Sąd orzekł zgodnie z art. 49 kodeksu pracy i ustalił, że umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 kwietnia 2015 roku.

W apelacji od wyroku pozwana zaskarżyła wyrok w całości zarzucając naruszenie :

1. art. 45 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, względnie błędną wykładnię prowadzące do przyjęcia że wypowiedzenie przedmiotowej sprawie było nieuzasadnione,
2. art. 47¹ k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że powodowi winno być przyznane odszkodowanie, podczas gdy prawidłowa ocena materiału dowodowego winna prowadzić do przyjęcia, iż rozwiązanie umowy o pracę nie zostało przeprowadzone z naruszeniem przepisów,
3. art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, a co za tym idzie błędne rozłożenie ciężaru dowodowego na stronę postępowania, podczas gdy jego prawidłowe zastosowanie winna prowadzić do przyjęcia, że strona powodowa nie wykazała okoliczności wskazujących, iż rozwiązanie umowy o pracę w przedmiotowej sprawie było nieuzasadnione,
4. art. 233 k.p.c. poprzez zaniechanie przeprowadzenia wszechstronnej analizy zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności dotyczącego prawidłowości rozwiązania przez pozwanego stosunku pracy z powodem, istnienia rzeczywistych i znanych stronom przyczyn uzasadniających rozwiązanie, dalszych działań stron mających znaczenie dla przedmiotowej sprawy , a także poprzez zaniechanie zebrania i rozpatrzenia materiału dowodowego w całości,
5. art. 207 § 6 k.p.c. oraz art. 217 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania zawnioskowanych świadków, w sytuacji gdy wnioski te zostały na odpowiednim etapie postępowania i nie zmierzały do przewlekłości prowadzonego postępowania,
6. art. 328 § 2 k.p.c. nakazującego sporządzenie uzasadnienia orzeczenia w sposób czytelny, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności przemawiających zarówno na korzyść jak i niekorzyść strony oraz z podaniem podstawy prawnej z przytoczeniem przepisów prawa - poprzez zaniechanie takich czynności przez Sąd Rejonowy, nadto zaś poprzez sporządzenie uzasadnienia w sposób skutkujący sprzecznością stawianych tez i naruszeniem zasad logiki,
7. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie że wypowiedzenie umowy było nieuzasadnione i nastąpiło naruszenie przepisów prawa , bo miało charakter pozorny i nie było konkretne, podczas kiedy wyraźnie wskazano że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a przyczyny ekonomiczne istniały i zostały w tym zakresie osiągnięte cele, Podane przyczyny wypowiedzenia i przekazywane informacje w pełni uzasadniały podejmowane działania. Uchwała stanowiąca podstawę zwolnienia mimo, że nie była zarejestrowana w spółce , była w obiegu. Okres wypowiedzenia umowy o pracę powinien wynosić 3 miesiące, podczas gdy w ocenie pana J. P. (1) winien on wynosić 1 miesiąc.

Pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi pierwszej instancji. Pozwana stwierdziła , że uchwała stanowiąca podstawę wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była znana powodowi, a poza tym nie istniały jakiegokolwiek utrudnienia w tym zakresie aby powód mógł się z rzeczoną uchwałą zapoznać. Powód był doskonale zorientowany w procedurach funkcjonujących w Spółce i mógł przypuszczać, że podjęta przez zarząd uchwała nie została jeszcze wpisana do rejestru. Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie osoby, która uczyniła adnotację na piśmie powoda i kierownika działu kaadr, a osoby te posiadają wiedzę, że powód został zapoznany z treścią uchwały.

Powód z uwagi na zajmowaną funkcję spółce miał dostateczne rozpoznanie w trudnej sytuacji ekonomicznej w jakiej znajdowała się pozwana. Trudna sytuacja finansowa szpitala była powszechnie znana, opisywana w mediach.

Ponadto Sąd dopuścił się błędów logicznych uznając, że likwidacja stanowiska powoda zamiast planowanych likwidacji dwóch stanowisk wskazuje na pozorność podanej było przyczyny wypowiedzenia. Wskazane przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe i konkretne.

Powód wniósł oddalenie apelacji.

