

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 marca 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2021 r. w Łodzi na rozprawie sprawy z powództwa M. Z. przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Spółka Akcyjna w Ł. o przywrócenie do pracy

1. przywrócił powoda M. Z. do pracy w (...) Spółka Akcyjna w Ł. w upadłości na poprzednich warunkach pracy i płacy,
2. zasądził od pozwanego Syndyka Masy Upadłości (...) Spółka Akcyjna w Ł. na rzecz powoda M. Z. kwotę 180 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

W dniu 2 stycznia 2016 roku doszło do zawarcia pomiędzy (...) Spółką Akcyjną z siedzibą w Ł. a powodem umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Prezesa Zarządu w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 86.000,00 zł brutto miesięcznie.

Porozumieniem z dnia 5 października 2016 roku zmieniono warunki umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2016 roku. Zgodnie z uchwałą nr 16/ (...) Rady Nadzorczej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. z dnia 5 października 2016 roku, zmianie uległy warunki zatrudnienia w zakresie wynagrodzenia zasadniczego powoda, które od tamtej pory miało wynosić 5.000,00 zł.

W dniu 29 maja 2017 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki Akcyjnej w restrukturyzacji z siedzibą w Ł. podjęła uchwałę, w której zdecydowała o odwołaniu powoda z funkcji Prezesa Zarządu oraz upoważniła Przewodniczącego Rady Nadzorczej do rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W dniu 29 maja 2017 roku powód został zaproszony na posiedzenie Rady Nadzorczej, na której zadano mu kilka pytań, również dotyczących życia osobistego. Po opuszczeniu sali narad, powód został poinformowany przez jednego z członków Rady Nadzorczej, iż odwołano go z funkcji Prezesa Zarządu. Powód nie zgłaszał wniosku o odwołanie, chciał prowadzić restrukturyzację. Następnego dnia zostało mu wręczone wypowiedzenie umowy o pracę.

Z dniem 30 maja 2017 roku doszło do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 1 stycznia 2016 roku z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano uchwałę Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 29 maja 2017 roku odwołującą powoda ze stanowiska Prezesa Zarządu. W wypowiedzeniu wskazano, iż miesięczny okres wypowiedzenia upływał z dniem 30 czerwca 2017 roku i pouczono o prawie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z dniem 30 czerwca 2017 roku.

Powód został wykreślony z Krajowego Rejestru Sądowego, jako Prezes Zarządu z dniem 19 czerwca 2017 roku.

W chwili odwołania, powód był zarówno Prezesem Zarządu, jak i jedynym jego członkiem.

Po odwołaniu powoda, funkcję Prezesa Zarządu sprawował W. P..

Oświadczeniem z dnia 30 września 2019 roku M. Z. zgłosił swoją kandydaturę na Prezesa Zarządu/Wiceprezesa Zarządu (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. oraz wyraził zgodę na powołanie go do pełnienia tej funkcji.

W dniu 30 września 2019 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki Akcyjnej w restrukturyzacji z siedzibą w Ł. podjęła uchwałę, w której zdecydowała o powołaniu M. Z. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu.

Powód w pozwanej spółce akcyjnej był akcjonariuszem większościowym.

W 2012 roku w pozwanej spółce pojawiły się problemy finansowe w związku z zaistniałym kryzysem. Z tego względu został złożony wniosek o restrukturyzację spółki i ustanowiono zarządcę restrukturyzacyjnego, z którym powód opracowywał plan restrukturyzacyjny

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów, na które składały się dokumentacja załączona do akt niniejszego postępowania, a ponadto zeznania powoda oraz posiłkowo zeznania świadków M. Ś. oraz S. O..

Przesłuchani w sprawie świadkowie: M. Ś. S. O., R. B. oraz A. M. – członkowie Rady Nadzorczej w spornym okresie, nie pamiętali okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz nie potrafili sprecyzować, który podmiot wystąpił z inicjatywą odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu. Wobec powyższego, w tym zakresie zeznania świadków nie mogły stanowić źródła poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych. Spójność i wspólne zazębianie się zeznań świadków zostały dostrzeżone jedynie w zakresie twierdzeń o liczebności wniesionych przez powoda akcji do (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł..

