

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lipca 2019 r. we W.

sprawy z powództwa W. W. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.

o odprawę pieniężną

I. zasądza na rzecz powoda W. W. (1) od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwotę 27 750,00 zł (dwadzieścia siedem tysięcy siedemset pięćdziesiąt złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10 listopada 2016r. do dnia zapłaty tytułem odprawy pieniężnej;

II. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 1 387,50 zł tytułem zwrotu opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. nadaje wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 14 114,29 zł brutto.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 26 września 2018 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu k.3) powód W. W. (1) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. kwoty 27.750 zł brutto tytułem odprawy wraz z odsetkami ustawowymi oraz o zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych (k. 3-6).

Na rozprawie w dniu 17.07.2019r. powód wskazał, że domaga się zasądzenia odsetek od dnia 10 listopada 2016r., gdyż był to dzień wypłacania mu wynagrodzenia przez stronę pozwaną (k.194 odwrót).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce w okresie od 1 września 2000r. do 21 grudnia 2005r. na czas określony w wymiarze ¼ etatu na stanowisku głównego księgowego, pełniąc jednocześnie obowiązki Wiceprezesa Zarządu spółki, a od 1 stycznia 2006r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z czego od 14 stycznia 2006r. do 31 lipca 2016r. na stanowisku Prezesa Zarządu. Umowa o pracę została wypowiedziana przez stronę pozwaną w dniu 31 lipca 2016r. Pracodawca jako przyczynę jej rozwiązania wskazał uchwałę Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...), jednocześnie nie podając żadnego powodu powzięcia takiej uchwały.

Na początku marca 2017r. powód zwrócił się do pełnomocnika pozwanej spółki o informację, czy brak wypłaty odprawy był celowym postanowieniem pozwanej, czy też był to jedynie wynik przeoczenia. Strona pozwana odmówiła wypłaty świadczenia, wobec czego powód pisemnie zwrócił się z prośbą o podanie przyczyn tego stanu rzeczy. W odpowiedzi wskazano, że przyczyną braku wypłaty odprawy było pełnienie funkcji Prezesa Zarządu na podstawie powołania, a także, że po upływie okresu wypowiedzenia powód nie wyraził zgody na zaproponowane mu stanowisko

głównego księgowego. W ocenie powoda, stosunek pracy łączący go ze stroną pozwaną został nawiązany na podstawie umowy o pracę, a brak jego pozytywnej odpowiedzi na nieformalną, ustną propozycję objęcia stanowiska głównego księgowego nie może być podstawą do uznania, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę leży po stronie powoda. Zdaniem powoda rzeczywistymi przyczynami wypowiedzenia mu umowy o pracę było: zakończenie współpracy M. (...) ze spółką (...), w której pan W. F. posiadał 50% udziałów, sprzedaż majątku tej spółki oraz większości majątku firmy (...), zmiany dokonane w strukturze zarządu, objęcie funkcji Prezesa Zarządu przez W. F., który w dniu 22 czerwca 2016r. objął udziały strony pozwanej w wyniku darowizny przekazanej przez dotychczasowego jedynego udziałowca A. F., a także likwidacja etatu związanego z funkcją Prezesa Zarządu.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o obciążenie powoda kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłatą skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł (k. 34-39).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że wobec odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu, pozwana spółka zaoferowała powodowi pracę na wcześniej zajmowanym przez niego stanowisku Głównego Księgowego. Powód jednak nie przyjął propozycji kontynuowania pracy na tym stanowisku i nie zaproponował innego, które mógłby zająć w pozwanej spółce, co jednoznacznie wskazuje na brak inicjatywy powoda co do dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Podniosła również, że powód został odwołany przez Zgromadzenie Wspólników pozwanej spółki, ponieważ nie działa w spółce organ kontrolny w postaci rady nadzorczej. Czynność ta była skuteczna i zgodna z prawem, co potwierdza ujawnienie tego faktu przez Sąd rejestrowy w Rejestrze Przedsiębiorców KRS.

Ponadto, zdaniem strony pozwanej w niniejszej sprawie zastosowanie znajduje art. 70 § 2 k.p., zgodnie z którym odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a do stosunku pracy na podstawie powołania stosuje się przepisy dotyczące umowy o pracę na czas nieokreślony, z wyłączeniem przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, co oznacza, że nie jest konieczne uzasadnienie wypowiedzenia. Mimo to, przyczyny, jakie przemawiały za odwołaniem powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu i rozwiązaniem z nim stosunku pracy na tym stanowisku były powodowi doskonale znane, przedstawione osobiście przez Pana W. F..

Z uwagi na powyższe, w ocenie pozwanego pracodawcy, należy uznać, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn dotyczących pracownika.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. W. (2) był zatrudniony u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., najpierw na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony w okresie od dnia 1 września 2000r. do dnia 30 grudnia 2003r. oraz od dnia 31 grudnia 2003r. do dnia 31 grudnia 2004r. na stanowisku głównego księgowego w wymiarze 1/4 etatu, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2005r. na stanowisku głównego księgowego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 30 grudnia 2005r. strona pozwana zawarła z powodem kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 stycznia 2006r. na stanowisku Prezesa Zarządu, w wymiarze pełnego etatu.