Sąd drugiej instancji zważył co następuje:

Apelacja zasługuje częściowo na uwzględnienie, aczkolwiek nie wszystkie zarzuty w niej podniesione zasługują na uwzględnienie.

W sprawach dotyczących uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenia do pracy bądź odszkodowania, ciężar dowodu spoczywa na obu stronach postępowania. Zgodnie z Sądem Najwyższym w ciężar udowodnienia zasadności przyczyny stanowiącej podstawę wypowiedzenia obciąża pracodawcę, natomiast pracownik musi wykazać istnienie okoliczności, na które się powołał w celu wykazania, że wypowiedzenie było nieuzasadnione (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 1977 roku sygn. 1 PRN 17 /77). W niniejszej sprawie powód winien wykazać, że uchwała, o której mowa w wypowiedzeniu umowy o pracę nie była dostępna. Pozwana natomiast winna była wykazać, że nastąpiła likwidacja stanowiska pracy A. D., że doszło do zmian organizacyjnych oraz że istniały przyczyny ekonomiczne uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę. Zebrany w sprawie materiał dowodowy przez Sąd Rejonowy jest niewystarczający do dokonania ustaleń, czy wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były prawdziwe i uzasadnione.

Zdaniem Sądu drugiej instancji zaskarżony wyrok w części, w jakiej dotyczył odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę należało uchylić, bowiem sporządzone uzasadnienie orzeczenia nie pozwala na ocenę prawidłowości rozstrzygnięcia zawartego w pkt 1 wyroku. Sąd I instancji stwierdził, że dał wiarę zeznaniom powoda oraz przesłuchanym w sprawie świadkom, a w części zważeniowej uzasadnienia zakwestionował zeznania świadka J. P. (1). Uznał przyczyny wskazane w wypowiedzeniu za niekonkretne, nie uzasadnił dlaczego były pozorne. Pozorna nie może być likwidacja stanowiska z tej przyczyny, że Zarząd planował likwidację dwóch stanowisk, a zlikwidowano tylko stanowisko powoda. Jeżeli Sąd przyjął, że doszło do likwidacji stanowiska powoda i zmian organizacyjnych, to powództwo winno było ulec oddaleniu. Sąd w ogóle nie odniósł się do przyczyn ekonomicznych stanowiących podstawę rozwiązania stosunku pracy. Uznał tak wskazaną przyczynę za niekonkretną, całkowicie pomijając fakt, że powód był zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw organizacyjnych i restrukturyzacji. Osoba piastująca takie stanowisko musi posiadać wiedzę na temat sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Wprawdzie powód w pozwie wskazał, że, jego zdaniem przyczyna jest niekonkretna, ale Sąd winien był wyjaśnić, czy taki zarzut w realiach niniejszej sprawy jest słuszny. Nadto pracownik ani sąd nie mają prawa oceniać zasadności likwidacji stanowiska pracy (zmian organizacyjnych). Uchwała z dnia 12 stycznia 2015 roku i wypowiedzenie nie musiały zawierać żadnego uzasadnienia decyzji o likwidacji stanowiska.

W pierwszej kolejności należało wyjaśnić, dlaczego przy wypowiedzaniu umowy o pracę Zarząd pozwanej Spółki podjął uchwałę o likwidacji stanowiska dyrektora ds. organizacyjnych i restrukturyzacji. W sytuacji, kiedy okazałby się, że uchwała jest niezbędna do likwidacji stanowiska, to konieczne było poczynienie ustaleń, czy w chwili doręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę uchwała taka faktycznie istniała. Sąd drugiej instancji zgadza się ze stanowiskiem pozwanej, że uchwała nie musiała stanowić załącznika do wypowiedzenia umowy o pracę, ale powód miał mieć możliwość się z nią zapoznać. Okoliczności związane z podjęciem i udostępnieniem przedmiotowej uchwały są między stronami sporne, a Sąd pierwszej instancji oddalił wnioski o przesłuchanie świadka D. J.. Nie rozpoznał wniosku o przesłuchanie świadka A. B. (2) posiadającej wiedzę na temat podjęcia tej uchwały i jej dostępności. Przekraczając granice swobodnej oceny dowodów uznał, że uchwała nie była dostępna

Ponownie rozpoznając sprawę w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę należy ustalić dlaczego podjęto uchwałę o likwidacji stanowiska, a w przypadku stwierdzenia, że uchwała była elementem niezbędnym wypowiedzenia - okoliczności związane z jej dostępnością (lub wiedzą powoda o treści takiej uchwały) w dniu doręczenia wypowiedzenia powodowi. Po dokonaniu tych ustaleń Sąd oceni, czy „likwidacja stanowiska na podstawie uchwały z dnia 12 stycznia 2015 roku była przyczyną prawdziwą”. To ustalenie będzie pierwszym etapem rozstrzygnięcia sporu.

