

UZASADNIENIE

wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach z dnia 24 stycznia 2018 r.

Powód I. W. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym (...) w S. na dotychczasowym lub równorzędnym stanowisku. Wskazał, że w dniu 31.07.2017 r. złożył rezygnację z pełnionej w pozwanej spółce funkcji Prezesa zarządu. Burmistrz S. zadeklarował powierzenie powodowi stanowiska kierownika zakładu w pozwanej spółce. W dniu 23.08.2017 r. powód, w wyniku kolizji drogowej, doznał uszkodzenia kręgosłupa i przebywał od tego dnia na zwolnieniu lekarskim. W dniu 19.09.2017 r. otrzymał od pozwanej spółki oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu rezygnacji przez powoda z pełnionej funkcji. Wobec niewystąpienia przesłanek niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, określonych w art. 52 k.p. oraz art. 53 k.p., oświadczenie pozwanej było wadliwe. Podniósł również, że ewentualne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, wobec niezdolności powoda do pracy oraz objęcia powoda ochroną przedemerytalną, naruszałoby art. 41 k.p. i art. 39 k.p. Pozwana spółka, zawierając z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, zaakceptowała natomiast wynikające z tej okoliczności konsekwencje, w postaci ograniczenia możliwości jej swobodnego rozwiązania.

Pozwana (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa. Zaprzeczyła, aby deklarowała zatrudnienie powoda na stanowisku kierownika zakładu. Nie dysponuje jednocześnie stanowiskiem pracy, które mogłaby zaproponować powodowi. Odwołanie powoda z funkcji Prezesa zarządu, w związku ze złożoną przez powoda rezygnacją, stanowi natomiast dostateczną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Przywrócenie powoda do pracy byłoby w związku z tym niecelowe, a ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 06.05.2009 r. II PK 285/08 – odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do przywrócenia do pracy.

Sprawa została rozpoznana w postępowaniu zwykłym.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód I. W. urodził się (...) Nie świadczył pracy w warunkach szczególnych ani w szczególnym charakterze.

Jedynym wspólnikiem pozwanej spółki jest Gmina S.. Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej (...) w S. z dnia 28.06.2013 r., powód został powołany na Prezesa zarządu pozwanej spółki. Następnie pozwana w dniu 01.07.2013 r. zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, zatrudniając powoda na stanowisku Prezesa zarządu pozwanej spółki.

Dowody:

- przesłuchanie powoda I. W. (k-62-63),
- akta osobowe

Przed 31.07.2017 r. Burmistrz S. świadek T. C. nie proponował powodowi objęcia w pozwanej spółce stanowiska kierownika zakładu.

W okresach od 28.06.2017 r. do 17.08.2017 r. i od 28.08.2017 r. do 09.10.2017 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W dniu 31.07.2017 r. powód złożył rezygnację z funkcji Prezesa zarządu w pozwanej spółce. W dniu 18.08.2017 r. powód rozmawiał z A. S., który miał zostać powołany na Prezesa zarządu pozwanej spółki, o objęciu przez siebie stanowiska kierownika zakładu w pozwanej. Wskazał, że ustalił to z Burmistrzem. A. S. spotkał się w związku z tym z Burmistrzem, świadkiem T. C., który stwierdził, że wszelkie decyzje kadrowe dotyczące powoda będzie podejmował jedynie A. S.. Podczas kolejnego spotkania z powodem, A. S. nie odniósł się pozytywnie do kwestii objęcia przez powoda stanowiska kierownika zakładu w pozwanej spółce. Nie informował również powoda o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę.

M. S. zatrudniona jest w pozwanej spółce na stanowisku majstra. Pod koniec 2017 r. rozwiązała łączącą ją z pozwaną umowę o pracę. W styczniu pozwana spółka ponownie zatrudniła M. S..

W dniu 04.09.2017 r. na funkcję Prezesa zarządu w pozwanej spółce został powołany A. S., który wiedział, że od dnia 01.10.2017 r. powód będzie objęty ochroną przedemerytalną. Działający za pozwaną A. S., po zapoznaniu się z sytuacją finansową pozwanej spółki, podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. W dniu 14.09.2017 r. sporządził pisemne oświadczenie o jej rozwiązaniu bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę - złożoną przez powoda rezygnację z funkcji Prezesa zarządu pozwanej spółki. Powód otrzymał przedmiotowe oświadczenie drogą pocztową, w dniu 19.09.2017 r.

Dowody:

- zeznania świadka T. C. (k-49v-50),
- zeznania świadka K. T. (k-50),
- zeznania świadka B. B. (k-50),
- przesłuchanie powoda I. W. (k-62-63),
- przesłuchanie za pozwaną A. S. (k-63-64),
- akta osobowe.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jest zasadne.

Kodeks pracy przewiduje możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia wyłącznie z powodów określonych w art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p.

W myśl art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem; 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Natomiast zgodnie z art. 53 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące - gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową; 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W przedmiotowej sprawie pozwana spółka rozwiązała natomiast z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako powód - złożoną przez powoda rezygnację z funkcji Prezesa zarządu pozwanej spółki, i podając jednocześnie, że rozwiązanie umowy następuje z przyczyn leżących po stronie powoda.

Wg art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, będącego szczególnym sposobem ustania stosunku pracy, winna stanowić skonkretyzowanie przesłanek objętych wyłącznie treścią art. 52 § 1 k.p. bądź art. 53 § 1 k.p. W niniejszej sprawie żadna z przyczyn rozwiązania stosunku pracy, określonych w w/w przepisach prawa, nie wystąpiła.

Powoda I. W. z pozwanym (...) w S. łączyły dwa niezależne stosunki prawne: korporacyjny - związany z pełnioną funkcją Prezesa zarządu w pozwanej (którego źródłem była uchwała organu spółki) i pracowniczy - związany z zatrudnieniem powoda na stanowisku Prezesa zarządu w pozwanej spółce (którego źródłem była umowa o pracę). Rezygnacja powoda z funkcji Prezesa zarządu w pozwanej spółce w dniu 31.07.2017 r. stanowiła wystarczającą przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę. Decyzja pozwanej w tym zakresie, ujęta w jej oświadczeniu z dnia 14.09.2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, mogła jednak zostać podjęta wyłącznie w trybie wypowiedzenia umowy. Pozwana, wskazując jako przyczynę - rezygnację przez powoda z funkcji Prezesa zarządu pozwanej spółki, rozwiązała natomiast umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Okoliczność niezdolności powoda do pracy w chwilach: sporządzenia w/w oświadczenia przez pozwaną i jego złożenia powodowi, stanowiąca przeszkodę do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem (w myśl art. 41 k.p.), nie uprawniała pozwanej do rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, w sposób niezgodny z prawem, z powołaniem się na przyczynę nieobjętą dyspozycjami art. 52 § 1 k.p. ani art. 53 § 1 k.p. Powództwo, z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę oświadczeniem pozwanej z dnia 14.09.2017 r., jest zatem zasadne.

W myśl art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Wybór rodzaju roszczenia w sytuacji bezprawnego rozwiązania umowy o pracę należy do pracownika.

Zgodnie z art. 56 § 2 k.p. przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio. W myśl natomiast art. 45 § 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Zasądzenie odszkodowania zamiast żądanego przywrócenia do pracy nie zostało pozostawione dowolnemu uznaniu sądu i uzasadnione może być jedynie szczególnymi okolicznościami. Nie stanowią takich okoliczności np.: zmniejszenie stanu zatrudnienia, o ile redukcja etatu nie dotyczy stanowiska pracy zajmowanego przez zwalnianego pracownika (tak - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 566/97) czy zatrudnienie innego pracownika na miejsce zwolnionego pracownika (tak - wyrok wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r., I PKN 572/97).

Ponadto, jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12, niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej, odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ustawy z 15.9.2000 r. Kodeks spółek handlowych, nie wyłącza roszczenia o przywrócenie do pracy. Stosunek pracy jest bowiem odrębnym od korporacyjnego stosunkiem prawnym. Jego istnienie nie jest uzależnione od faktycznego świadczenia pracy przez pracownika. Pracownik realizuje natomiast wynikające z restytucyjnego wyroku orzeczenie, poprzez zgłoszenie gotowości do pracy w terminie 7 dni od jego uprawomocnienia się. Nie uzyskuje jednocześnie, jak w przedmiotowej sprawie, prawa do zarządu pozwaną spółką, którego, w związku ze skutecznie złożoną rezygnacją z funkcji Prezesa zarządu i niezaskarżoną uchwałą o powołaniu nowego zarządu, nie może już wykonywać. Przywrócony zostaje do pracy na warunkach obowiązujących po odwołaniu z funkcji Prezesa zarządu. Strony stosunku pracy mogą wówczas ukształtować treść łączącej je umowy o pracę w dogodny dla nich sposób.

Pozwana spółką jest pracodawcą, a więc podmiotem dysponującym profesjonalną służbą kadrowo-płacową. Zawierając z powodem umowę o pracę na stanowisku tożsamym z pełnioną przez powoda funkcją w ramach stosunku korporacyjnego, mogła ukształtować jej treść w korzystny dla siebie sposób - zawierając umowę na okres pełnienia

przez powoda przedmiotowej funkcji. Nie zrobiła tego jednak. Zawarła umowę na czas nieokreślony, godząc się tym samym na wynikającą z tej okoliczności gwarancję stabilności zatrudnienia powoda, określoną w kodeksie pracy.

Nieuwzględnienie roszczenia restytucyjnego oznaczałoby pozbawienie, znajdującego się obecnie w okresie ochrony przedemerytalnej, powoda, uprawnienia do restytucji stosunku pracy, przyznanego przez kodeks pracy, w sytuacji gdy przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie było zawinione, nieprawidłowe wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda (podobnie – uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16.05.2012 r. III PZP 3/12). Istotną w tej mierze okolicznością są również zeznania Burmistrza S. świadka T. C., uprawnionego do reprezentacji jedynego współnika pozwanej spółki – Gminy S.. Jak zeznał świadek na rozprawie w dniu 04.12.2017 r. (k-49v), nowy zarząd pozwanej spółki, powołany 01.09.2017 r., „musiał podjąć szybko decyzję, ponieważ od 01.10.2017 r. powód wchodził w ochronę przedemerytalną.” Faktycznie, w związku z wejściem w życie w dniu 01.10.2017 r. ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, powód na mocy art. 24 ust. 1 przedmiotowej ustawy w zw. z art. 39 k.p., zostałby objęty ochroną przedemerytalną. Zgodnie bowiem z art. 24 ust. 1 w/w ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Natomiast w myśl art. 39 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku.

Pozwana spółka, rozwiązując niezwłocznie z powodem umowę o pracę, w okresie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, i bez uzasadniającej taki tryb ustania stosunku pracy, przyczyny, miała zatem na względzie okoliczność objęcia powoda, który ukończył 61 lat w dniu (...), ochroną przedemerytalną, od dnia 01.10.2017 r. Takie działanie pozwanego pracodawcy, ewidentnie naruszające zasady współżycia społecznego, również uzasadnia uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy.

Mając powyższe na uwadze przywrócono powoda do pracy na obowiązujących w chwili rozwiązania umowy o pracę warunkach pracy i płacy na podstawie art. 56 § 1 k.p.

W oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w chwili złożenia pozwu, zasądzono od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazano ściąganie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Słubicach kwoty 7.200,00 zł tytułem opłaty sądowej od której uiszczenia powód był zwolniony.