Następnie w dniu 14 stycznia 2006r. strony ponownie zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, w której wskazały jako rodzaj umówionej pracy dla powoda: „zarządzanie Spółką jako Prezes Zarządu zgodnie z umową menadżerską z dnia 14 stycznia 2006r.”, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowę tę podpisała w imieniu spółki pełnomocnik G. H..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 14.114,29 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powoda (k. 81), a w nich:

- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.09.2000 r. (także k. 7);

- umowa o pracę na czas określony z dn. 31.12.2003 r. (także k. 8);
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 31.12.2004r. (także k. 9);
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 30.12.2005r. (także k. 10);
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 14.01.2006r. (także k. 11);
- świadectwo pracy powoda (k. 12);
- zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda (k. 42).

Powód zarządzał spółką jednoosobowo. Przedmiotem działalności strony pozwanej była przede wszystkim sprzedaż hurtowa i detaliczna samochodów osobowych i furgonetek. Strona pozwana zajmuje się także sprzedażą samochodów V. i ich serwisową naprawą na podstawie umów dealerskiej i serwisowej zawartej z V. (...). Przez cały okres zarządzania spółką przez powoda na podstawie umowy o pracę łączącej stronę pozwaną z powodem, pozwana spółka spełniała wymagania umowy dealerskiej zawartej z V. (...) – w toku jej trwania przeprowadzono szereg audytów z pozytywnym wynikiem dla strony pozwanej.

Stosownie do treści § 20 umowy pozwanej spółki, uchwały wspólników wymagają m.in. zatwierdzenia kierunków rozwoju oraz rocznych i wieloletnich planów działalności spółki. Powód corocznie podejmował nakłady na poczet inwestycji. W 2014r. w ramach działalności inwestycyjnej pozwana spółka nabyła środki trwałe o wartości 3.201.290,98 zł. W 2015r. powód w dokumencie „cele i zamierzenia na rok 2015” wskazał zakup obiektu w L. oraz opracowanie projektu przebudowy obiektu we W. dostosowującej do nowych standardów marki V.. Ostatecznie w 2015r. nakłady inwestycyjne poczynione przez stronę pozwaną wyniosły 4.977.793,52 zł.

Podczas pełnienia przez powoda funkcji Prezesa Zarządu strona pozwana trzykrotnie otrzymała nagrodę za zajęcie miejsca w trójce najlepszych dealerów w Polsce, a zasady punktacji w konkursie były tak opracowane, że decydujący wpływ na wynik miała sprzedaż samochodów.

W 2016r. znacząco wzrosły kwoty przeznaczone na fundusz płac w serwisie w stosunku do lat poprzednich (o kwotę 200.000 zł) przy zwiększeniu się liczby pracowników w tym dziale o jedną osobę.

Decyzja o zastosowaniu zerowej stawki amortyzacji została podjęta w 2003r., kiedy powód nie był jeszcze Prezesem Zarządu. W czasie pełnienia przez powoda powierzonej mu w funkcji w zarządzie strony pozwanej, bilans spółki był badany 13 razy. Żaden z biegłych rewidentów nie uznał za konieczne dokonywanie korekty w zakresie zastosowania zerowej stawki amortyzacji. Nieprawidłowości w tym przedmiocie nie zgłaszał również D. L., który sporządzał sprawozdania finansowe dla strony pozwanej za lata 2008-2015.

Powód nie otrzymywał zgłoszeń dotyczących potrzeby zmiany oprogramowania czy rozbudowy systemu informatycznego. Obowiązującą u strony pozwanej zasadą było zgłaszanie zapotrzebowania na zakup wyposażenia lub innych, niezbędnych do pracy rzeczy przez kierownika działu.

W. F. – wspólnik pozwanej spółki nie sygnalizował powodowi niezadowolenia z jego pracy.

Od 2009r. jedynym członkiem Zgromadzenia Wspólników spółki była małżonka W. A. F.. Wówczas W. F. był w spółce prokurentem. Powód był jedynym członkiem zarządu.

Po wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę w dniu 31.07.2016r. wspólnikami spółki są: A. F. i W. F.. Został utworzony trzyosobowy zarząd i w jego skład wchodzi: W. F. – jako prezes zarządu oraz dwóch wiceprezesów: M. U. i D. L..

Zanim strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, W. F., ówczesny prokurent (obecny Prezes Zarządu) zaproponował powodowi w sposób nieformalny, ustnie, pracę na stanowisku Głównego Księgowego u strony pozwanej, jednak powód nie przyjął tej propozycji wskazując, że nie posiada zaktualizowanej wiedzy i kompetencji do zajęcia tak odpowiedzialnej funkcji, albowiem nie pełnił jej już od 10 lat.

Dowód: - wydruk z KRS strony pozwanej (k.43-47);

- zestawienie wzrostu funduszu płac w latach 2014-2016 (k. 83);
- sprawozdanie finansowe za 2016r. z korektą (k. 84-85);
- załącznik nr 2 do protokołu (...) z dn. 20.05.2000r. (k. 86);
- uchwała zarządu strony pozwanej nr (...) (k. 87);
- dokumenty dot. funkcjonowania u strony pozwanej - programu księgowego S. (k. 88-102);
- zestawienie nakładów inwestycyjnych za lata 2006-2015 (k. 125);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2006r. z dn. 31.03.2007r. (k. 160-163);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2007r. z dn. 31.03.2018r. (k. 156-159);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2008r. z dn. 31.03.2009r. (k. 152-155);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2009r. z dn. 31.03.2010r. (k. 148-151);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2010r. z dn. 31.03.2011r. (k. 144-147);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2011r. z dn. 31.03.2012r. (k. 141-143);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2012r. z dn. 31.03.2013r. (k. 137-140);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2013r. z dn. 31.03.2014r. (k. 134-136);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2014r. z dn. 31.03.2015r. (k. 122-124);
- sprawozdanie zarządu z działalności w 2015r. z dn. 31.03.2016r. (k. 126-129);
- umowa pozwanej spółki (k. 166-176);
- wprowadzenie do sprawozdania finansowego za rok 2012r. (k. 186-187);
- opinia biegłego rewidenta dot. roku 2015 (k. 188-189);
- przesłuchanie powoda (k. 64);
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu W. F. (k. 64-65);
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa zarządu D. L. (k.65-66).

W dniu 31 lipca 2016r. odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników strony pozwanej, w toku którego powzięto m.in. uchwałę nr 12/2016 w przedmiocie odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu. W protokole z tego Zgromadzenia nie wskazano żadnej przyczyny podjęcia tego rodzaju uchwały. Jednocześnie powołany został nowy 3-osobowy zarząd, którego prezesem został W. F..

W tym samym dniu strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 14 stycznia 2006r. z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 października 2016r. W treści wypowiedzenia pracodawca nie wskazał przyczyny swej decyzji, podając jedynie, iż wypowiedzenie następuje „w związku z treścią uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...)”.

Powód nie odwoływał się do Sądu od złożonego mu wypowiedzenia umowy o pracę.

Nowy Zarząd skupił się na zwiększeniu sprzedaży samochodów – w 2016r. sprzedano 317 sztuk, podczas gdy w 2017r. – 392 sztuki, a w 2018r. - 537 sztuk. Jednakże wzrost sprzedaży samochodów marki V. wynika nie tyle z działalności nowego zarządu pozwanej spółki, co po prostu ze wzrostu koniunktury i popytu w kraju w branży motoryzacyjnej w ostatnich latach.

Dowód: - protokół NZW strony pozwanej z dn. 31.07.2016r. (k. 15-17);

- oświadczenie o wypowiedzeniu umowy z dn. 31.07.2016r. (k. 14 oraz akta osobowe powoda, k. 81);

- zestawienie sprzedaży samochodów w latach 2013-2018 (k. 82);

- wyjaśnienia powoda (k. 64).

Po ustaniu zatrudnienia, powód pismem z dnia 18 maja 2017r. zgłosił do strony pozwanej m.in. roszczenie o wypłatę odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia miesięcznego.

Pismem z dnia 29 maja 2017 r. pozwana poinformowała powoda o odmowie wypłaty odprawy wyjaśniając, że w niniejszym przypadku zgodnie z treścią art. 70 § 2 i art. 71 k.p. odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę, a na wniosek lub za zgodą pracownika, pracodawca może zatrudnić go w okresie wypowiedzenia przy innej pracy, odpowiedniej ze względu na jego kwalifikacje zawodowe, a następnie zatrudnić na uzgodnionych przez strony warunkach pracy i płacy. Skoro powód odmówił przyjęcia zaproponowanego mu stanowiska Głównego Księgowego to nie ma podstaw do wypłacenia mu odprawy.

Powód skierował do strony pozwanej kolejne pismo w dniu 19 czerwca 2017r., jednak pozostało ono bez odpowiedzi. W tym stanie rzeczy powód w dniu 21 lipca 2017r. wezwał byłego pracodawcę do zapłaty kwoty 22.755 zł netto tytułem odprawy oraz 1.147,22 zł tytułem odsetek ustawowych, które to wezwanie także okazało się bezskuteczne.

Dowód: - pismo powoda z dn.18.05.2017 r. wraz z potwierdzeniem odbioru (k. 18-19);

- pismo strony pozwanej z dn. 29.05.2017r. (k. 20-21);

- pismo powoda z dn. 19.06.2017r. (k. 22-26);

- wezwanie do zapłaty z dn. 21.07.2017r. wraz z potwierdzeniem odbioru (k. 27-28).

W dniu ustania stosunku pracy powoda, strona pozwana zatrudniała co najmniej 20 pracowników. Jest to fakt niezakwestionowany przez stronę pozwaną w toku procesu, a zatem bezsporny.

Bezsporne.

Powód aktualnie nie pracuje, jest rolnikiem i posiada gospodarstwo rolne.

Dowód: - przesłuchanie powoda (k. 64).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości jako uzasadnione.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził od strony pozwanej zapłaty odprawy pieniężnej na podstawie art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.) w kwocie 27.750 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, na świadectwie pracy powoda i zaświadczeniu o zarobkach powoda przedstawionym przez pozwanego pracodawcę oraz na protokole zgromadzenia wspólników z 31.07.2016r., na sprawozdaniach zarządu z działalności za lata 2006-2015, opinii biegłego rewidenta dotyczącej roku 2015, na zestawieniu nakładów inwestycyjnych za lata 2006-2015, albowiem żadna ze stron w toku procesu nie podniosła zarzutu ich nieautentyczności czy nierzetelności.