Konieczne jest również przeprowadzenie dalszego postępowania dowodowego w zakresie oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji Sąd Okręgowy uważa, że określenie " zmiany organizacyjne i w konsekwencji likwidacja stanowiska pracy," jest określeniem konkretnym. Biorąc pod uwagę stanowisko zajmowane przez powoda przyjąć należy, że również druga z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a mianowicie „przyczyny ekonomiczne” były przyczyną konkretną . Powód jako dyrektor ds. organizacyjnych i restrukturyzacji musiał mieć wiedzę na temat sytuacji ekonomicznej pozwanej. W sytuacji, gdyby powód zaprzeczył, że sytuacja ekonomiczna nie była mu znana, pozwana winna wykazać okoliczności wskazane uzasadnieniu apelacji odnośnie powszechnej znajomości sytuacji ekonomicznej pozwanej Spółki.

Sąd drugiej instancji pragnie zwrócić uwagę, że wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny mimo, że są konkretne mogą w niniejszej sprawie stanowić podstawę uwzględnienia powództwa w sytuacji, kiedy okazałyby się pozorne. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że sprawami restrukturyzacji po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem zajęła się nowo przyjęta osoba . W takiej sytuacji sam fakt likwidacji stanowiska pracy nie przesądza o zasadności i prawdziwości przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę . Powstaje pytanie, dlaczego tego stanowiska nie zaproponowano powodowi.

Sąd pierwszej instancji winien przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie ustaleń ,czy uchwała o likwidacji stanowiska zajmowanego przez powoda została przeprowadzona faktycznie, a nie pozornie. W tym celu należy zająć schematów organizacyjnych (regulaminów organizacyjnych) pozwanej Spółki . Sąd ustali, kto przejął obowiązki powoda, czy uległa zmianie wysokość wynagrodzenia osoby, bądź osób, które te obowiązki przejęły . Wbrew stanowisku apelującej , ze zgromadzonego materiału dowodowego absolutnie nie wynika, że wskutek likwidacji stanowiska powoda sytuacja ekonomiczna pozwanej spółki uległa poprawie. Reasumując, zdaniem Sądu drugiej instancji, przy założeniu, że wypowiedzenie umowy o pracę było zgodne pod względem formalnym a wskazane przyczyny były przyczynami konkretnymi ,należy zbadać czy nie były przyczynami pozornymi. Sąd odwoławczy nie dysponował materiałem dowodowym, który pozwoliłby na ocenę zasadności żądania w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Zarzuty apelacji dotyczące naruszenia art. 45 k.p., 47¹ k.p. 233 k.p.c., art. 207 § 6 k.p.c. oraz art. 217 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. okazały się uzasadnione.

Zaskarżony wyrok, w pkt 1 dotyczącym odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz w pkt 3 odnośnie zwrotu kosztów postępowania uchylono na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.. Postępowanie dowodowe w tym zakresie należy przeprowadzić w całości.

W pozostałej części apelację jako bezpodstawną oddalono. W sprawie pozwana zaskarżyła wyrok w całości, jednak w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za miesiąc marzec i kwiecień 2015 roku podniosła jedynie, że przyczyną oddalenia powództwa winno być przekonanie prezesa Spółki, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem winno nastąpić z jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Takie twierdzenie jest sprzeczne z zeznaniami J. P. (1). który przyznał, że popełniono błąd, bowiem powód miał gwarantowany w umowie trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Podstawą żądania powoda były i są postanowienia umowy o pracę, a nie „przekonanie prezesa” . W tym zakresie wyrok był prawidłowy, a apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu. Wyrok w tej części wydano na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia