

Sygn. akt VI Pa 24/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim

w składzie następującym:

Przewodniczący : SSO Iwona Wysowska (spr.)

Sędziowie: SO Ewa Michalska

SO Tomasz Korzeń

Protokolant: st.sekr.sądowy Aneta Symeryak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 maja 2018 roku w Gorzowie Wielkopolskim

sprawy z powództwa I. W.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Słubicach Wydziału Pracy

z dnia 24 stycznia 2018 roku, sygn. akt IV P 62/17

I. Oddala apelację.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda 120 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń

Sygn. akt VI Pa 24/18

UZASADNIENIE

Powód I. W. domagał się przywrócenia do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Usług (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością 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 spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Przedsiębiorstwo Usług (...) 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.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018 r., sygn. akt IV P 62/17 Sąd Rejonowy w Słubicach w pkt I przywrócił powoda I. W. do pracy w pozwanym Przedsiębiorstwie Usług (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy, w pkt II zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 180,00 zł, tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a w pkt III nakazał ściągnąć od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa Kasa Sądu Rejonowego w Słubicach kwotę 7.200,00 zł, tytułem opłaty sądowej, od której uiszczenia powód był zwolniony.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód I. W. urodził się (...) r. Nie świadczył pracy w warunkach szczególnych ani w szczególnym charakterze. Jedynym współnikiem pozwanej spółki jest Gmina S.. Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników pozwanej spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Przedsiębiorstwa Usług (...) 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. 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.

Przy tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jest zasadne. Sąd Rejonowy wyjaśnił, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z 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.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że 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. Przy czym powoda I. W. z pozwanym Przedsiębiorstwem Usług (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością 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. Powództwo, z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę oświadczeniem pozwanej z dnia 14.09.2017 r., Sąd Rejonowy uznał za zasadne.

Jednocześnie 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.

Sąd Rejonowy zauważył, iż 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.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zaskarżając powyższy wyrok w części obejmującej pkt I wyroku i wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w wysokości określonej w Kodeksie pracy. Pozwana przedmiotowemu orzeczeniu zarzuciła obrazę prawa materialnego, tj.

art. 45 § 2 polegającą na przywróceniu powoda do pracy na stanowisku prezesa zarządu pozwanej spółki, pomimo iż tego rodzaju przywrócenie do pracy jest niecelowe z powodu skutecznego i zgodnego z prawem odwołania powoda z zajmowanej funkcji przez właściwy organ spółki oraz powołaniem w miejsce powoda innej osoby.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że uważa wyrok za niesłuszny, albowiem Sąd Rejonowy przywrócił powoda do pracy, której na skutek niezasiadania w zarządzie w oczywisty sposób wykonywać nie może. Z kolei uzasadniając przywrócenie do pracy Sąd Rejonowy powołał się jednak na stany faktyczne oraz orzeczenia Sądu Najwyższego, które zupełnie nie przystają do realiów niniejszej sprawy. W ocenie skarżącego Sąd całkowicie pominął przyczynę podjęcia wymienionej uchwały oraz przemilczał bardzo istotne fragmenty jej uzasadnienia. Uchwała ta powstała na tle rozbieżności w orzecznictwie Sądu Najwyższego, albowiem w części wyroków pojawiła się koncepcja, iż odwołanemu członkowi zarządu w ogóle, niejako automatycznie z mocy z art. 203 ksh, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy. W cytowanej uchwale III PZP 3/12 Sąd Najwyższy, stwierdzając generalną możliwość przywrócenia do pracy byłego członka zarządu, wyraźnie ograniczył ją tylko do przypadku określonego w art. 42 § 3 k.p. A taki w niniejszej sprawie oczywiście nie zachodzi. Odpowiedni fragment uzasadnienia tejże uchwały należy przytoczyć. Otóż zdaniem Sądu Najwyższego „z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunki pracy, w którym obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane. Gdyby zatem prawo pracy nie dysponowało instrumentami pozwalającymi zapobiec takiej sytuacji, można by się zastanawiać, czy istotnie wykładnia językowa art. 203 § 1 zdanie drugie KSH i art. 370 § 1 zdanie drugie KSH prowadzi do wyniku niemożliwego do zaakceptowania. Tymczasem sąd pracy ma możliwość wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przywrócenia do pracy właśnie wtedy, kiedy uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe

art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 1 k.p. w związku art. 56 § 2 k.p. Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w pełni uzasadnia zastosowanie tych przepisów i wybranie za pracownika roszczenia o odszkodowanie, bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 marca 2011 r., II PI< 201/10, z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 479/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 377; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 540), ponieważ z chwilą odwołania traci on możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy). To z

kolei pozwala uznać, że nie jest możliwe uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy". I dalej - co szczególnie ważne - „rzeczywisty problem pojawia się natomiast w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem zastosowaniu art. 45 § 2 k.p. sprzeciwia się paragraf 3 tego przepisu. Jak wyraźnie zatem widać z przedstawionego wyżej wyводу, w sytuacji w której pracownik nie może wykonywać pracy, a żaden przepis szczególnie nie uniemożliwia sądowi wyboru określonego w art. 45 § 2 kp, jedynym rozstrzygnięciem, jakie powinno zostać wydane, przy uznaniu powództwa za usprawiedliwione co do zasady, jest orzeczenie o odszkodowaniu. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w uchwale, na którą powołał się powód oraz Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku.

Dla Sądu Rejonowego argumentem za przywróceniem do pracy mają być powody potwierdzające zasadność roszczenia jako takiego. Jest to rozumowanie błędne. Sąd pracy orzeka o przywróceniu do pracy albo o odszkodowaniu tylko w przypadku uznania zasadności zarzutów dotyczących bezprawności dokonanego rozwiązania umowy o pracę i zasądza jedno z tych roszczeń na podstawie przepisów KP, bez potrzeby odwoływania się do dyspozycji art. 477¹ KPC (zob. wyr. SN z 25.2.2009 r., II PK 181/08)

Ponadto pozwana wskazała, iż w niniejszej sprawie zaskarżone orzeczenie doprowadziłoby do restytucji zatrudnienia, którego powód nie może wykonywać i którego to stanu pracodawca nie mógłby nawet w przyszłości zmienić poprzez wypowiedzenie zmieniające, bowiem właśnie dopiero skutek przywrócenia do pracy powód zostałby objęty ochroną z art. 39 kp. W rezultacie powód, nie świadcząc pracy, uzyskałby nieznaną ustawie odszkodowanie w wysokości blisko czteroletnim poborom, gdzie ich miesięczna wysokość jest wyższa od otrzymywanego przez któregośkolwiek pracownika aktualnie zatrudnionego w pozwanej spółce. Uwzględnienie takiego roszczenia oczywiście i bezpośrednio godzi w społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa podmiotowego, jakim jest roszczenie do przywrócenia do pracy (art. 8 kp). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono także pogląd, że jeżeli jedynym celem podnoszenia roszczenia o przywrócenie do pracy jest uzyskanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i pracownik kieruje się wyłącznie tak rozumianym interesem finansowym, a nie potrzebą odzyskania pracy, istnieje podstawa dla oceny jego żądania jako sprzecznego ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 I<P). Może to uzasadniać orzeczenie o odszkodowaniu w miejsce przywrócenia do pracy (wyr. SN z 12.5.2010 r., I PK 10/10, Legalis).

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W ocenie powoda, argumenty pozwanego mające przemawiać przeciwko uwzględnieniu żądania powoda przywrócenia do pracy są chybione. W pierwszym rzędzie podkreślenia wymaga, że idąc tokiem myślenia pracodawcy mógłby on za zapłatę odszkodowania przewidzianego w artykule 45 k.p. niejako „wykupić się” od ochrony przed wypowiedzaniem umów, którą pracownikowi przed zwolnieniem zapewnia prawo. Stawiany zatem w dalszej części powodowi zarzut nadużycia prawa podmiotowego, należałoby zatem postawić pracodawcy. Pracodawca ani przed sądem pierwszej instancji, ani w apelacji nie przedstawił żadnego istotnego powodu, dlaczego uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy miałyby być niecelowe albo niemożliwe. Przywołana okoliczność jakoby powodem takim była odwołanie czy rezygnacja pracownika z funkcji w zarządzie spółki nie może się ostać na tle uzasadnienia uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego w sprawie III CZP 3/12, na którą choć pozwany sam się wyraźnie przywołuje, to czyni to bardzo selektywnie. Pomija bowiem konkluzję zawartą na dwóch ostatnich stronach uzasadnienia tej uchwały, wyraźnie odnoszącej się do szczególnej sytuacji pracownika podlegającego ochronie przedemerytalnej. Sąd Najwyższy podkreśla, bowiem że chociaż w takim przypadku przywrócenie do pracy spowoduje nawiązanie ze strony pracownika jedynie formalnej więzi z pracodawcą bez faktycznego świadczenia pracy na stanowisku odwołanego zarządu chyba, że strony dojdą do faktycznego porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy i płacy, to jednak taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności uprzedniej woli samego pracodawcy. To on bowiem w zakresie swojej suwerennej woli zdecydował o zawarciu z powodem jako z członkiem zarządu umowy o pracę na czas nieograniczony, mimo faktu, iż powierzył mu "obowiązki ograniczone co do zasady okresem sprawowania funkcji w zarządzie". Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że „z samej istoty powierzonych obowiązków pracowniczych naturalnych i uzasadnionym rodzajem umowy o pracę w takim przypadku byłaby umowa na podstawie wyboru lub na czas wykonywania obowiązków członka zarządu racjonalnych pracodawca miał bowiem możliwość uniknięcia skutków będących następstwem odwołania i kolizji faktu odwołania z przepisami ochronnymi. Jeśli mimo to zgodził się na umowę o

pracę na czas nieokreślony to z wszystkimi skutkami z niej wynikającymi Także z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązywania umowy o pracę przez pracodawcę." Powód za niezrozumiały również uznaje argument apelacji, jakoby Sąd meriti pominął przyczyny podjęcia tej uchwały i nie uwzględnił, że Sąd Najwyższy w uchwale tej wskazywał, że generalna możliwość przywrócenia do pracy byłego członka zarządu miała być ograniczona wyłącznie do przypadku określonego w artykule 42 3 k.p. Lektura tego orzeczenia wskazuje że Sąd Najwyższy w przedmiotowej sprawie w ogóle do kwestii wypowiedzeń zmieniających się nie odnosił. Pozwany podnosząc zarzut, że powodowi ochrona przedemerytalna nie przysługiwała pomija kontekst czasowy podejmowanych przez siebie działań. Otóż pracodawca - i to rozumiany jako prezes zarządu spółki składający oświadczenie woli I. W., jak i pracodawca rozumiany jako faktyczny decydent czyli przedstawiciel większościowego wspólnika - burmistrz S. T. C. - był w pełni świadomy, że z dniem 1 października 2017 r powód rozpoczyna korzystać z ochrony przedemerytalnej na podstawie artykułu 39 k.p. (fakt ten obaj potwierdzili w swoich zeznaniach). Z kolei długotrwała nieobecność powoda w pracy, będąca konsekwencją wypadku komunikacyjnego, również czyniła wypowiedzenie niemożliwym przez treść art. 41 k.p. Skoro stan zdrowia powoda nie rokował możliwości jego powrotu do pracy przed 1 października 2017 r. , to pracodawca z pełną świadomością złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem prawa. Właśnie takie działanie, a nie zgłoszone przez powoda żądanie przywrócenia do pracy, powinno być uznane za nadużycie prawa, niekorzystające z ochrony. Na marginesie podkreślenia także wymaga, że powód nie oczekiwał i nadal nie oczekuje, by przywrócenie do pracy wiązało się z biernością po jego stronie. Wyrażał, bowiem gotowość do pracy na odpowiednio niższym stanowisku kierowniczym jako podległy obecnemu prezesowi zarządu A. S., czemu dał wyraz również zeznając w charakterze strony. Rzeczywistą przeszkodą do powrotu powoda do pracy nie był więc faktyczny brak możliwości zatrudnienia na stanowisku dotychczasowym czy zbliżonym tylko negatywne nastawienie obecnego prezesa do osoby powoda, co wynika jasno z treści jego zeznań na ostatniej rozprawie.

Powód wskazuje również, że po utracie pracy u pozwanego, poszukuje innego zatrudnienia od stycznia 2018 r. i mimo, iż wszędzie jest zapewniany o swojej fachowości - przeszkodą w podjęciu pracy jest wiek i przysługująca mu ochrona przedemerytalna.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60).

Sąd Okręgowy zważył, że na etapie postępowania apelacyjnego spór w sprawie sprowadzał się do ustalenia, czy żądanie przez powoda przywrócenia do pracy zasługiwało na uwzględnienie. W szczególności kwestią wymagającą rozważenia było ustalenie, czy uzasadnione jest przywrócenie do pracy pracownika zatrudnionego jako Prezes Zarządu, w sytuacji utraty mandatu członka zarządu.

Na wstępie należy wskazać, iż Sąd Okręgowy po analizie zgromadzonego materiału dowodowego w całości podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, uznając za prawidłowe i przyjmując je za własne.

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 k.p. 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.

W apelacji pozwana wskazuje, że przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe, bowiem powód nie może być zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu. Powód natomiast twierdzi, że możliwe jest przywrócenie go do pracy na odpowiednim niższym stanowisku kierowniczym. Obie strony natomiast podjęły się analizy uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2012 r., w sprawie III PZP 3/12.

W ocenie Sądu Okręgowego, jak słusznie zauważył Sąd I instancji, żądanie przywrócenia do pracy byłego prezesa zarządu nie jest wyłączone w okolicznościach niniejszej sprawy. Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym odrębnym od stosunku korporacyjnego. Rezygnacja z pełnienia funkcji prezesa zarządu w spółce kapitałowej, nie skutkuje automatycznym rozwiązaniem stosunku pracy. Stosunki te podlegają odrębnym regulacjom prawnym. Strony mogą, w zakresie określonym przepisami, dostosować stosunek pracy do pełnionej funkcji członka zarządu, tak aby zapewnić odpowiedni poziom ochrony pracodawcy i pracownika. Przykładowo pracodawca może zawrzeć z członkiem zarządu umowę o pracę na czas wykonania określonej pracy, tj. na okres kadencji członka zarządu, bądź umowę o pracę na czas określony. Decydując się z kolei na zawarcie umowy na czas nieokreślony, pracodawca, zobligowany jest do respektowania wynikających z tego tytułu przepisów prawa pracy obowiązków.

Dlatego też, w uchwale Sądu Najwyższego podjętej w składzie siedmiu sędziów z dnia 16 maja 2012 r., sygn. akt III PZP 3/12. Sąd Najwyższy zajął jednoznaczne stanowisko, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej, nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy. Sąd ten wskazał, że ustanie stosunku korporacyjnego w spółce kapitałowej nie prowadzi do automatycznego ustania stosunku pracy, chyba że chodzi o terminową umowę o pracę zawartą na czas pełnienia przez pracownika funkcji w zarządzie spółki. Do rozwiązania stosunku pracy wiążącego pracownika ze spółką konieczne jest podjęcie dodatkowych czynności - wypowiedzenie umowy o pracę. W przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie prawnej, któremu niezgodnie z prawem wypowiedziano umowę o pracę, sąd pracy nie ma możliwości zasądzenia odszkodowania zamiast wydawania orzeczenia o przywróceniu do pracy, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ k.p.c., albowiem sprzeciwia się temu art. 45 § 3 k.p.

Stanowisko to Sąd Najwyższy powtórzył w wyroku z dnia 5 października 2016 r., sygn. akt II PK 210/15.

Odnosząc się do argumentacji pozwanego zauważyć należy, iż wprawdzie Sąd Najwyższy w przywołanej uchwale z dnia 16 maja 2012 r., III PZP 3/12 wskazał, że wybór przez sąd odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy może być uzasadniony, gdy odwołany członek zarządu takiego stanowiska objąć nie może. Jednak nie jest obowiązkiem sądu dokonywanie takiego wyboru za pracownika w każdym przypadku niejako automatycznie, bez rozważenia okoliczności w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę.

Zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 KP w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może nastąpić wyjątkowo. Dopuszczalność odstąpienia od tej zasady powinna być oceniana szczególnie w sytuacji, w której pracodawca podał niezasadne przyczyny rozwiązania umowy o pracę, co też bezspornie w niniejszej sprawie miało miejsce.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane pozostaje, że likwidacja stanowiska pracy nie stoi na przeszkodzie przywróceniu do pracy pracownika, z którym pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa. Natomiast

ustalenie, że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 KP w związku z art. 232 KPC) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., sygn. akt II PK 111/16).

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia Sądu Rejonowego, w tym zakresie, a samo stwierdzenie pozwanego, iż zachodzi brak możliwości objęcia przez powoda stanowiska prezesa zarządu, nie mogło skutkować zmianą zaskarżonego orzeczenia. Pozwany w toku postępowania przed Sądem I instancji nie wykazał jakoby nie miał możliwości zagwarantowania powodowi innego stanowiska. Z kolei decydując się na zawarcie umowy na czas nieokreślony winien z taką koniecznością się liczyć.

Jak zasadnie zauważył Sąd Rejonowy członkowi zarządu przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy, a do stron należy ukształtowanie stosunku pracy na nowo. Przy czym Sąd Rejonowy, ponad rozważania prawne odnoszące do wykładni art. 45 § 2 kp rozważył także sytuację powoda, w jakiej znalazł się skutek wadliwego rozwiązania umowy o pracę i wejścia w okres ochrony przedemerytalnej. Konsekwencje zawarcia umowy na czas nieokreślony na stanowisku, na którym czas pełnienia funkcji jest ograniczony obciążają pracodawcę, w tym zakresie ograniczonej możliwości rozwiązania stosunku pracy oraz koniecznością liczenia się z realizacją przez pracownika jego uprawnień wynikających z niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy w całości podzielił te rozważania.

Reasumując zgodzić się należy z twierdzeniem, iż nie jest możliwe, aby w ramach reaktywowanego stosunku pracy powód wykonywał obowiązki i realizował uprawnienia członka zarządu, wobec braku mandatu do pełnienia funkcji. Nie oznacza to jednak, iż wyrok przywracający do pracy odwołanego członka zarządu będzie niewykonalny (por. Z. Kubot, Umowy o pracę z członkami zarządu spółek kapitałowych, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1995, nr 1, s. 42). Należy zauważyć, iż odwołany członek zarządu, w wyniku przywrócenia do pracy, stanie się jedynie pracownikiem, a nie będzie posiadał statusu osoby wchodzącej w skład organu zarządzającego. Był członkiem zarządu, który utracił prawo do wykonywania obowiązków i uprawnień członka zarządu nie może skutecznie pozostawać jedynie na stanowisku, do którego zajmowania konieczne jest istnienie stosunku korporacyjnego. Brak mandatu do pełnienia funkcji nie wyklucza jednak możliwości orzeczenia przywrócenia do pracy.

Mając na uwadze powyższe apelacja na podstawie art. 385 k.p.c. podlegała oddaleniu.

Z uwagi na wynik sprawy na podstawie 98 § 1 k.p.c. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda zwrot kosztów postępowania przed Sądem II instancji. Wysokość tych kosztów Sąd Okręgowy ustalił w oparciu o § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 poz. 265 ze zm. j.t.) na kwotę 120,00 zł.

SSO Ewa Michalska SSO Iwona Wysowska SSO Tomasz Korzeń