Sąd uznał także za w pełni wiarygodny dowód w sprawie zeznania powoda W. W. (1), gdyż jako rzeczowe, spójne i konsekwentne pozostawały one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Za niewiarygodne zaś Sąd uznał wyjaśnienia przesłuchanych w charakterze strony pozwanej: aktualnego prezesa zarządu W. F. i wiceprezesa zarządu D. L., zwłaszcza w zakresie dotyczącym przyczyn rozwiązania z powodem stosunku pracy. Zeznania te były lakoniczne, niekonkretne, a przez to nieprzekonujące i nie stanowiące wiarygodnego, obiektywnego dowodu w sprawie. Zeznania te były również wzajemnie sprzeczne, gdyż osoby te podały szereg niepokrywających się ze sobą rzekomych przyczyn zakończenia współpracy z powodem, a co więcej nie wyjaśniły ich w sposób szczegółowy.

Sąd miał również na względzie okoliczność, że strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, pomimo zobowiązania przez Sąd na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2019r. do ustosunkowania się w terminie 14 dni pod rygorem skutków prawnych z art. 207 § 6 k.p.c. do złożonego na tej rozprawie pisma procesowego powoda z dnia 10.04.2019r. i zawartych w tym piśmie szeregu wniosków dowodowych z dokumentów, nie uczyniła tego. Tym samym powód skutecznie podważył podnoszone przez stronę pozwaną zarzuty przedstawiając szereg dokumentów potwierdzających jego argumenty i tezy, m.in. przedstawił sprawozdania z działalności zarządu za lata 2006-2015r., kiedy tylko on był jedynym członkiem tego zarządu. Strona pozwana zrezygnowała z jakiegokolwiek ustosunkowania się do twierdzeń powoda zawartych w jego piśmie z dnia 10.04.2019r. Tym samym, na podstawie art. 230 k.p.c. należało uznać, iż pozwana spółka przyznała fakty podniesione przez powoda w jego piśmie z dnia 10 kwietnia 2019r.

Spółka nie przedstawiła także dokumentów na powoływane przez jej członków zarządu okoliczności, którymi powinna z pewnością dysponować jako podmiot profesjonalny prowadzący działalność gospodarczą, a dotyczące m.in. miejsc zajmowanych przez stronę pozwaną w rankingach sprzedaży (...), braku rzekomego rozwoju w stosunku do innych salonów, nie przedstawiła wniosków pracowników o zakup oprogramowania komputerowego, którego zakupu rzekomo powód odmawiał.

Odnosząc się do podstawy prawnej roszczenia zgłoszonego w niniejszym postępowaniu przez powoda, wskazać należy, iż w myśl art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2018.1969 t.j.), przepisy tej ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników; 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;

3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników – zwanego dalej „grupowym zwolnieniem”.

W związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, na podstawie art. 8 tej ustawy, pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;

2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;

3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat (art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy).

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Jak stanowi art. 10 ust. 1 cytowanej ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

A zatem również w przypadku zwolnienia indywidualnego roszczenie o wypłatę odprawy jest uzasadnione w sytuacji, gdy wyłącznymi przyczynami zwolnienia są przyczyny nie dotyczące pracownika.

Przyczyny nie dotyczące pracownika, które będą uzasadniały zastosowanie zwolnienia indywidualnego na mocy w/w ustawy to przede wszystkim przyczyny ekonomiczne, organizacyjne związane z funkcjonowaniem pracodawcy spowodowane np. koniecznością zmniejszenia zatrudnienia ze względów ekonomicznych, zmianą profilu produkcji, przedmiotu działalności, zakresem działania pracodawcy czy też zmianami własnościowymi.

Z cytowanego powyżej art. 10 ust. 1 ustawy wynika jednoznacznie, że przyczyna nie dotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw, dla którego pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu z nim stosunku pracy. W przypadku zwolnień indywidualnych konieczne jest również ustalenie, czy pracownik nie współprzyczynił się do rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2010r., sygn. I PK 81/10, OSNP 2012/1-2/10).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie nastąpiło w trybie zwolnień grupowych, ale miało charakter indywidualny. Powód już w pozwie podnosił, że jego zwolnienie miało charakter indywidualny i nie zarzucał, że nastąpiło ono w trybie zwolnień grupowych. Bezspornym było również, że powód pracował u strony pozwanej ponad 16 lat oraz że w dniu ustania stosunku pracy powoda, pozwana spółka zatrudniała co najmniej 20 pracowników - gdyż strona pozwana nie podniosła w toku procesu zarzutu, aby zatrudniała mniejszą liczbę pracowników.

Spór między stronami dotyczył wyłącznie kwestii, czy – jak twierdził powód – do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony doszło wyłącznie z przyczyn nie dotyczących pracownika, a leżących po stronie pracodawcy, czy też – jak podnosiła strona pozwana – do rozwiązania umowy doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika.

W treści złożonego przez stronę pozwaną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazano, że rozwiązanie umowy o pracę następuje „w związku z treścią uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników nr (...)”. Chodzi o uchwałę zgromadzenia wspólników pozwanej spółki dotyczącą odwołania powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu.

