

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 12 września 2018 roku, Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygnaturze akt XP 1199/17

1. zasądził od pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w Ł. na rzecz powódki A. N. kwoty:
 - a. 7.500 zł tytułem odszkodowania za naruszające prawo rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 listopada 2017 roku do dnia zapłaty;
 - b. 15.000 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 września 2018 roku do dnia zapłaty;
 - c. 2.736 zł tytułem kosztów procesu;
2. oddalił powództwo w pozostałej części;
3. nadał wyrokowi w punkcie 1 podpunkty a) i b) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.500 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne

Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w Ł. prowadzi działalność w zakresie zarządzania nieruchomościami wykonywanego na zlecenie. Zgodnie z zapisem w KRS oświadczenie woli za spółdzielnię składają dwaj członkowie zarządu lub jeden członek zarządu i osoba przez zarząd do tego upoważniona (pełnomocnik).

Uchwałą nr 425/2000, podjętą na posiedzeniu Zarządu SM (...) w Ł. w dniu 27 grudnia 2000 roku udzielono pełnomocnictwa P. L. - Prezesowi Zarządu, do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w charakterze pracodawcy od 1 stycznia 2001 roku.

Spółdzielnia działała na zasadach, określonych w Statucie i regulaminów: Regulaminu Rady Nadzorczej Spółdzielni oraz Regulaminu Pracy Zarządu Spółdzielni.

Zgodnie z § 13 Regulaminu Pracy Zarządu SM, w czasie nieobecności Prezesa Zarządu, jego obowiązki przejmuje członek Zarządu.

A. N. zatrudniona była w pozwanej Spółdzielni na podstawie umowy o pracę od dnia 15 października 2014 roku na stanowisku członka Zarządu, kierownika ds. techniczno – eksploatacyjnych. Od dnia 1 lipca 2015 roku powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku Wiceprezesa Zarządu ds. technicznych.

Powódka otrzymywała premie kwartalne do III kwartału 2016 roku.

Uchwałą nr 3/ (...) Rady Nadzorczej z dnia 5 stycznia 2017 roku powódka nie otrzymała premii za IV kwartał 2016 roku.

Uchwałami nr 17/ (...) i nr (...) Rady Nadzorczej z dnia 6 lipca 2017 roku powódka nie otrzymała premii za I i II kwartał 2017 roku.

Uchwałą nr 4/ (...) Walnego Zgromadzenia, odbytego w częściach w dniach 5, 6, 7 i 8 czerwca 2017 roku, powódka uzyskała absolutorium za okres od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku.

Do obowiązków powódki należał nadzór i kontrola oraz prowadzenie całej działalności działu technicznego, który zajmował się wszystkimi zasobami spółdzielni.

Współpraca powódki z prezesem Zarządu P. L., nie układała się dobrze. W Radzie Nadzorczej, która funkcjonowała do czerwca 2017 roku, byli członkowie, którzy sprzyjali powódce, i członkowie, którzy sprzyjali prezesowi P. L.. Od czerwca 2017 roku powódka rozpoczęła współpracę z nową Radą Nadzorczą, która gromadziła zwolenników Prezesa Zarządu.

Pozwana co miesiąc składała deklaracje śmieciowe. W sierpniu 2017 roku pracownik Urzędu Miasta M. N. przeprowadził kontrolę. Powódka od pracowników dowiedziała się, że przyczyną kontroli są błędnie złożone deklaracje, tj. zawierające niezgodności między stanem deklarowanym, a stanem faktycznym.

Deklaracjami śmieciowymi zajmował się Prezes P. L. oraz pracownik działu technicznego M. W.. M. W. (aktualnie K.) przygotowywała deklaracje, które podpisywał Prezes. Dotyczyło to deklaracji zaległych.

Powódka, podczas nieobecności M. W., znalazła na jej biurku kartkę o treści: „dzwonił N., szykuje dla nas kary za to co miałś zrobić, a to czego nie zrobiłaś, zadzwoń do niego pilnie”. Powódka zadzwoniła do M. N. i dowiedziała się, że nie wszystkie kwestie, wcześniej ustalone, zostały dopełnione. Powódka umówiła się na spotkanie. Informację o tym przekazała Prezesowi P. L..

Powódka w dniu 11 sierpnia 2017 roku spotkała się z pracownikiem Urzędu Miasta M. N.. W toku rozmowy, powódka dowiedziała się, że Spółdzielnia ma niezamknięte sprawy dotyczące deklaracji śmieciowych z 2014 roku. M. N. wręczył powódce postanowienie, kolejne wezwania oraz okazał dokumentację, o której powódka nie wiedziała. Była to korespondencja prowadzona między Urzędem Miasta, a pozwaną reprezentowaną przez Prezesa. Dokumenty przygotowywała M. W..

W wezwaniach, które odebrała powódka, była wskazany termin 7 dni na złożenie dokumentów. Powódka wyjaśniła, że nie jest możliwe dotrzymanie zakreślonego terminu z uwagi na to, że 12 i 13 sierpnia to weekend, 14 i 15 sierpnia były dniami wolnymi w spółdzielni. Powódka od 17 sierpnia 2017 roku do 28 sierpnia 2017 roku miała zaplanowany urlop wypoczynkowy, a od 28 sierpnia 2017 roku Prezes P. L. szedł na urlop. Powódka, ustnie, ustaliła termin złożenia dokumentów do dnia 11 września 2017 roku. M. N. ustnie wyraził zgodę na powyższe. M. N. wskazał, że deklaracje winny być podpisane przez dwóch członków zarządu, zgodnie z reprezentacją spółdzielni.

Powódka, w środę 16 sierpnia 2017 roku, przekazała na dziennik odebrane w Urzędzie wezwania. Przedstawiła Prezesowi stanowisko pracownika (...) oraz poinformowała o ustalonym, przedłużonym terminie do dnia 11 września 2017 roku na złożenie dokumentów.

Powódka korzystała z zaplanowanego urlopu wypoczynkowego. Po powrocie do pracy, otrzymała od M. W. deklaracje do weryfikacji. Nie zostały one wysłane w trakcie urlopu powódki. Dokumenty były przygotowane i podpisane przez Prezesa L..

Nie wszystkie deklaracje zostały przygotowane.

Część deklaracji zostało przedstawionych powódce w dniu 16 sierpnia 2017 roku. Powódka poprosiła do dodatkowe dokumenty do weryfikacji. Po powrocie z urlopu, na początku września, powódka prosiła o kolejne dokumenty do weryfikacji. Powódka weryfikując dokumenty stwierdziła niezgodność dotyczącą wielkości pojemników na śmieci między stanem zadeklarowanym, a istniejącym w rzeczywistości. Powódka zdecydowała by nie wysłać deklaracji do czasu powrotu Prezesa i wyjaśnienia niezgodności. Termin byłby zachowany. Na początku września 2017 roku zostały złożone tylko bieżące deklaracje.

M. W. nie kontaktowała się w Prezesem Zarządu, aby poinformować, że nie wysłała deklaracji i korekt do (...), zgodnie z poleceniem Prezesa. Także Prezes L. nie kontaktował się w tej sprawie z powódką, ani M. W..

Na dzień 7 września 2017 roku, nie wszystkie deklaracje były przygotowane. Reszta deklaracji była składana sukcesywnie, w miarę ich przygotowania.

W okresie od połowy sierpnia 2017 roku do połowy września 2017 roku, nikt ze strony pozwanej, nie kontaktował się z M. N..

Wezwaniami z dnia 6 kwietnia 2016 roku i z dnia 12 października 2016 roku, Miasto Ł. wezwało pozwaną do złożenia w terminie 7 dni od dnia doręczenia wezwania, deklaracji o wysokości opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi, z uwzględnieniem pojemników wykorzystywanych do gromadzenia odpadów komunalnych powstających na terenie lokali użytkowych.

Wezwania do złożenia deklaracji o wysokości opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi, zostały wystawione w dniu 7 sierpnia 2017 roku.

Kolejne wezwania z dnia 10 sierpnia i 11 sierpnia 2017 roku, powódka odebrała osobiście w dniu 11 sierpnia 2017 roku w Urzędzie.

Pismem z dnia 31 sierpnia 2017 roku czterech członków Rady Nadzorczej skierowało wniosek o uwzględnienie w porządku obrad posiedzenia Rady Nadzorczej punktu o podjęcie uchwały o odwołaniu A. N. z funkcji członka Zarządu – Wiceprezesa Zarządu ds. technicznych SM (...) w Ł., rozwiązaniu umowy o pracę z A. N. oraz delegowaniu dwóch członków Rady Nadzorczej SM do reprezentowania Spółdzielni przy czynnościach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z A. N..

Na posiedzeniu Prezydium Rady Nadzorczej SM w dniu 31 sierpnia 2017 roku ustalono porządek obrad Rady Nadzorczej w dniu 7 września 2017 roku wpisując m.in. „podjęcie uchwały w sprawie odwołania Pani A. N. z funkcji Członka Zarządu wiceprezesa ds. (...) SM (...) w Ł. i wypowiedzenia umowy o pracę”.

W dniu 7 września 2017 roku powódka złożyła zwolnienie lekarskie stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od dnia 7 września 2017 roku do dnia 20 września 2017 roku.

Tego samego dnia powódka złożyła pismo z odniesieniem się do zarzutów stawianych jej we wniosku o odwołanie z funkcji Wiceprezesa Zarządu i wypowiedzenie umowy o pracę.

Na posiedzeniu Rady Nadzorczej SM w dniu 7 września 2017 roku Przewodniczący Rady poinformował, że A. N. złożyła pismo z odniesieniem się do zarzutów czterech członków Rady. Wskazał również, iż Prezes P. L. złożył wniosek dotyczący zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę - w miejsce rozwiązania za wypowiedzeniem zastosować rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp – w przypadku odwołania A. N. z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. (...) SM. Przewodniczący podkreślił, że wniosek Prezesa Zarządu jest dalej idący w stosunku do wniosku czterech członków Rady Nadzorczej, wobec tego powinien być głosowany w pierwszej kolejności. Członkowie Rady zmienili porządek obrad ustalając m.in. „podjęcie uchwały w sprawie odwołania Pani A. N. z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. (...) SM (...) w Ł..

A. N. nie była obecna na posiedzeniu Rady.

Uchwałą Rady Nadzorczej nr (...) z dnia 7 września 2017 r. powódka została odwołana z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. (...). Jako uzasadnienie uchwały wskazano załącznik nr 1 – wniosek Prezesa Zarządu Spółdzielni z dnia 7 września 2017 r. Uchwała wchodziła w życie z dniem jej podjęcia.

W załączniku do uchwały Prezes Zarządu P. L. wskazał, że w sierpniu 2017 r. Spółdzielnia otrzymała z Urzędu Miasta (...) decyzji administracyjnych, w których nakładano na Spółdzielnię obowiązek złożenia korekt do tzw. deklaracji śmieciowych, które to deklaracje dotyczyły znajdujących się w Spółdzielni lokali użytkowych; niewykonanie powołanych decyzji mogło skutkować nałożeniem na Spółdzielnię kar finansowych w wysokości 2 800 złotych od każdej niewykonanej decyzji. Wskazał, że A. N., po powrocie z urlopu

w dniu 28 sierpnia 2017 roku, przejęła od pracownika, podpisaną przez Prezesa, korespondencję i nie informując wstrzymała jej doręczenie.

Pismem z dnia 7 września 2017 roku, Prezes Zarządu P. L. złożył oświadczenie, iż dniem 7 września 2017 roku rozwiązuje z A. N. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp. Wskazano, że „przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest

- odwołanie Pani z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. technicznych SM (...) w Ł. wynikające z Uchwały Nr 21/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 7 września 2017 roku (Uchwała Nr 21/ (...) w załączeniu),

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.”

Powódka została pouczona o prawie i terminie wniesienia odwołania.

W dniu 25 września 2017 roku powódce doręczono listownie oświadczenie o rozwiązaniu umowy. Powódce nie były znane przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Nikt nie kontaktował się z powódką by wyjaśnić jej przyczyny rozwiązania umowy.

W dniu 11 września 2017 roku pozwana wystawiła powódce świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania: art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu Pracy z dniem 7 września 2017 roku.

Świadectwo pracy zostało doręczone powódce w dniu 25 września 2017 roku.

Pismem z dnia 8 września 2017 roku złożonym do Wydziału Finansowego Miasta Ł., powódka oświadczyła, iż nie jest w stanie dostarczyć w uzgodnionym terminie do dnia 11 września 2017 roku, podpisanych przez nią zweryfikowanych deklaracji śmieciowych, wobec jej odwołania z funkcji Wiceprezesa Zarządu ds. (...). Powódka w piśmie wyjaśniła, że w dniu 7 września 2017 roku, przynosząc zwolnienie lekarskie, poleciła M. W. dostarczyć wszystkie deklaracje bez jej podpisu, najpóźniej do dnia 11 września 2017 roku.

Postanowieniem Prezydenta Miasta Ł. z dnia 11 września 2017 roku, zostało wszczęte z urzędu postępowanie w sprawie określenia wysokości opłaty za gospodarowanie odpadami komunalnymi od dnia 1 kwietnia 2017 roku dla nieruchomości położonej w Ł., przy ul. (...).

Pozwana złożyła deklaracje i korekty zaległe z października i listopada 2017 roku. Na pozwaną nie została nałożona z tego powodu żadna kara pieniężna.

A. N. w dniu 2 października 2017 roku złożyła pozew o stwierdzenie nieważności Uchwały Rady Nadzorczej z dnia 7 września 2017 roku w sprawie odwołania jej z funkcji członka zarządu Wiceprezesa ds. (...) SM (...) w Ł..

Prawomocnym wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2018 roku, Sąd Okręgowy w Ł. oddalił powództwo. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że do kognicji Sądu nie należy badanie przyczyn odwołania jej z funkcji członka zarządu, przez Radę Nadzorczą pozwanej. Odwołanie Wiceprezesa Zarządu należy do uznania samorządnego podmiotu jakim jest spółdzielnia, jest swobodną decyzją Rady Nadzorczej i nie jest uzależnione od oceny przyczyn tego odwołania. Uchwały mogą być oceniane tylko i wyłącznie pod kątem formalnej prawidłowości ich podjęcia – nie zaś z punktu widzenia istnienia merytorycznych przyczyn odwołania ze stanowiska. Sąd dokonując oceny formalnej uchwały, wskazał, że została podjęta zgodnie z przepisami, a w toku jej podejmowania nie stwierdzono żadnych uchybień formalnych, które skutkować mogłyby stwierdzeniem jej nieważności.

Uchwałą nr 30/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 9 listopada 2017 roku Rada Nadzorcza postanowiła ustalić, że Zarząd SM składa się w dwóch członków: Prezesa Zarządu SM (...) w Ł. i Członka Zarządu ds. (...) Głównego Księgowego.

Uchwałą nr 31/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 9 listopada 2017 roku Rada Nadzorcza postanowiła zatwierdzić strukturę organizacyjną SM (...) w Ł. od dnia 9 listopada 2017 roku w brzmieniu określonym w załączniku nr 1.

Uchwałą nr 33/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 9 listopada 2017 roku Rada Nadzorcza, po przeprowadzeniu tajnego głosowania, stwierdziła, że Członkiem Zarządu ds. (...) Głównym Księgowym SM (...) w Ł. wybrany został Pan P. P..

Stan faktyczny przedmiotowej sprawy, Sąd ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy oraz akt osobowych, których prawdziwość i rzetelność nie była kwestionowana oraz uzupełniająco na podstawie osobowych źródeł dowodowych w postaci zeznań świadków M. N., M. K. i przesłuchania stron – powódki oraz występującego w imieniu strony pozwanej prezesa zarządu P. L.. Sąd zaznaczył, iż twierdzenia występującego w imieniu strony pozwanej nie zostały uznane za wiarygodne w tej części, która była sprzeczna z twierdzeniami powódki.

W tym zakresie Sąd podkreślił, iż świadek M. N. potwierdził, że powódka ustaliła dłuższy, miesięczny termin na złożenie deklaracji i korekt. Potwierdził również, iż zwrócił powódce uwagę na konieczność prawidłowego podpisania składanych dokumentów, zgodnie z reprezentacją spółdzielni ujawnioną w KRS. Jednocześnie świadek podał, iż nikt ze strony spółdzielni w okresie od połowy sierpnia do połowy września 2017 roku nie kontaktował się w sprawie deklaracji. Nie potwierdził też twierdzeń występującego w imieniu strony pozwanej, iż pozwana złożyła pismo z wnioskiem o prolongatę terminu. Takiego pisma nie przedstawiła strona pozwana.

Powyższe wskazuje, iż pozwana w istocie nie interesowała się kwestią terminowego złożenia deklaracji. Gdyby było to istotne dla pozwanej, zainteresowałaby się skutkami niedotrzymania terminu, wnosilaby o przedłużenie terminu.

Tymczasem tylko powódka wykazywała troskę o zakończenie spraw, którymi zajmował się prezes L. i które dotyczyły zaległych deklaracji, sprzed 2016 roku.

Sąd podkreślił, że świadek M. K. (poprzednio W.), pośrednio potwierdziła wersję powódki, iż przekazała informację o przedłużonym terminie na złożenie deklaracji. Świadek bowiem wskazała, że powódka poinformowała ją, że wszystkie informacje zostały przekazane prezesowi. Nadto trudno wytłumaczyć czemu pozwana nie złożyła deklaracji skoro była przekonana o 7 dniowym terminie, który upływał w dniu 18 sierpnia 2017 roku. Nadto prezes wskazywał, że zostało przygotowane pismo z prośbą o przedłużenie terminu, a świadek zeznała „nie pamiętam czemu nie wyszło pismo od pozwanej, że niemożliwe jest zrobienie tego w tym terminie”.

Prawdopodobnie pismo nie zostało wysłane, ponieważ powódka ustaliła z M. N. dłuższy termin do 11 września 2017 roku. Powyższe wynika także z pisma powódki z dnia 8 września 2017 roku, w którym informuje, że nie może dochować terminu ustalonego z uwagi na jej odwołanie z funkcji.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny sąd rejonowy uznał, iż powództwo zasługuje na uwzględnienie co do zasady.

Sąd podniósł, iż powódka ostatecznie wniosła o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz odpłatność pieniężną z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika. Formułując powyższe żądania, zakwestionowała czynność pracodawcy w postaci oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 7 września 2017 roku, podnosząc brak umocowania prezesa zarządu do jednoosobowego podjęcia decyzji i wyrażenia woli i brak wskazania przyczyn rozwiązania umowy. W zakresie okoliczności faktycznych powódka zaakcentowała te okoliczności, które wskazywały, iż powódce nie były znane przyczyny rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Wskazała, że na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 7 września 2017 roku miał być głosowany wniosek o odwołanie powódki z funkcji wiceprezesa i rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka przy tym odniosła się do zarzutów sformułowanych we wniosku. Nieznane powódce były, natomiast, okoliczności związane ze zmianą trybu rozwiązania umowy o pracę, przyczyny jakie stały się podstawą podjęcia decyzji w tym zakresie. Powódka podkreśliła, że nikt nie

rozmawiał z nią na temat tych przyczyn, nie odbierał od niej wyjaśnień. Samą decyzję pracodawcy odebrała w drodze korespondencji doręczoną pocztą.

Sąd wskazał, iż zgodnie z art. 52 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (j.t.Dz.U.2018, poz. 1285) z członkami zarządu zatrudnianymi w spółdzielni rada spółdzielni nawiązuje stosunek pracy - w zależności od powierzonego stanowiska - na podstawie umowy o pracę albo powołania (art. 68 Kodeksu pracy). Nie dotyczy to spółdzielni pracy, w których zatrudnienie członków następuje bez względu na stanowisko na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, oraz tych spółdzielni produkcji rolnej, w których podstawą świadczenia pracy przez członków, jest stosunek członkostwa (§ 1). Odwołanie członka zarządu lub zawieszenie go w czynnościach nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy (§2). W razie odwołania członka zarządu zatrudnionego w spółdzielni na podstawie powołania, prawo odwołania go ze stanowiska pracy przysługuje zarządowi spółdzielni (§ 3).

Członka zarządu spółdzielni ze spółdzielnią łączą dwa stosunki prawne, tj. stosunek członkostwa w zarządzie, powstały na skutek wyboru oraz stosunek pracy. Rozwiązanie przez radę nadzorczą spółdzielni stosunku organizacyjnego wskutek odwołania z funkcji członka zarządu nie powoduje automatycznie rozwiązania umowy o pracę.

Odwołanie, zatem, przez radę nadzorczą, członka ze składu zarządu, nie wywiera wpływu na łączący go ze spółdzielnią stosunek pracy. Zmiana lub wypowiedzenie stosunku pracy jakie łączy członka zarządu ze spółdzielnią podlega zatem przepisom prawa pracy. Jednakże rada nadzorcza spółdzielni jako organ właściwy do zawarcia umowy o pracę z członkiem zarządu spółdzielni (dotyczyć będzie to osoby prezesa zarządu) może również tę umowę wypowiedzieć, jeżeli w chwili wypowiedzania umowy o pracę, zatrudniony na jej podstawie, członek zarządu, pełni jeszcze tę funkcję. Jeżeli członek zarządu został odwołany, uprawnienie w zakresie wypowiedzenia lub zmiany stosunku pracy, który go łączy ze spółdzielnią posiadać będzie pracodawca. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 października 2007 roku (I PK 111/07) wskazał, że statut spółdzielni może wskazywać, iż czynności w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę dokonuje prezes jej zarządu, a skoro prezes spółdzielni ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy, to powinien być traktowany jak organ zarządzający tą jednostką organizacyjną (pracodawcą) w rozumieniu art. 3[1] KP. Dlatego należy uznać, że prezes spółdzielni, który ma statutowe kompetencje do kierowania bieżącą działalnością spółdzielni i jest kierownikiem spółdzielni jako zakładu pracy

w rozumieniu kodeksu pracy, jest podmiotem uprawnionym do dokonywania czynności w zakresie prawa pracy za tego pracodawcę.

W przedmiotowej sprawie, odnosząc się do pierwszego zarzutu powódki – braku właściwej reprezentacji pozwanej, Sąd ocenił, iż nie jest on zasadny. Rada Nadzorcza, odwołując powódkę tylko z funkcji, uchwałą z dnia 7 września 2017 roku, oddała decyzję odnośnie stosunku pracy, pracodawcy. Te dwie czynności zostały rozdzielone, a zatem kompetencje co do rozwiązania umowy o pracę posiadał jedynie pracodawca, w którego imieniu występował prezes zarządu P. L., zgodnie z uchwałą z dnia 27 grudnia 2000 roku, która upoważniła go do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy.

Odnosząc się do drugiego zarzutu – braku konkretności przyczyny i braku podstaw do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, Sąd Rejonowy uznał, iż zasługuje on na uwzględnienie.

Sąd podkreślił, iż odwołanie z funkcji członka zarządu nie wiąże się z koniecznością rozwiązania umowy o pracę. Podobnie wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi oddalający powództwo w sprawie zaskarżenia uchwały z dnia 7 września 2017 roku dotyczy tylko oceny formalnej tej czynności; nie odnosi się zaś do oceny merytorycznej, tym bardziej podstaw rozwiązania umowy o pracę.

Odnosząc się do kwestii prawidłowości decyzji pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, Sąd wskazał, że zgodnie z brzmieniem art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Powołany przepis umożliwia pracodawcy rozwiązanie stosunku pracy – stosunku umownego, dwustronnego – na podstawie

jednostronnego oświadczenia woli. Skutkuje ono zakończeniem stosunku pracy z chwilą dojścia do drugiej strony w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jego treścią. Zatem pracownik nie ma możliwości odmowy przyjęcia tego oświadczenia (por. K. Baran red. Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, WK 2016). W związku z tak bezwzględnyimi konsekwencjami przewidzianymi w komentowanym przepisie wskazany tryb rozwiązywania umów o pracę winien być stosowany przez pracodawców z dużą ostrożnością, po dokładnym przeanalizowaniu zachowania pracownika – stanowi on bowiem najbardziej drastyczny dla pracownika sposób rozwiązania umowy o pracę. Sąd podkreślił, iż rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie musi w pierwszej kolejności spełniać warunki formalne przewidziane dla zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę, uregulowane w art. 30 § 3-5 k.p. Oświadczenie to, zatem, powinno mieć formę pisemną, powinna być w nim podana przyczyna uzasadniająca dokonanie tej czynności i powinno zawierać pouczenie dla pracownika o prawie i terminie odwołania się do Sądu Pracy.

Z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności, podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Wskazana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym (wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 37/16, OSNP 2018/5/15).

W ocenie Sądu I instancji, w przedmiotowej sprawie, oświadczenie pracodawcy z dnia 7 września 2017 roku, nie spełnia tych warunków.

Sąd podkreślił, iż w treści oświadczenia wskazano, że „przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest

- odwołanie Pani z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. technicznych SM (...) w Ł. wynikające z Uchwały Nr 21/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 7 września 2017 roku (Uchwała Nr 21/ (...) w załączeniu),

- ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.”

Pierwsza przyczyna - odwołanie z funkcji członka zarządu, nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Może co najwyżej uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, ale z takiego trybu pracodawca w tej sprawie nie skorzystał.

Druga przyczyna – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w ocenie Sądu nie spełnia warunku konkretności. Zacytowana jest jedynie części przepisu art. 52 kp, która nie ujawnia, jakiego rodzaju obowiązki zostały naruszone i na czym polega owa ciężkość naruszenia. Przede wszystkim nie można uznać za uszczegółowienie przyczyny treści pisma Prezesa Zarządu z dnia 7 września 2017 roku, zawierającego wniosek o zmianę porządku obrad. Treść oświadczenia wskazuje bowiem, iż okoliczności wskazane w treści pisma, stanowią uzasadnienie do uchwały o odwołaniu z funkcji. Nie ma natomiast odesłania do treści pisma przy zarzucie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd podkreślił, iż jest to tym bardziej istotne, że powódka знаła treść wniosku czterech członków Rady Nadzorczej i stawianych tam zarzutów. Do zarzutów ustosunkowała się pisemnie, wiedząc, że stanowią one uzasadnienie wniosku o odwołanie z funkcji i wypowiedzenie umowy. Sąd zwrócił też uwagę na samą treść projektowanej uchwały, która miała być przedmiotem pierwotnie ustalonego porządku obrad. W jej treści (uchwała – k. 89) wskazano na przyczyny odwołania z funkcji, konkretyzując je o sprecyzowane okoliczności, zarzuty, a w kolejnym paragrafie postanowiono wypowiedzieć powódce umowę o pracę, wobec odwołania jej z funkcji.

Takiej cechy nie ma uchwała faktycznie podjęta w dniu 7 września 2017 roku. W jej treści jest bowiem mowa tylko o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu (uchwała – k. 57). (...) nie podjęła natomiast żadnej decyzji w odniesieniu do stosunku pracy powódki. Zdaniem Sądu nie można zatem uznać, że zarzuty, które stanowiły pierwotne

uzasadnienie dla wypowiedzenia powódce umowy, miałyby być uzasadnieniem dla rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Już tylko z tego względu czynność pracodawcy jest wadliwa i skutkuje uwzględnieniem roszczeń.

Sąd wskazał też, że hipotetycznie, zakładając, że przyczyny rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, zostały powołane w treści załącznika do uchwały o odwołaniu z funkcji, nie można uznać, by były to okoliczności mogące stanowić podstawę do rozwiązania umowy w tym trybie.

Sąd podkreślił, że, ze względu na konsekwencje, jakie ma dla pracownika zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę oraz dla właściwej realizacji w praktyce tego przepisu, ważne jest ściśle stosowanie powołanej regulacji. W doktrynie podkreśla się, iż istotne tutaj jest wystąpienie winy po stronie pracownika oraz odpowiednie rozumienie tego pojęcia – rozróżnia się w tym celu element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854). Ustawodawca nie wprowadza w art. 52 kp żadnych podziałów, co do winy pracownika, dlatego też należy zastanowić się nad kwestią czym jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p. jest zatem, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sąd wskazał nadto, iż ustawodawca, w żadnym akcie prawnym, nie dokonuje wyliczenia czy wskazania w sposób wyczerpujący jakie powinności mieszczą się w granicach pojęcia „podstawowe obowiązki pracownicze”. Wynika to, bowiem, z różnorodności stanowisk pracowniczych, ich specyfiki i odmienności. W związku z tym w każdym przypadku indywidualnie należy rozstrzygnąć, czy dana czynność stanowi lub nie podstawowy obowiązek pracowniczy. Nie sposób w tym miejscu powoływać się nawet na treść art. 100 k.p., gdyż użyte w nim sformułowanie „w szczególności” wskazuje na przykładowe tylko wyliczenie, które w każdym przypadku może być uzupełniane – w zależności od pełnionej przez pracownika funkcji.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, Sąd podkreślił, iż trudno mówić, w tym przypadku, o naruszeniu przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego. Bezsporne bowiem jest to, że kwestia deklaracji śmieciowych, należała do wyłącznej kompetencji prezesa zarządu, który uzgadniał kwestie przygotowania dokumentów z pracownikiem M. W. (obecnie K.). Jak sam przyznał prezes P. L. nie informował powódki o sprawach, które były przedmiotem kontroli i sporu z Urzędem Miasta (pomimo tego, że powinien to zrobić z uwagi na łączną reprezentację wynikającą z zapisów KRS i brak umocowania do jednoosobowego działania w tym zakresie). Powódka zainteresowała się sprawą z tego względu, że podległy jej organizacyjnie pracownik – M. W., nie dopełniła swoich obowiązków, co miało spowodować nałożenie kar na pozwaną. Informację o tym powódka powzięła z kartki, którą znalazła na biurku pracownicy. Powódka zaniepokojona zadzwoniła do pracownika Urzędu Miasta M. N. i umówiła się na spotkanie. Czynności, które podejmowała, były w interesie pozwanej. Na

spotkaniu, powódka dowiedziała się, że pozwana zalega z deklaracjami od 2014 roku. Powódka odebrała kolejne wezwania i zobowiązała się uzupełnić dokumenty w ustalonym terminie do 11 września 2017 roku. Istotne jest to, że powódka przekazała odebrane wezwania i poinformowała prezesa o ustaleniach. Powódka po powrocie z urlopu chciała zweryfikować dokumenty, które miała podpisać w zastępstwie prezesa lub w uzupełnieniu właściwej reprezentacji. Trudno z tego faktu powódce stawiać zarzut, tym bardziej, że prezes przyznał, iż deklarowane wartości były niezgodne ze stanem rzeczywistym.

Istotne, dla oceny zachowania powódki, jest to, że podczas nieobecności powódki nie zostały przekazane dokumenty do Urzędu Miasta pomimo tego, iż prezes zarządu, w toku postępowania sądowego, deklarował wolę samodzielnego działania w tym zakresie. Ważne jest również, iż, pomimo postawienia powódce zarzutu niezłożenia dokumentów, prezes zarządu nie zadbał o to by wszystkie dokumenty zostały przygotowane, zgodnie z obowiązaniem nałożonym na pozwaną. Nadto pozwana, podczas nieobecności powódki, miała możliwość wejścia do pokoju zajmowanego przez powódkę celem zabrania dokumentów (tak jak to uczyniła w dniu 8 września 2017 roku). Istotne jest to, że do rozwiązania umowy doszło w otwartym terminie na złożenie dokumentów.

Wszystkie te okoliczności w ocenie Sądu wskazują na to, że deklaracje śmieciowe stały się jedynie pretekstem dla rozwiązania z powódką umowy o pracę z trybie dyscyplinarnym, wobec jej usprawiedliwionej chorobą nieobecności. Nie można natomiast powódce przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wyczerpującego dyspozycję art. 52 kp.

Jak zresztą przyznał prezes zarządu P. L., „tryb zwolnienia został zmieniony, ponieważ była to kolejna próba ataku na moją osobę. Zespół był skonfliktowany, sytuacja, która dotyczyła korekt przelała czarę goryczy i spowodowała, że złożyłem wnioski o zwolnienie powódki w trybie dyscyplinarnym. Nie mogłem rozmawiać z powódką na temat tej sytuacji. Przez cały okres pracy powódki występowało zagrożenie w pełnieniu przeze mnie funkcji Prezesa z uwagi na sposób wykonywania obowiązków przez powódkę i jej zachowanie”. W istocie zatem prawdopodobnie przyczyną zwolnienia powódki był jej osobisty konflikt z prezesem zarządu.

Mając powyższe na uwadze Sąd podniósł, że pozwana nie wykazała, po pierwsze by przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego powódki została skonkretyzowana. Po drugie, nie wskazała na żadne okoliczności, które mogłyby uzasadniać ten tryb rozwiązania umowy.

Konkludując powyższe – Sąd Rejonowy uznał, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. było niezgodne z obowiązującymi normami prawnymi.

Zgodnie z treścią 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.

Wysokość odszkodowania określona została w art. 58 k.p. który stanowi, przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Powódka zatrudniona była na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zważywszy na staż pracy powódki zastosowanie wobec niej miał miesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Pełnomocnik powódki żądała odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, przy przyjęciu jego wysokości miesięcznej na 7.500 zł brutto. J. w ocenie Sądu wartość trzymiesięczna nie znajduje podstawy prawnej, ponieważ nie ma tu zastosowania art. 47¹ kp (dotyczy wypowiedzenia umowy o pracę, wówczas można żądać odszkodowania w wysokości wynagrodzenia odpowiadającego 2 tygodniom do 3 miesięcy, nie mniej niż za okres wypowiedzenia. Teoretycznie, zatem, pracownik, któremu wypowiedziano umowę pomimo miesięcznego okresu wypowiedzenia, może żądać odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Takiego rozwiązania nie przewiduje art. 56 kp).

Biorąc pod uwagę, określone przez pełnomocnika, granice żądania (odnoszące się do długości okresu wypowiedzenia i wysokości wynagrodzenia), Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 7.500 zł tytułem odszkodowania, oddalając żądanie w pozostałej części (co do długości okresu wypowiedzenia – z uwagi na brak podstawy prawnej, a co do wysokości, z uwagi na nieskuteczność rozszerzenia powództwa w piśmie złożonym po zamknięciu rozprawy).

Nie było także podstaw do otwarcia rozprawy na nowo, wobec treści art. 316 § 2 kpc. Konieczność sprostowania (w istocie rozszerzenia powództwa) nie jest istotną okolicznością, która ujawniła się po zamknięciu rozprawy.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od zasądzonego odszkodowania, Sąd orzekł na podstawie art. 481 kc i art. 455 kc, od dnia następnego po doręczeniu odpisu pozwu, jako wezwania do zapłaty. W pozostałym zakresie, żądanie zostało oddalone.

W zakresie roszczenia o odprawę pieniężną Sąd wskazał na treść art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1474), który reguluje kwestie związane z ustaleniem wysokości odprawy przysługującej pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę w ramach zwolnień grupowych. Art. 10 ust. 1 ustawy natomiast stanowi, iż przepisy art. 5 ust. 3-6 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących 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.

W ust. 1 ustawodawca wskazał warunki, od których spełnienia uzależnione jest stosowanie do pracowników zwalnianych w tym trybie niektórych przepisów ustawy o zwolnieniach grupowych z 2003 r. Przepis ten w pierwszej kolejności wskazuje na konieczność zatrudniania przez pracodawcę co najmniej 20 pracowników; w przeciwnym razie obowiązują zasady określone w Kodeksie pracy. Ponadto rozwiązanie stosunków pracy z pracownikami musi nastąpić z przyczyn ich niedotyczących i przyczyny te muszą być wyłącznym powodem uzasadniającym ich rozwiązanie (K. K., M. Z., Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz, L. N. 2012).

Konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia, niedotycząca pracownika, nie ma charakteru wyłączności (Tomasz Niedziński, Edyta Nurzyńska-Wereszczyńska, Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Komentarz. Warszawa 2016).

Sąd podkreślił, iż jak wynika z treści przytoczonych przepisów i poglądów doktryny przyznanie pracownikowi odprawy, po rozwiązaniu z nim stosunku pracy jest możliwe, jeśli przyczyny rozwiązania tej umowy po pierwsze leżały po stronie pracodawcy, po drugie – były wyłącznymi przyczynami rozwiązania tego stosunku pracy.

Przenosząc powyższe do spraw dotyczących odwołania z funkcji, jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku (II PK 102/11), wskazał, że wypowiedzenie umowy o pracę z powodu odwołania pracownika z funkcji członka zarządu spółki handlowej następuje z przyczyn niedotyczących pracowników, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną odwołania z funkcji były okoliczności dotyczące pracownika. Podobnie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2010 roku (II PK 184/09), odnosząc się do ciężaru dowodu okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy podniósł, że w procesie o odprawę pieniężną, to na pozwanym pracodawcy ciąży obowiązek udowodnienia, że poza odwołaniem z funkcji członka zarządu, jako zwykłą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę niedotycząca pracownika, istniały inne, które obciążałyby pracownika (były przyczynami leżącymi po jego stronie). W sytuacji zaś wykazania, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były nieuzasadnione, nie można oczekiwać od pracownika dochodzącego odprawy, wykazywania okoliczności negatywnych. To obowiązek pracodawcy

a brak jego realizacji wiąże się z oceną, że przy wadliwym rozwiązaniu umowy o pracę, przyczyny rozwiązania umowy leżały wyłącznie po stronie pracodawcy.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie, wobec oceny, iż rozwiązanie umowy o pracę było wadliwe (nieuzasadnione), oraz braku wykazania przez pozwaną, że istniały przyczyny leżące po stronie pracownika, rację ma pełnomocnik powódki, iż powódce należy się odprawa pieniężna. Sąd przy tym zaakcentował, iż słuszność stanowiska pełnomocnika powódki, stanowią okoliczności wskazujące na zmiany organizacyjne, jakich dokonała pozwana, faktycznie likwidując stanowisko powódki.

Wysokość odprawy pieniężnej, wobec stażu pracy, wynoszącego prawie 3 lata, stanowi równowartość dwumiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Sąd, związany granicami żądania, popieranego na dzień zamknięcia rozprawy, uwzględnił w całości żądanie i zasądził na rzecz powódki od pozwanej kwotę 15.000 zł tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wyrokowania (punkt 1b wyroku).

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z zasadą stosunkowego rozdzielenia kosztów (art. 100 kpc). Powództwo zostało uwzględnione w 60 % (zasądzono 24.000 zł z żądanych 37.500 zł). Powódka poniosła koszty procesu obejmujące uiszczoną opłatę od pozwu w kwocie 4.500 zł i koszt zastępstwa procesowego, liczony od pierwotnie dochodzonych roszczeń (360 zł). Pozwana poniosła zaś koszty zastępstwa procesowego (180 zł). Biorąc pod uwagę procent uwzględnienia powództwa, należy powódce zwrot kosztów stanowi kwotę 2.736 zł, którą Sąd zasądził w punkcie 1c wyroku.

Sąd w punkcie 3 nadał wyrokowi w punkcie 1 podpunkt a) i b) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelacje od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Pełnomocnik powódki zaskarżył wskazane orzeczenie w zakresie pkt. 2 w części oddalającej powództwo do kwoty 15000 zł.

Zaskarżonemu wyrokowi w tym zakresie zarzucił naruszenie przepisów prawa procesowego, które miało wpływ na treść wyroku, a to:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie faktu, wynikającego z dowodu z zaświadczeń lekarskich nr (...), (...), (...) niekwestionowanych przez pozwaną oraz z przesłuchania powódki, iż powódka stała się zdolna do pracy w dniu 17 października 2017 roku, tj., iż pozwana dopiero w tym dniu miała prawo złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a zatem po uzyskaniu przez nią 3 (trzyletniego) stażu pracy u pozwanej, co miało istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, gdyż nieprawidłowe uwzględnienie stażu pracy powódki u pozwanej Spółdzielni doprowadziło Sąd do oddalenia powództwa w zakresie odszkodowania odpowiadającego dwumiesięcznemu okresowi wypowiedzenia.

Naruszenie prawa materialnego tj.:

1) art. 41 k.p. poprzez jego niezastosowanie w niniejszej sprawie, co doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że powódka była zatrudniona u pozwanej przez okres krótszy niż 3 lata;

2) art. 41 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 58 k.p. i art. 8 k.p. poprzez ich nieprawidłowe zastosowanie poprzedzone nieprawidłowym ustaleniem, że powódka nie miała trzyletniego stażu pracy u pozwanej, w sytuacji gdy 3 (trzyletni) staż pracy minął powódce w dniu 15 października 2017 roku;

3) art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.c. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa w zaskarżonej części, mimo że z materiału dowodowego sprawy wynika, że powódka winna otrzymać odszkodowanie w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie zaś jednomiesięcznego.

Mając powyższe na uwadze, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części tj. w punkcie 2 poprzez zasądzenie na rzecz powódki kwoty 15.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w płatności liczonymi od dnia 3 listopada 2017 roku do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu w tym zakresie od pozwanej na rzecz powódki w postępowaniu przed Sądem I instancji. Nadto wniósł o zasądzenie na rzecz powódki kosztów procesu przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Z kolei pełnomocnik pozwanej zaskarżył powyższy wyrok w zakresie uwzględniającym powództwo tj. co do pkt. 1 i 3.

Zaskarżonemu wyrokowi w tej części zarzucił:

-naruszenie prawa materialnego t.j.

- art. 30 §4 k.p. poprzez przyjęcie, że podana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką przyczyna jest nie konkretna i nie rzeczywista,

-naruszenie art.45 §1 k.p. poprzez przyjęcie, że dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów kodeksu -naruszenie art. 47¹ poprzez przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie o którym stanowi art. 45 §1 k.p.,

-naruszeniu art.56 k.p. poprzez przyjęcie, że powódce przysługuje odszkodowanie,

-naruszenie art. 58 k.p. poprzez ustalenie, że powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia

-dokonanie przez sąd błędnej oceny prawnej poprzez uznanie, że pozwany wskazując jako wyłączną przyczynę podjętej decyzji o zwolnieniu powódki, z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy - nie udowodnił istnienia obiektywnych przyczyn podjętej decyzji,

-naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i dokonanie tej oceny bez uwzględnienia niektórych zgromadzonych dowodów i w konsekwencji sprzeczność ustaleń sądu z zebrany materiałem dowodowym.

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o zmianę skarżonego wyroku w pkt. 1 a,b,c, oraz 3 i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie zaś o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, zasądzenie na rzecz strony pozwanej od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg norm przepisanych. Ponadto: w związku z art. 477²§1 k.p.c. na podstawie art.338§1 k.p.c. wniósł o orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia w kwocie 7.500,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 września 2018 roku, w przypadku uchylenia lub zmiany zaskarżonego wyroku.

W odpowiedzi na apelację powódki pozwany wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej nadto zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Z kolei w odpowiedzi na apelację pozwanej pełnomocnik powódki wniósł o jej oddalenie w całości jako bezzasadnej oraz zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kosztów procesu przed sądem II instancji w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Przy czym w pierwszej kolejności Sąd odniesie się do apelacji pozwanego jako dalej idącej.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarówno zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc, jak i zarzutów naruszenia prawa materialnego art. 30 §4 k.p., art. 52 kp. art.56 k.p. art. 58 k.p. art.45 §1 k.p. art. 47¹ kp

Art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266).

Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i doszedł do trafnego wniosku, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 było nieprawidłowe bowiem oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie nie zawierało konkretnej przyczyny uzasadniającej ten stan rzeczy nadto zachowanie powódki na które ostatecznie powołał się pracodawca nie usprawiedliwiało zwolnienia dyscyplinarnego. Zarzuty skarżącego sprowadzają się zaś w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla pozwanego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego jego wersji zdarzeń. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

Nie sposób zgodzić się ze skarżącym, iż materiał sprawy, potwierdza, iż powódka wiedziała co leżało u podstaw dokonanego rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie 52 kp, bowiem powołane przez pracodawcę jako przyczyna zwolnienia okoliczności tj. odwołanie z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. technicznych SM (...) w Ł. wynikające z Uchwały Nr 21/ (...) Rady Nadzorczej SM (...) w Ł. z dnia 7 września 2017 roku (Uchwała Nr 21/ (...) w załączeniu), i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zostały dostatecznie doprecyzowane, a co za tym idzie

podana jej przyczyna zwolnienia była konkretna (art. 30 § 4 kp) i usprawiedliwiała dokonane zwolnienie dyscyplinarne (art. 52 § 1 kp). Skarżący podkreślił, iż przyczyny były znane powódce gdyż szczegółowo odnosiła się do nich zarówno w pozwie jak i w toku postępowania

Mając powyższe na uwadze podnieść należy, iż nie tylko nie podanie przyczyny, ale też niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 52 § 1 kp. Prawidłowe podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99 (OSNAPiUS 2000, z. 14, poz. 548) Sąd Najwyższy stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę (art. 30 § 4). Przyczyna wypowiedzenia czy rozwiązania stosunku pracy powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje tej czynności i mógł zadecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu. (wyrok SN z dnia 10 września 2013 r. I PK 61/13 LEX nr 1427709). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, z. 18, poz. 577). Brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4) nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną. (wyrok SN z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99 OSNAPiUS 2001, z. 22, poz. 663). Naruszenie art. 30 § 4 może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99 OSNAPiUS 2001, z. 11, poz. 373).

W ocenie Sądu Okręgowego, na gruncie rozpatrywanego przypadku, wbrew twierdzeniom apelacji, wobec wskazania przez pracodawcę tylko, iż przyczynę wypowiedzenia stanowi odwołanie powódki z funkcji Członka Zarządu Wiceprezesa ds. (...) i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie sposób przyjąć, że powódka nie miała i nie mogła mieć żadnych wątpliwości z jakimi konkretnie okolicznościami tak podaną przyczynę rozwiązania stosunku pracy wiązać.

Istotnie, co podnosi skarżący, materiał zgromadzony w sprawie potwierdza, iż powódka miała świadomość zastrzeżeń jakie do jej pracy miała Rada Nadzorcza w zakresie nieprawidłowego nadzorowania przez powódkę prac remontowo budowlanych i niedostatecznego wykonywania funkcji kontrolnych, bowiem do tych okoliczności szczegółowo odniosła się w piśmie złożonym dnia 7 września 2017 r. stanowiącym odpowiedź na wniosek o odwołanie jej z funkcji Wiceprezesa Zarządu i wypowiedzenie umowy o pracę. W żadnym jednak razie -czego zdaje się już nie zauważać skarżący- nie wiedziała co ostatecznie legło u podstaw zwolnienia jej w trybie dyscyplinarnym. O ile bowiem treść uchwały odwołującej ją ze stanowiska wskazuje że uzasadnieniem tego stanu rzeczy jest wniosek Prezesa Zarządu i argumenty w nim podane, tak już treść oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy wskazuje tylko na odwołanie jej z tej funkcji oraz na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym znamienym jest, że w treści uchwały jest mowa tylko o odwołaniu powódki z funkcji członka zarządu brak jest natomiast odniesienia do konieczności bądź nie rozwiązania stosunku pracy. Tym samym brak podstaw do uznania by zarówno zarzuty, które stanowiły pierwotne uzasadnienie dla wypowiedzenia powódce umowy o pracę jak i te wskazane we wniosku Prezesa stanowiące załącznik do uchwały były uzasadnieniem dla rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Apelujący wywodzi, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę leżały wyłącznie po stronie powódki i dotyczyły wyłącznie jej osoby. Jej zachowanie miało być niełojalne i nierzetelne a sprawa deklaracji śmieciowych i ich zatrzymanie przez powódkę mogło spowodować osobistą odpowiedzialność Prezesa spółdzielni oraz finansową odpowiedzialność pracodawcy wobec kar nałożonych przez Urząd Miasta Ł.. Niemniej jednak żaden z dowodów zgromadzonych w postępowaniu nie wskazuje na to, iż powódka w chwili zwolnienia wiedziała, iż właśnie konkretnie

z tymi okolicznościami powinna wiązać podaną przez pracodawcę przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Materiał dowodowy nie potwierdza, iż pracodawca powołując się na lakoniczne sformułowania zawarte w oświadczeniu o zwolnieniu dyscyplinarnym w jakikolwiek sposób zapoznał powódkę z tak skonkretyzowaną następnie w toku procesu przyczyną. W chwili doręczenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę pozostawało to w sferze domysłów powódki. Dopiero w toku procesu powołano się na nielojalność powódki jako pracownika rzekome zaniechania w zakresie złożenia deklaracji śmieciowych wskazane przez Prezesa zarządu we wniosku stanowiącym załącznik do uchwały o odwołaniu z funkcji. Wobec tego tak określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie sposób uznać za konkretną.

Nieuprawnionym jest też twierdzenie apelacji, iż zachowanie powódki słusznie zostało ocenione przez pracodawcę z należyтым uwzględnieniem stopnia jej winy w zakresie naruszonych w sposób ciężki jej podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) Mając to na uwadze podnieść należy, że wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu czy to art. 45 § 1 k.p. czy art. 52 kp (wyrok s.okręg. w O. 2013.09.23 III Pa 6/13 LEX nr 1718465). Brak konkretyzacji przyczyn rozwiązania stosunku pracy sprawia więc, iż niemożliwą staje się ocena, że mogły one przemawiać za słusnością dyscyplinarnego zwolnienia. Tym samym wywody w zakresie oceny ciężkiego naruszenia przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych z uwzględnieniem zbadania stopnia jej winy oraz narażenia istotnych interesów pracodawcy są całkowicie zbędne przy kontroli poprawności wydanego w sprawie rozstrzygnięcia. Brak wskazana konkretnej przyczyny wypowiedzenia czyni bowiem powyższe w praktyce niemożliwym.

Na marginesie jedynie dla porządku podnieść należy iż hipotetyczna ocena Sądu Rejonowego przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym powołana w treści załącznika do uchwały o odwołaniu powódki z funkcji Wiceprezesa Zarządu, wbrew zapatrywaniom apelacji pozwanego, również nie budzi żadnych zastrzeżeń. Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że do stwierdzenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1), niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396, oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy, powódka, kwestią deklaracji śmieciowych, należącą do wyłącznych kompetencji Prezesa Zarządu, zajęła się tylko i wyłącznie, z uwagi na niedopełnienie obowiązków, w tym zakresie, przez podległego jej pracownika. Powódka nie podejmowała żadnych samodzielnych decyzji, lecz wynegocjowała dłuższy termin do 11 września 2017 r. na złożenie deklaracji o czym poinformowała Prezesa Zarządu. Te, jednak, podczas nieobecności powódki, ani nie zostały złożone, ani w sposób poprawny skompletowane, stąd powódka, działając jedynie w interesie spółdzielni wstrzymała ich złożenie, dążąc do uzupełnienia dokumentacji i sprostowania błędów. Powódka została zwolniona, bez żadnego żądania wyjaśnień, w otwartym terminie na złożenie dokumentów. Tym samym, Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, iż w przedmiotowym stanie faktycznym, nie może być mowy o jakimkolwiek naruszeniu podstawowych obowiązków i umyślnym sprzeniewierzeniu się interesom spółdzielni. Powódce nie można przypisać ani bezprawności działania ani działania umyślnego z zagrożeniem interesów pracodawcy.

W kwestii podnoszonych, zaś, przez skarżącego na etapie apelacji twierdzeń, iż zachowanie powódki należy oceniać, również, przez pryzmat jej postępowania związanego z próbą powołania trzeciego członka zarządu, wydaniem polecenia pracownikom zakazującego przekazywania prezesowi jakichkolwiek informacji bez uprzedniej jej zgody, z uwzględnieniem negatywnej oceny jej pracy dokonanej przez Radę Nadzorczą, będącą przyczyną pozbawienia jej premii za kolejne kwartały 2016 i 2017 r. oraz wszelkich okoliczności leżących stricte u podstaw jej odwołania wskazać należy, iż Sąd jest związany jedynie przyczynami wskazanymi w rozwiązaniu umowy o pracę. Natomiast

innych przyczyn, których pracodawca nie wskazał, jako okoliczności uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby rozwiązanie umowy, a pracodawca ich nie wskazał. Tym samym pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. (wyrok z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 OSNAPiUS 1999/21 poz. 688; wyrok z dnia 19 lutego 1999 r. I PKN 571/98 OSNAPiUS 2000/7 poz. 266; OSP 2001/4 poz. 56 z glosą A. Wypych- Żywickiej, wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152). Tym samym okoliczności te nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Bez wpływu na wynik procesu pozostają też apelacyjne zarzuty naruszenia art. 58 k.p. art.56 k.p. art.45 §1 k.p. w zw. z art. 47¹ kp.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Podnieść należy, iż konsekwencją naruszenia art. 52 § 1 kp, przez pracodawcę, było zasądzenie na rzecz powódki stosownego odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. Powódka był uprawniona do tego roszczenia, z uwagi na faktyczne naruszenie prawa przez pozwanego, w zakresie sposobu rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia. Tym samym wskazane zarzuty żadną miarą nie są uprawnione.

W kwestii, zaś, naruszenia przez Sąd Rejonowy art.45 §1 k.p. w zw. z art. 47¹ kp. podnieść należy, iż zarzuty w tym przedmiocie są całkowicie niezrozumiałe. Bezsprzecznie, bowiem, przepisy te nie leżały u podstaw zaskarżonego orzeczenia. W konsekwencji, ich podniesienie, przez stronę apelującą, w żadnym razie, nie może prowadzić do spodziewanych skutków procesowych.

Nieuzasadnioną jest też apelacja strony powodowej.

Skarżący, powołując się na naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., wywiódł, iż Sąd pominął fakt, iż powódka stała się zdolna do pracy w dniu 17 października 2017 roku, w związku z tym pozwana, dopiero w tym dniu, miała prawo złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a zatem po uzyskaniu przez nią 3 (trzyletniego) stażu pracy u pozwanej, co miało istotny wpływ na wydane rozstrzygnięcie, gdyż nieprawidłowe uwzględnienie stażu pracy powódki u pozwanej Spółdzielni doprowadziło Sąd do oddalenia powództwa w zakresie odszkodowania odpowiadającego dwumiesięcznemu okresowi wypowiedzenia. Nadto, powołując się na treść art. 41 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 58 k.p. i art. 8 k.p. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.c. wskazał, że skoro trzyletni staż pracy minął powódce w dniu 15 października 2017 roku; powódka winna otrzymać odszkodowanie w wysokości jej trzymiesięcznego wynagrodzenia, nie zaś jednomiesięcznego.

Odnosząc się do powyższego, w istocie wskazać należy iż zgodnie z art. 41 kp. Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres, uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z tym, pracodawca mógłby dokonać wypowiedzenia umowy o pracę powódce gdyby zmierzał do dokonania tej właśnie czynności dopiero po odzyskaniu przez nią zdolności do pracy to jest już po uzyskaniu przez nią 3 letniego stażu pracy u pozwanej.

Apelujący, jednak, zgłaszając żądanie wypłaty odszkodowania, odpowiadającego trzymiesięcznemu okresowi wypowiedzenia, w ogóle nie zauważa, że stosunek pracy został rozwiązany z powódką, choć nieprawidłowo w dniu 7 września 2017 r. w trybie dyscyplinarnym. Uchybienie przepisom prawa w tym zakresie nie sprawia samo w sobie że w zakresie należnego powódce odszkodowania z tego tytułu art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. winna być ona traktowana jak pracownik z którym do rozwiązania stosunku pracy de facto nie doszło lub stosować do niej regulację dotyczącą wypowiedzenia umowy o pracę art. 45 § 1 kp która wyłącznie hipotetycznie mogła mieć zastosowanie w jej przypadku

i to nie koniecznie z naruszeniem przepisów prawa. Tym samym, przyjęcie fikcji, iż powódka pod względem należnego jej odszkodowania za niezgodne z prawem zwolnienia w trybie art. 52 kp – art. 56 kp w zw. z art. 58 kp, winna być traktowana jak pracownik, który faktycznie przepracował 3 lata, nie znajduje żadnego usprawiedliwienia.

Jeszcze raz podnieść należy, iż 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. (art. 56 kp.)

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę, zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58).

W myśl art. 36 § 1 kp okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę, zawartej na czas określony, jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powódka, w chwili rozwiązania stosunku pracy w sposób nieuprawniony, bezspornie trzyletniego stażu pracy u pozwanego, nie posiadała. Tym samym, przyznanie jej wyłącznie odszkodowania, w kwocie odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu, było w pełni prawidłowe.

Ponadto, nawet, gdyby nie zgodzić się z tym stanowiskiem, argumentacja skarżącego, w tym przedmiocie, nie mogłaby zostać uwzględniona.

W świetle art. 41 KP, o niedopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę, nie decyduje bowiem niezdolność do pracy, ale faktyczna nieobecność pracownika w pracy, np. z powodu choroby. Pracownik, który był obecny w pracy (tj. wykonywał obowiązki pracownicze wynikające z umowy o pracę lub był gotów do ich wykonywania), nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, nawet jeżeli posiada zaświadczenie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy. (Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 11 lutego 2014 r. I PK 172/13 Legalis Numer 1162496.) Powódka, w dniu 7 września 2017 r., nie tylko dostarczyła pracodawcy zwolnienie lekarskie ale i złożyła pismo, w którym w pełni odniosła się do zarzutów Rady Nadzorczej, które miały usprawiedliwiać, zarówno odwołanie jej ze stanowiska, jak i wypowiedzenie umowy o pracę. Nadto, w dniu 8 września 2017 r., złożonym do Wydziału Finansowego Urzędu Miasta powódka oświadczyła, iż nie jest w stanie dostarczyć w uzgodnionym terminie do dnia 11 września 2017 r. podpisanych przez nią zweryfikowanych deklaracji śmieciowych wobec jej odwołania z funkcji Wiceprezesa Zarządu do Spraw (...). Wyjaśniła też, że w dniu 7 września, przynosząc zwolnienie lekarskie, poleciła M. W. dostarczyć wszystkie deklaracje bez jej podpisu do dnia 11 września 2017 r. Wobec tego, w tych dniach, mimo zwolnienia, podejmowała, co prawda doraźnie, ale pewne czynności służbowe. W konsekwencji powyższego, przysługująca jej ochrona z art. 41 kp nie jest oczywista i nie przemawia za słusznością jej stanowiska procesowego. Jak bowiem wskazano w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 26 lutego 2003 r. I PK 69/02 Legalis Numer 69588, bezskuteczność wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, kiedy mimo stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, pracownik pozostaje w pracy ze względu na niemożność opuszczenia miejsca pracy, a także gdy chory pracownik stawia się w miejscu pracy w celu załatwienia ważnych spraw dla pracodawcy, nie wynika z art. 41 KP wobec braku przesłanki "nieobecności w pracy". Bezskuteczność wypowiedzenia, w tym przypadku, powinna być wówczas oceniona w kontekście art. 45 § 1 KP. W konsekwencji, sam fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim, nie gwarantował powódce nabycia 3 letniego zakładowego stażu pracy, przy braku nieuprawnionego zwolnienia jej w trybie dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu, również, apelacyjne zarzuty naruszenia art. 58 k.p. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.c. i art. 8 k.p., nie mogą wpłynąć na wynik postępowania.

Zasadnym jest stanowisko skarżącego, wskazujące, iż bezpośrednim skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (...) (OTK –A 2007 nr 10 poz 128), jest to, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, pracownik, na rzecz którego, sąd pracy zasądził odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 kp, może domagać się naprawienia szkody, wyrządzonej mu przez pracodawcę, w pełnej wysokości, na zasadach, przewidzianych w przepisach kodeksu cywilnego. Nie należy, jednak, tracić z pola widzenia, iż udowodnienie przesłanek tej odpowiedzialności, zgodnie z ogólnymi zasadami spoczywa na pracowniku (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 22 czerwca 2010 r. I PK 38/10 L.. Numer (...))

Zgodnie z art. 217 kpc. strona może, aż do zamknięcia rozprawy, przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd pomija twierdzenia i dowody, jeżeli są powoływane jedynie dla zwłoki lub okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione.

Zgodnie z art. 381 kpc. Sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynika później.

Tym samym strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym, nowe fakty lub dowody, powinna wykazać, a przynajmniej uprawdopodobnić, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później, natomiast obowiązkiem sądu drugiej instancji jest dokonanie wszechstronnej oceny wskazanych przez stronę okoliczności, które spowodowały opóźnienie w zgłoszeniu nowych faktów lub dowodów, z punktu widzenia przesłanek i celu omawianego przepisu, podjęcie decyzji o dopuszczeniu bądź pominięciu nowych faktów czy dowodów oraz uzasadnienie swojej decyzji w tym przedmiocie. Należy przy tym zaznaczyć, że wyjątki przewidziane w art. 381 k.p.c., zostały ustanowione nie po to, aby ograniczyć apelację i zawęzić ramy odwoławcze, lecz głównie w celu dyscyplinowania stron przez skłanianie ich do przedstawiania całego znanego im materiału faktycznego i dowodowego już w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji; tym sposobem ustawodawca zapobiega, także, przewlekłości postępowania. Niemniej, jednak, przepis ten nie może służyć stronom biernym w toku postępowania przed sądem I instancji (gdy nie ma uzasadnionych powodów do usprawiedliwienia tej bierności) do "przenoszenia" postępowania dowodowego na etap apelacyjny.

W rozpoznawanej sprawie, strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, chociaż nie była ograniczana co do możliwości podnoszenia własnych twierdzeń oraz dowodów na ich poparcie, na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego, nie wykazywała zasadności zgłoszonego żądania zasądzenia odszkodowania w wysokości odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu w oparciu o treść art. 58 k.p. w zw. z art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.c. i nie wykazywała przesłanek tej odpowiedzialności. Tym samym, w chwili obecnej, podniesiona, w tym zakresie, argumentacja jest całkowicie spóźniona i nie może skutkować uwzględnieniem żądań skarżącej w tym przedmiocie.

Nie jest też uprawnionym żądanie zasądzenia kwoty 15000 zł tytułem odszkodowania w oparciu o treść art. 8 kp.

Zgodnie ze wskazanym przepisem, nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Postanowienia tego artykułu w sposób oczywisty nie tworzą zatem uprawnienia stanowiącego samodzielną podstawę roszczenia. Przepisy prawa nie mogą być modyfikowane przez art. 8 kp. Określają, bowiem, jedynie sposób realizacji prawa, który w określonym przypadku, nie zasługuje na ochronę prawną. Stanowi dla sądu możliwość korekty żądania, gdy przybiera charakter nadużycia

prawa. W orzecznictwie trafnie się przyjmuje, że stosowanie art. 8 kp jak i 5 kc nie może prowadzić do uchylenia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (por. odpowiednio np. wyr. SN z 25.1.2012 r., II PK 105/11, L.; wyr. SN z 20.6.2008 r., IV CNP 12/08, L.; wyr. SN z 5.5.1964 r., I PR 159/64, OSNCP 1965, Nr 1, poz. 19; wyr. SN z 8.9.1964 r., III PR 82/63, OSNCP 1965, Nr 2, poz. 36).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy wysokość, należnego powódce odszkodowania, wprost określają przepisy prawa – art. 56 w zw. z art. 58 kp, nie przewidując żadnej możliwości miarkowania jego wysokości w zależności od okoliczności konkretnego przypadku. Sąd nie może, zatem, dokonać weryfikacji jego wysokości na korzyść powódki z uwagi na zasady słuszności. Wobec tego, i w tym zakresie, wyrok odpowiada prawu.

W ocenie Sądu Okręgowego, prawidłowym jest też rozstrzygnięcie odnośnie do kosztów procesu. Wbrew zastrzeżeniom skarżącego, przyznana powódce kwota 2,736 zł przy uwzględnieniu procentu w jakim proces wygrała – 60 % i kosztów jakie poniosła – 4500 zł opłata od pozwu ora z 360 zł kosztów zastępstwa procesowego, nadto kosztów zastępstwa, jakie poniósł pozwany 180 zł. odpowiada zasądzonym jej kosztom postępowania.

Reasumując zarzuty obu apelacji okazały się nieskuteczne i nie mogą prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego orzeczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 kpc oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancje orzeczono na podstawie 100 kpc znosząc je wzajemnie między stronami.

B. K. M. Z. (2) F.

J.L.