Powód zarzucił jednak, że strona pozwana nie wskazała przyczyn odwołania go z ww. funkcji, a wobec prawidłowego realizowania przez niego obowiązków pracowniczych na stanowisku prezesa zarządu, uznać trzeba, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę leży wyłącznie po stronie pracodawcy. W toku procesu strona pozwana wskazywała

na inne jeszcze, niepodane w treści oświadczenia z dnia 31 lipca 2016r. przyczyny wypowiedzenia, tj. prowadzenie spółki w sposób nie powodujący jej rozwoju, brak inwestycji, remontów, błędne polecenie stosowania zerowej stawki amortyzacji know-how, a także niewprowadzanie ulepszeń systemów informatycznych.

W związku z powyższym, celem ustalenia zasadności roszczenia powoda z tytułu odpłaty, Sąd zobowiązany był do zbadania rzeczywistej przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, a w szczególności do ustalenia, czy do zwolnienia tego doszło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, co uzasadniałoby zasądzenie na rzecz powoda należnej odpłaty.

W pierwszej kolejności, zwłaszcza z uwagi na zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w piśmie z dnia 17.07.2019r. złożonym jako załącznik do protokołu ostatniej rozprawy, sprowadzające się aż do kwestionowania istnienia stosunku pracy powoda, wskazać należy na specyfikę przedmiotowego stosunku pracy łączącego strony z uwagi na zajmowane przez powoda stanowisko.

Z prawnego punktu widzenia mamy tu do czynienia z dwoma jednocześnie istniejącymi relacjami pomiędzy zatrudnionym prezesem zarządu a spółką. Pierwsza z relacji ma charakter korporacyjny czy też inaczej: organizacyjny, w ramach której powód funkcjonuje na zewnątrz jako Prezes Zarządu pozwanej spółki, powołany przez odpowiedni organ i umocowany do reprezentowania pozwanej spółki – i w tym zakresie zastosowanie znajdują przepisy kodeksu spółek handlowych. Druga natomiast relacja oparta jest na stosunku pracy, do której stosujemy przepisy prawa pracy. Oba te stosunki są niezależne w tym znaczeniu, że odwołanie członka zarządu, w tym Prezesa ze stanowiska przez właściwy organ spółki, co do zasady w żaden sposób nie wpływa automatycznie na byt umowy o pracę.

Nie zachodzą żadne przesłanki, aby mylić i mieszać te dwie relacje – oczywiście tylko na potrzeby niniejszego procesu.

Ponadto – zarzuty podniesione przez stronę pozwaną w jej piśmie z dnia 17.07.2019r. złożonym jako załącznik do protokołu ostatniej rozprawy, Sąd uznaje za spóźnione w świetle art. 207 § 6 k.p.c. oraz za całkowicie bezzasadne w świetle istnienia zawartej przez strony na piśmie umowy o pracę z dnia 14.01.2006r. – i to na czas nieokreślony. To nie była żadna umowa o świadczenie usług, zlecenia czy inna cywilno-prawna umowa, jak próbuje argumentować strona pozwana, tylko umowa o pracę. Natomiast jako rodzaj umówionej pracy wskazano w niej, że powód ma „zarządzać Spółką jako Prezes Zarządu zgodnie z umową menadżerską z 14.01.2006r.” i ta umowa menadżerska konkretyzowała zakres obowiązków powoda (dołączona do akt osobowych powoda, k.81). Wbrew twierdzeniom pozwanego pracodawcy, fakt, że powód zawarł wskazaną umowę menadżerską, w żadnym razie nie stoi na przeszkodzie w uzyskaniu przez niego odpłaty w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż w samej umowie menadżerskiej, w § 11 umowy, strony zawarły zapis, że we wszystkich sprawach nieuregulowanych kontraktem w zakresie zatrudnienia mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

W tym miejscu należy również zaznaczyć, że strona pozwana błędnie wywodziła w toku procesu, iż do sytuacji prawnej powoda znajdują zastosowanie przepisy dotyczące stosunku pracy na podstawie powołania tj. art. 68 k.p. i następnie. Jakkolwiek uchwały zgromadzenia wspólników dotyczące członków zarządu spółki prawa handlowego posługują się formułami: „powołuje się członka zarządu” i „odwołuje się członka zarządu”, to przecież nie można mylić stosunku korporacyjnego powstałego na skutek powołania danej osoby do pełnienia funkcji członka zarządu ze stosunkiem pracy na podstawie powołania.

Chociaż są to fakty oczywiste, to jednak wobec treści zarzutów strony pozwanej, Sąd wyjaśnia, iż stosownie do art. 68 § 1 k.p. stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. W piśmiennictwie prawniczym dominuje pogląd, że „odrębnymi przepisami” mogą być wyłącznie pozakodeksowe akty prawne rangi ustawowej (Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV). Jakkolwiek dawniej w orzecznictwie sądowym dominował pogląd dopuszczający oparcie stosunków pracy w spółkach kapitałowych na akcie powołania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1994 r., sygn. I PRN 26/94, OSNP 1994/9, poz. 147), to był on oparty na określonej interpretacji pojęcia „odrębnych przepisów”, przez które wówczas rozumiano również akty tego

rodzaju, jak: statut spółki, umowa spółki czy uchwała określonych organów spółki. Obecnie przyjmuje się, że przepisy ustawy kodeks spółek handlowych nie są tymi „odrębnymi przepisami” w rozumieniu art. 68 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1998r., sygn. I PKN 345/98, OSNP 1999/22/719 wskazał, że nie jest trafny pogląd, iż powołanie członka zarządu spółki akcyjnej (banku), mające podstawę w prawie handlowym lub bankowym jest jednocześnie powołaniem w rozumieniu art. 68 k.p., czyli, że poza nawiązaniem stosunku członkostwa w zarządzie powoduje ono również powstanie stosunku pracy z powołania (art. 2 w związku z art. 68 § 1 KP). Przepisy prawa handlowego i bankowego używały bowiem określenia "powołanie" już znacznie wcześniej, zanim w Kodeksie pracy z 1974 r. stworzono nową podstawę powstania stosunku pracy nazwaną "powołaniem". Takie stanowisko jest od lat jednolite w orzecznictwie Sądu Najwyższego, warto tu chociażby wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2009r., sygn. I PK 118/08, LEX nr 736703), w którym wskazano, że powołanie w rozumieniu art. 368 § 3 i 369 § 3 k.s.h., nie oznacza podstawy nawiązania stosunku pracy. Oznacza jedynie powierzenie pełnienia zadań organu spółki, czyli powstanie tak zwanego stosunku organizacyjnego między spółką a osobą powołaną do pełnienia funkcji. Nie stanowi natomiast nawiązania stosunku pracy na podstawie powołania w rozumieniu art. 68 k.p. W następstwie powołania do pełnienia funkcji w rozumieniu prawa handlowego mogą zostać nawiązane różne stosunki prawne między spółką a osobą sprawującą funkcję. Nawiązanie stosunku pracy nie jest składnikiem powołania w rozumieniu prawa handlowego, ani nie jest koniecznym lub oczywistym następstwem owego powołania.

Tym samym uznać należy, że powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę, co potwierdzają zresztą umowy o pracę znajdujące się w aktach osobowych powoda. Skoro bezsprzecznym jest, że stroną pozwaną łączyły z powodem dwa stosunki – organizacyjny (korporacyjny) oraz pracowniczy, to w dalszej kolejności wskazać należy, jaki wpływ na stosunek pracy ma odwołanie Prezesa Zarządu z powierzonej mu funkcji.

Stosownie do art. 203 § 1 i § 2 k.s.h. członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników, chyba że umowa spółki stanowi inaczej, w szczególności ogranicza prawo odwołania członka zarządu do ważnych powodów. Odwołanie nie pozbawia byłego członka zarządu roszczeń ze stosunku pracy lub z innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu.

W niniejszej sprawie umowa pozwanej spółki nie zawiera odmiennych od przepisów ustawowych postanowień w tym zakresie. Oznacza to również, że skoro członka zarządu można odwołać z tej funkcji bez ograniczeń, to zgodzić się należy ze stwierdzeniem, że strona pozwana nie musiała w żaden sposób uzasadniać swojej decyzji. Wynikają jednak z tego pewne konsekwencje.

Co do zasady, odwołanie z funkcji prezesa zarządu stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, którą z nim zawarto w związku z powierzeniem tej funkcji (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 stycznia 2000r., sygn. I PKN 479/99, OSNP 2001/11/377; z dnia 26 stycznia 2000r., sygn. I PKN 479/99, OSNP 2001/11/377; z dnia 7 czerwca 2011r., sygn. II PK 313/10, M.P.Pr. (...) -604). Skoro zawarcie umowy o pracę wynika z powierzenia funkcji w zarządzie, to utrata tej funkcji tym samym jest wystarczającą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Nie można w takiej sytuacji wymagać od pracodawcy wskazywania innych przyczyn, gdyż dochodziłoby do nieprawidłowej sytuacji, że odwołanie z funkcji byłoby możliwe, ale niewystarczające dla rozwiązania umowy o pracę. Zależność obu relacji, czyli wynikającej z funkcji oraz z pracowniczego zatrudnienia, jest bezpośrednio sprzężona. Innymi słowy, z chwilą odwołania z funkcji umowa o pracę traci swą przyczynowość, gdyż pracownik taki z chwilą jego odwołania z zarządu, traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy).

Natomiast podkreślić trzeba, iż w ocenie Sądu Najwyższego: „wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn nietyczących pracownika w rozumieniu art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.), chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika” (vide: wyrok z dnia 2 lutego 2010r., sygn. II PK 184/09, OSNP 2011/13-14/180).

Nie można uznać, że to pracownik ma udowodnić przyczynę odwołania go z funkcji, a ściślej, że była to przyczyna go nie dotycząca, bowiem oznaczałoby to obciążenie powoda obowiązkiem udowodnienia faktów negatywnych, nieznanych mu, a nadto w pewnych sytuacjach na swoją niekorzyść.

Zatem to na stronie pozwanej spoczywał ciężar udowodnienia, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem leżała po stronie powoda bądź też, że powód się do tego współprzyczynił.

Strona pozwana podniosła, iż powodowi nie przysługuje prawo do odprawy, ponieważ przedstawiono mu ofertę pracy na stanowisku Głównego Księgowego, które zajmował przed objęciem funkcji Prezesa Zarządu, czyli przed styczniem 2006r., a powód nie przyjął propozycji pracy na tym stanowisku i dlatego doszło do definitywnego rozwiązania stosunku pracy z nim.

Propozycję objęcia stanowiska Głównego Księgowego złożył powodowi, który był wówczas prezesem zarządu, w sposób ustny prokurent spółki, W. F.. Zgodnie zaś z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki. Zatem złożenie powodowi w/w propozycji było nieformalne.

Ponadto wskazać należy, iż generalnie, w myśl art. 3¹ k.p., 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. Strony zgodnie twierdziły w toku procesu, że złożenie powodowi propozycji objęcia stanowiska Głównego Księgowego nastąpiło w czasie, kiedy W. F. był prokurentem, a powód prezesem zarządu. Zgodnie zaś z art. 210 § 1 k.s.h., mającym w tym przypadku charakter *lex specialis*, w umowie między spółką a członkiem zarządu oraz w sporze z nim, spółkę reprezentuje rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników. Ponieważ w przepisie tym mowa jest o reprezentacji „w umowach”, to dotyczy to zarówno zawierania umów, zmian, jak i ich rozwiązywania, jeżeli dana osoba pełni funkcję członka zarządu.

Skoro zatem propozycję dokonania wypowiedzenia zmieniającego powodowi warunków umowy o pracę przedstawił prokurent, to uczynił to niezgodnie z treścią przepisu art. 210 § 1 k.s.h.. Ze względu na charakter art. 210 k.s.h., z mocy art. 58 § 1 k.c., jego naruszenie powoduje bezwzględną nieważność dokonanej między członkiem zarządu i spółką czynności (tak też wyrok: SN z dnia 11 maja 2009 r., I UK 15/09, LEX nr 512998; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, OSNP 2011, nr 5–6, poz. 77; wyrok SA w Krakowie z dnia 6 maja 2015 r., I ACa 244/15, LEX nr 1754189; wyrok SA w Białymstoku z dnia 5 grudnia 2013 r., I ACa 559/13, LEX nr 1409076).

Ponadto przychylić się należy do argumentacji powoda, że nie mógł on przyjąć zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia na stanowisku Głównego Księgowego, gdyż na tamten moment nie był do tego merytorycznie przygotowany – od 10 lat nie zajmował się już księgowością i dlatego słusznie uznał, że nie ma wiedzy, ani kompetencji do zajęcia tak odpowiedzialnego stanowiska.

Zatem niezależnie od powyższej argumentacji prawnej, odmowa przyjęcia przez powoda pracy na stanowisku Głównego Księgowego była także w sposób obiektywny uzasadniona.

Dodatkowo w tym miejscu zwrócić należy uwagę na niekonsekwencję działań strony pozwanej. Przesłuchany w charakterze strony pozwanej wiceprezes zarządu D. L., zeznał, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę były także nieprawidłowości z zakresu rachunkowości i księgowości, tj. przykładowo wskazał: „powód nie rozumiał co to jest cesja płatności”, „powód nie amortyzował know-how”. Tymczasem, pomimo tego rodzaju zarzutów kierowanych wobec powoda, prokurent W. F. zaproponował jednak powodowi stanowisko Głównego Księgowego. Czyli powód jednak źle nie pracował.

W ocenie Sądu, powyższe okoliczności świadczą o tym, że tak naprawdę nie było żadnych rzeczowych, istotnych i uzasadnionych zarzutów odnośnie pracy powoda na stanowisku prezesa zarządu, a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia powodowi stosunku pracy była chęć objęcia stanowiska prezesa zarządu przez właściciela spółki – (...).

Przechodząc do zbadania dalszych zarzutów podnoszonych przez stronę pozwaną, które jej zdaniem miały doprowadzić do odwołania powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu i wypowiedzenia mu umowy o pracę, wskazać należy, iż zeznający w charakterze pozwanej W. F. i D. L. zarzucili powodowi: brak rozwoju spółki i inwestycji, zajmowanie ostatnich miejsc w rankingu sprzedaży samochodów marki V., brak nowoczesnych systemów informatycznych, brak kontaktu z pracownikami, działania uniemożliwiające korzystne nabycie gruntu, podwyższenie wynagrodzenia pracownikom serwisu i skupienie się na działalności serwisowej.

Żadna z powyższych przyczyn nie została przez stronę pozwaną w sposób rzeczowy i obiektywny wykazana i udowodniona.

Jeśli chodzi o rzekome działania powoda uniemożliwiające korzystne nabycie gruntu to strona pozwana nie wskazała, o jaki grunt chodzi oraz jakie czynności podjęte przez powoda miały uniemożliwić zakup tej nieruchomości. Analogicznie rzecz się miała co do zarzutu braku kontaktu z pracownikami – strona pozwana nie wskazała, jakich pracowników to dotyczyło, czym skutkowało, nie powołała żadnych świadków na tę okoliczność.

Z zebranego materiału dowodowego, w szczególności ze sprawozdań z działalności zarządu i z zestawienia nakładów inwestycyjnych za lata 2006-2015 wynika, że corocznie powód podejmował niemałe inwestycje w majątek trwały, m.in. zakupiono i uruchomiono obiekt w L..

Strona pozwana nie przedłożyła żadnych wyników sprzedażowych potwierdzających zajmowanie przez (...) Sp. z o.o. ostatnich miejsc w rankingach sprzedaży samochodów marki V., choć z pewnością powinna nimi dysponować.

Sam udokumentowany wzrost sprzedaży samochodów po 2016 roku nie wskazuje na zły sposób zarządzania spółką przez powoda. Pozwana spółka nie odniosła się w żaden sposób do wyjaśnień powoda, który podniósł, że tylko z powodu ogólnej poprawy koniunktury następuje wzrost sprzedaży samochodów, w tym również marki V., a nie z powodu zmiany zarządu w pozwanej spółce. Ponadto, konkurencyjna firma (...) w B. borykała się w tym czasie z przebudową obiektu, co skutkowało przejściem części jej klientów przez pozwaną spółkę.

Co do zarzutu braku zakupu programów komputerowych, powód przekonująco wskazał, że wnioski w zakresie koniecznych zakupów powinni zgłaszać kierownicy działów. Powód podał, że nigdy wniosków w tym przedmiocie nie otrzymał, zaś strona pozwana w żaden sposób nie zdołała skutecznie obalić tego twierdzenia.

Strona pozwana nie zdołała również udowodnić, że powód przeznaczał zbyt duże kwoty na fundusz płac w serwisie. Przede wszystkim nie podała, jaka część funduszu płac przypada na okres I półrocza 2016, kiedy powód naliczał wynagrodzenia, a jaka część dotyczy wynagrodzeń obliczanych i wypłacanych w II półroczu 2016r. Nie ma w tym zakresie także porównania do pracowników działu handlowego.

Odnosząc się do ostatniego z zarzutów tj. braku amortyzacji know-how – jak wskazał powód decyzja w tym zakresie została podjęta już w 2003r., tj. jeszcze przed objęciem przez niego stanowiska Prezesa Zarządu. Co więcej, do lipca 2016r. bilans spółki był badany 13 razy przez biegłych rewidentów i nie wykazano wtedy nieprawidłowości w tym przedmiocie. D. L. pełniący wówczas funkcję Głównego Księgowego w pozwanej spółce również nigdy nie zgłaszał uwag co do amortyzacji know-how. Dopiero biegły rewident badający w 2017 roku bilans spółki za rok 2016, zasugerował nieprawidłowość w tym zakresie. Zatem nie mogło to w żadnym wypadku stanowić przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w lipcu 2016r.

Reasumując Sąd zważył, iż podnoszone w toku procesu przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie posiadają przymiotu prawdziwości. W świetle ustalonych w sprawie okoliczności nie sposób przyjąć, by do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło z przyczyn choćby w części leżących po stronie powoda. Stąd też uznać należało, że rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pozwanego pracodawcy, a to implikuje obowiązek pracodawcy wypłacenia odprawy pieniężnej powodowi.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku uwzględnił powództwo w całości i na podstawie art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 27.750 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 10.11.2016r. do dnia zapłaty – zgodnie z żądaniem powoda.

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. W 2016r. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosiła 1.850 zł brutto - ustalonego na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (Dz.U. z 2015r., poz. 1385).

Zatem 15-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2016r. odpowiadała kwocie wskazanej w pozwie: 27.750 zł brutto. Skoro powód otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie w wysokości 14.114,29 zł brutto, to wysokość należnej mu odprawy znacząco przekraczałaby maksymalną, dopuszczalną prawem wartość tego świadczenia (3 x 14.114,29 zł = 42.342,87 zł). Z tego względu powodowi należy się jedynie wskazana kwota 27.750 zł brutto, ustalona zgodnie z art. 8 ust. 4 cyt. ustawy.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za zwłokę znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c.

O wymagalności roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony może żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 23 lipca 2013r., sygn. III APa 18/13, LEX nr 1350369). Uznać zatem należy, że odprawa staje się wymagalna z chwilą rozwiązania stosunku pracy. W konsekwencji, w rozpoznawanej sprawie datą wymagalności odprawy pieniężnej był dzień 31 października 2016r., gdyż z tym dniem nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy z powodem i co do zasady już od dnia następującego po tej dacie można liczyć należne powodowi odsetki ustawowe od kwoty głównej roszczenia.

Powód jednak, na rozprawie w dniu 17.07.2019r. wskazał, że domaga się zasądzenia odsetek od dnia 10 listopada 2016r., gdyż był to dzień wypłacania mu wynagrodzenia przez stronę pozwaną (k.194 odwrót). Dlatego też Sąd zasądził odsetki za opóźnienie w wypłaceniu należnej powodowi odprawy licząc od dnia 10.11.2016r. do dnia zapłaty – zgodnie z wolą powoda.

W punkcie II-gim sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005 r. Nr 167 poz. 1398 ze zm.) w zw. z art. 98 §1 k.p.c., nałożył na stronę pozwaną obowiązek zwrotu stosunkowej opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód jako pracownik był zwolniony z mocy ustawy, tj. kwoty 1.387,50 zł, ustalonej na podstawie art. 13 ust.1 cyt. ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 5.03.2007, 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 dnia 28 lipca 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 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała SN z 5.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² §1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt. I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. co do kwoty 14.114,29 zł brutto (wskazanego przez stronę pozwaną w zaświadczeniu o zarobkach powoda – k.42).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.