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd wskazał, iż w przedmiotowym postępowaniu, powód M. Z. (daw. N.) w ramach ostatecznie sprecyzowanego stanowiska procesowego, wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy podnosząc, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2016 roku było nieuzasadnione i zostało dokonane przez nieuprawniony organ pozwanej spółki.

Powód pełnił funkcję Prezesa Zarządu w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w Ł. i jednocześnie powód zatrudniony był na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Na podstawie art. 368 § 4 ustawy z dnia 15 września 2000 roku Kodeks spółek handlowych (t.j. Dz.U.2016.1578 z późn. zm., dalej: k.s.h.) członków zarządu powołuje i odwołuje rada nadzorcza, chyba że statut spółki stanowi inaczej. Członek zarządu może być odwołany lub zawieszony w czynnościach także przez walne zgromadzenie.

Powołanie w skład zarządu spółki kapitałowej (por. art. 201 § 4 i art. 368 § 4 k.s.h.) jest tylko aktem inwestytury na określoną funkcję, na mocy tego powołania nie powstaje stosunek pracy. Aby między spółką a członkiem jej zarządu powstał stosunek pracy niezbędne jest zawarcie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2013 roku, I PK 120/13, LEX nr 1448684).

Następstwem nawiązanego stosunku organizacyjnego (bycie członkiem organu) może być nawiązanie stosunku obligacyjnego, na przykład umowy o pracę, umowy o zarządzanie (zob. S. Koczur, Kryteria delimitacji czynności ze stosunku pracy nawiązanego przez członka zarządu ze spółką kapitałową, PPH 2014, nr 1, s. 33 i n.; por. też T. Duraj, Wątpliwości wokół pracowniczego modelu zatrudniania członków zarządu spółek kapitałowych (w:) Księga jubileuszowa, 2020, t. I, s. 477-496, wyrażający wątpliwości w kwestii dopuszczalności zawierania umów o pracę z członkami zarządu). Od woli spółki zależy, czy stosunek organizacyjny będzie wyłączną podstawą wykonywania obowiązków, czy będzie się wiązał z wynagrodzeniem, czy nie (tak też SN w wyroku z dnia 23 marca 2012 r., II PK 169/11, LEX nr 1170240; podobnie Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 21 marca 2018 r., III AUa 1266/17, LEX nr 2514378). W przypadku nawiązania stosunku pracy (czy też umowy o zarządzanie itp.) zasadą jest odpłatność. Warto pamiętać, że powołanie na stanowisko prezesa lub członka zarządu spółki handlowej nie oznacza, iż ewentualny stosunek pracy zawarty między spółką a tą osobą będzie powstawał w drodze powołania (wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 51/04, Mon. Pr. Pr. 2005, nr 2, poz. 30; podobnie SN w wyroku z dnia 26 listopada 2014 r., II PK 162/13, LEX nr 1621614) (Kidyba A. [w:] Kidyba Andrzej, Komentarz aktualizowany do art. 301-633 Kodeksu spółek handlowych, Lex/el. 2021).

Członek Zarządu, a zatem również sam Prezes Zarządu, poza stosunkiem organizacyjnym łączącym go ze spółką, w tym wypadku kapitałową, może pozostawać w stosunku pracy. Odrębność tych relacji powoduje, iż wraz z odwołaniem

z funkcji Członka Zarządu, ustaje jedynie stosunek organizacyjnoprawny, z kolei stosunek pracy trwa do momentu jego rozwiązania przez uprawniony podmiot.

Stosownie do treści art. 370 § 1 k.s.h. członek zarządu może być w każdym czasie odwołany. Nie pozbawia go to roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Statut spółki może zawierać inne postanowienia, w szczególności ograniczać prawo odwołania do ważnych powodów (§ 2).

Rada nadzorcza może jednocześnie z odwołaniem członka zarządu rozwiązać z nim umowę o pracę. R. czynności rady nadzorczej trzeba rozumieć dosłownie. Ma ona miejsce tylko wówczas, gdy obie czynności - odwołanie członka zarządu i rozwiązanie z nim umowy o pracę - podjęte są w jednej uchwale. W przeciwnym wypadku kompetencja do złożenia byłemu członkowi zarządu oświadczenia woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę przechodzi na ograny (podmioty) uprawnione do reprezentowania spółki - na przykład członków zarządu, prokurentów (por. orzeczenie SN z dnia 23 stycznia 2004 r., I PK 213/03, Mon. Praw. 2004, nr 5, s. 203 i n.; wyrok SN z dnia 14 października 2007 r., I PK 127/07, Mon. Pr. Pr. 2008, nr 4, poz. 193) (Kidyba A. [w:] Kidyba Andrzej, Komentarz aktualizowany do art. 301-633 Kodeksu spółek handlowych, Lex/el. 2021).

Jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, uchwałą nr 11/ (...) z dnia 29 maja 2017 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. podjęła decyzję o odwołaniu M. Z. (daw. N.) z funkcji Prezesa Zarządu. Z kolei, w dniu 30 maja 2017 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 2016 roku z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia precyzując, iż przyczynę wypowiedzenia stanowi uchwała Rady Nadzorczej z dnia 29 maja 2017 roku.

Według art. 30 § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U.2016.1666 z późn. zm.) 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.

Na podstawie art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

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 (§ 2).

Sąd wskazał iż wprowadzenie wymogu podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony nie oznacza, że wypowiedzenie, w którym podano przyczynę będzie zawsze uzasadnione. Trzeba odróżnić niezgodność z prawem ze względu na uchybienie obowiązkowi podania przyczyny (uchybienie warunku formalnego) oraz brak zasadności wypowiedzenia (przesłanka materialna prawidłowości dokonania wypowiedzenia), jeśli podana przyczyna nie jest uzasadnionym powodem zwolnienia pracownika w tym trybie. Innymi słowy, wypowiedzenie może być nieuzasadnione, ale zgodne z prawem, o ile tylko pracodawca zamieścił w swoim oświadczeniu woli przyczynę, którą kierował się dokonując wypowiedzenia. Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. W tym zakresie powinny być przestrzegane pewne reguły, na które wskazywano wielokrotnie w orzecznictwie sądowym. Przede wszystkim musi to być przyczyna rzeczywista, a nie pozorna. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (Góral Z. [w:] Baran Krzysztof W. (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Opublikowano: WKP 2020)

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 25 listopada 1997 roku (I PKN 388/97, Opublikowano: OSNP 1998/18/540) odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi

przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której nawiązanie wiązało się bezpośrednio z poprzednim powołaniem go na to stanowisko.

W sprawie z odwołania pracownika od wypowiedzenia umowy o pracę, badaniu przez Sąd Pracy nie podlega uchwała Rady Nadzorczej z dnia 29 maja 2017 roku odwołująca powoda z funkcji Prezesa Zarządu, gdyż nie jest to sprawa z zakresu prawa pracy (art. 461 § 1 k.p.c.). Kognicja Sądu obejmuje stosunek pracy, stąd zakres ustaleń i ocen odnosi się w takiej sprawie do wypowiedzenia umowy o pracę.

Podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę jest jednym z warunków formalnych prawidłowego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Poza zachowaniem odpowiedniej formy, wypowiedzenie umowy o pracę winno zostać dokonane przez uprawniony do tego podmiot. Jak już wyżej wskazano, w przypadku jednoczesnego odwołania członka Zarządu z pełnionej funkcji oraz wypowiedzenia mu umowy o pracę, urealnienie tych czynności leży w kompetencji Rady Nadzorczej. W przeciwnym wypadku, uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę z członkiem Zarządu przechodzi na Zarząd – organ uprawniony do reprezentacji spółki.

Sąd wskazał, iż zgodnie ze złożoną do akt sprawy dokumentacją, wypowiedzenie umowy o pracę (z datą 30 maja 2017 roku) powodowi nastąpiło kolejnego dnia poczynając od daty odwołania go z funkcji Prezesa Zarządu (29 maja 2017 roku). Biorąc pod uwagę treść odpisu pełnego z Krajowego Rejestru Sądowego pozwanej, w spornym okresie powód był zarówno Prezesem Zarządu pozwanej spółki, jak i jedynym jego członkiem. Wraz z odwołaniem M. N. (daw. Z.), nie było osoby posiadającej kompetencje do rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Pomimo, iż powód widniał w Krajowym Rejestrze Sądowym, jako Prezes Zarządu (biorąc pod uwagę, iż został z niego wykreślony dopiero z dniem 19 czerwca 2017 roku), nie mógł dokonać wypowiedzenia umowy o pracę tj. jednostronnej czynności prawnej, której skutkiem było rozwiązanie stosunku pracy. Wpisem z dnia 19 czerwca 2017 roku zamieszczono w KRS dane kolejnej osoby wchodzącej w skład Zarządu – (...). Według zeznań świadka R. B., W. P. pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej spółki w okresie następującym po dniu, w którym odwołano powoda. Pozycję rejestru wykreślono z dniem 23 maja 2019 roku i w tej samej dacie dokonano wpisu pozycji zawierającej informacje o powołaniu Prezesa Zarządu – J. D.. Zgodnie z Krajowym Rejestrem Sądowym, do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu spółki w razie powołania Zarządu jednoosobowego był upoważniony samodzielnie Prezes Zarządu spółki, a w razie powołania Zarządu wieloosobowego – samodzielnie Prezes Zarządu lub łącznie dwaj członkowie Zarządu lub jeden członek Zarządu i prokurent. Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej z powodem na czas nieokreślony zostało dokonane wadliwie z uwagi na brak podmiotu, który mógłby skutecznie rozwiązać stosunek pracy. Podpis widniejący pod dokumentem wypowiedzenia umowy o pracę nie został rozpoznany przez świadka R. B. – członka Rady Nadzorczej, nie mniej jednak, wobec omówionych okoliczności sprawy, nie mógł należeć do osoby, która posiadała kompetencje do jego złożenia. Strona pozwana w żaden sposób nie zajęła stanowiska w zakresie twierdzeń powoda o wadliwości wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na brak właściwego organu spółki, a tym samym nie wskazała na okoliczności prawidłowego umocowania podmiotu rozwiązującego stosunek pracy za wypowiedzeniem do złożenia podpisu pod dokumentem doręczonym powodowi.

Odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 roku, III PK 53/06, Opublikowano: OSNP 2007/17-18/245). Poglądu tego nie zaaprobował Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 16 maja 2012 roku w sprawie o sygn. akt III PZP 3/12 (OSNP 2012/23–24, poz. 279), w uzasadnieniu której podnosił, iż z reguły odwołany członek Zarządu spółki kapitałowej nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy, gdyż odwołanie z Zarządu pozbawiło go możliwości pełnienia dotychczasowej funkcji. Nie należy jednak wykluczać, że w szczególnych sytuacjach roszczenie o przywrócenie do pracy okaże się uzasadnione.

W przypadku powoda, w Ocenie Sądu I instancji żądanie sprecyzowane w toku postępowania okazało się usprawiedliwione biorąc pod uwagę okoliczność, iż uchwałą z dnia 30 września 2019 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. powołała ponownie M. N. (daw. Z.) do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. Sąd nie stwierdził, aby roszczenie M. Z. (daw. N.) o przywrócenie do pracy w upadłej spółce było niemożliwe lub też niecelowe. Na marginesie należy zauważyć, iż powód wyraził chęć dalszego pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w upadłej spółce

na podstawie stosunku pracy, w swoich zeznaniach podkreślając zaangażowanie w sprawy (...) S.A. m.in. poprzez podejmowanie działań zmierzających do realizacji planu restrukturyzacji. Powód piastował wyżej wymienioną funkcję od samego początku działalności pozwanej spółki dążąc do zabezpieczenia jej interesów.

Reasumując, wobec uznania, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w dniu 1 stycznia 2016 roku zostało dokonane w sposób sprzeczny z prawem z uwagi na nieuprawnione złożenie oświadczenia woli w tym przedmiocie przez podmiot inny, niż właściwy do tego organ reprezentujący spółkę, Sąd I instancji uznał powództwo za uzasadnione i przywrócił powoda M. Z. (daw. N.) do pracy w (...) Spółce Akcyjnej w upadłości z siedzibą w Ł..

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od Syndyka Masy Upadłości (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł., jako strony przegrywającej na powoda. Na koszty poniesione przez M. Z. (daw. N.) zostały się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180,00 złotych – § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pozwany. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1) art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez bezzasadne uznanie, że powód był zatrudniony na podstawie ważnej umowy o pracę, podczas gdy w dacie zawarcia umowy o pracę powód był większościovym akcjonariuszem (...) S.A., a tym samym nie została spełniona konstytutywna przesłanka stosunku pracy tj. podporządkowanie pracodawcy, co winno prowadzić do uznania pozorności umowy o pracę, co z kolei przesądza o jej nieważności,

2) art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 k.p. poprzez całkowicie bezzasadne uznanie, że przywrócenie do pracy M. Z. na stanowisko Prezesa zarządu (...) Spółki Akcyjnej w upadłości jest celowe i uzasadnione, bowiem powód wyrażał chęć pełnienia funkcji Prezesa zarządu upadłej spółki oraz był zaangażowany w sprawy spółki, podczas gdy:

a) Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, postanowieniem z dnia 3 czerwca 2019 r. ogłosił upadłości ww. spółki, a tym samym zarząd nad przedsiębiorstwem spółki oraz całym jej majątkiem przejął Syndyk masy upadłości, a z punktu widzenia interesu masy upadłości i wierzycieli upadłego nie ma żadnej racjonalnej przesłanki do zatrudniania M. Z., bowiem jego osoba i ewentualne czynności przez niego wykonywane są całkowicie zbędne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa w upadłości,

b) powód przez większą część roku przebywa za granicami kraju (na terenie Republiki Portugalskiej), co przyznał zeznając w charakterze strony (zresztą zeznawał będąc właśnie za granicą), a co wyklucza możliwość świadczenia pracy od poniedziałku do piątku po osiem godzin dziennie w ramach stosunku pracy,

c) powód jako odwołany członek zarządu spółki kapitałowej nie ma prawa do żądania przywrócenia do pracy, a jedynie do odszkodowania, gdyż pierwszeństwo przed regulacją kodeksu pracy w tym zakresie ma art. 203 § 1 k.s.h., który w zdaniu pierwszym zezwala na odwołanie członka zarządu spółki w każdym czasie i nie zmienia tego okoliczność, że po ogłoszeniu upadłości (...) S.A. powód za pośrednictwem powołanej przez siebie rady nadzorczej ponownie powołał się na stanowisko prezesa zarządu spółki,

Mając powyższe na uwadze skarżący wniósł o: zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu pierwszego i oddalenie powództwa w całości ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku przez przyznanie powodowi odszkodowania, o którym mowa w art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 k.p., w miejsce przywrócenia go do pracy; zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu drugiego przez zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych, stosownie do treści rozstrzygnięcia wnioskowego w apelacji; zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej oddalenie jako bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. 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. (§ 2).

W tym miejscu wskazać należy, iż na etapie apelacji nie jest kwestionowany przez apelującego fakt, że wypowiedzenia powodowi umowy o pracę dokonał podmiot do tego w świetle przepisów prawa nieuprawniony. Skarżący wywodzi jednak iż wskazana okoliczność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia bowiem w rozumieniu art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. powód nie był zatrudniony na podstawie ważnej umowy o pracę, gdyż w dacie zawarcia umowy o pracę powód był większościowym akcjonariuszem (...) S.A., a tym samym nie została spełniona konstytutywna przesłanka stosunku pracy tj. podporządkowanie pracodawcy, co winno prowadzić do uznania pozorności umowy o pracę, co z kolei przesądza o jej nieważności,

Mając powyższe na uwadze wskazać należy iż powyższe argumenty nie mogą prowadzić do spodziewanych przez stronę apelującą skutków instancyjnych.

Zgodnie z art. 381 k.p.c., 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 szczególności strona nie może żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej oceny tego dowodu przez Sąd I instancji oraz gdy sądziła, że zaofiarowany materiał będzie wystarczający dla pozytywnego dla niej rozstrzygnięcia sprawy i świadomie zaniechała powoływania dalszych faktów oraz dowodów na ich poparcie, a ostatecznie okazało się, iż Sąd pierwszej instancji w takim materiale faktycznym i dowodowym, jakim dysponował, nie wydał korzystnego dla tej strony orzeczenia. O istnieniu potrzeby powołania się na nowe fakty i dowody nie decyduje bowiem zapatrywanie strony, ale przedmiotowa ocena zachodzącego stanu rzeczy. (por. uzasadnienie Wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 26 czerwca 2013 r. III AUa 1722/12 LEX nr 1362705). Wydanie niekorzystnego dla strony wyroku nie może stanowić samoistnej podstawy powołania się w postępowaniu apelacyjnym na nowe fakty i dowody. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 26 lutego 2015 r. I ACa 968/14 LEX nr 1661163).

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. W rozpoznawanej sprawie strona pozwana chociaż nie była ograniczana co do możliwości podnoszenia własnych twierdzeń oraz dowodów na ich poparcie, nie kwestionowała istnienia stosunku pracy między stronami choć miało to kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia. Zauważyć należy, iż do chwili wniesienia apelacji strona pozwana nie negocjowała zawarcia stosunku pracy z powodem, nadto w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonywała czynności strictly związanych ze wskazanym stosunkiem obligacyjnym wypłacała powodowi wynagrodzenie ze stosunku pracy, w drodze porozumienia zmieniała jego wysokość nadto w końcu wypowiedziała powodowi umowę o pracę. Pozwana nie wskazywała, iż obowiązki wynikające ze stosunku pracy faktycznie nie były przez powoda realizowane, że sama nie zamierzała go zatrudniać a formalne zawarcie umowy o pracę służyło innym celom. W chwili obecnej brak jest więc podstaw do uwzględnienia tej argumentacji.

Zaznaczyć również należy, iż Sąd I Instancji z uwagi na kontrydiktoryjny charakter sporu, w żadnym razie, nie był również zobligowany do poszukiwania jakichkolwiek dowodów ewentualnie mogących poprzeć stanowisko procesowe prezentowane przez którąkolwiek ze stron. Jeszcze raz podnieść należy, iż twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227) powinno być udowodnione przez stronę, która zgłasza to twierdzenie - art. 232 k.p.c. w związku z art. 6 k.c. (zob. wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, W.. 2002, nr 7-8, poz. 44; wyrok SA we Wrocławiu z dnia 28 kwietnia 1998 r., I ACa 308/98, (...) 2002, nr 12, poz. 147). Strona, która nie przytoczyła wystarczających dowodów na poparcie swoich twierdzeń, ponosi ryzyko niekorzystnego dla siebie rozstrzygnięcia, o ile ciężar dowodu, co do tych okoliczności na niej spoczywał, a Sąd musi wyciągnąć ujemne konsekwencje z braku udowodnienia faktów przytoczonych na uzasadnienie żądań lub zarzutów. (wyrok s.apel. 28-02-2013 I ACa 613/12 w B. LEX nr 1294695). Z tych też względów wskazane zarzuty apelacji uznać należy za podniesione w sposób nieuprawniony wyłącznie celem obrony stanowiska procesowego pozwanej. Przyjęcie zaś powyższego musi skutkować uznaniem iż wypowiedzenia umowy o pracę powodowi dokonano z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę - art 45 § 1 kp gdyż czynności tej –co wprost wynika z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji i co nie jest przez pozwaną w żaden sposób kwestionowane dokonał podmiot do tego nieuprawniony nie mający żadnego prawnego umocowania do dokonania wskazanej czynności w imieniu spółki. Wbrew zapatrywaniom apelacji nie wystąpiły zatem przesłanki przemawiające za oddaleniem wniesionego powództwa.

Do rozważenia zatem pozostaje kwestia możliwości uwzględnienia zgłoszonych przez powoda roszczeń – żądania przywrócenia do pracy w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem jego umowy o pracę. W tym przedmiocie apelujący wywodzi zaś, iż wbrew stanowisku Sądu I instancji przywrócenie do pracy M. Z. na stanowisko Prezesa zarządu (...) Spółki Akcyjnej w upadłości jest niemożliwe i niecelowe bowiem jego osoba i ewentualne czynności przez niego wykonywane są całkowicie zbędne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa w upadłości, powód przebywa poza granicami kraju co wyklucza świadczenie pracy, w świetle art. 203 § 1 k.s.h., roszczenie takie mu w ogóle nie przysługuje.

Odnosząc się do powyższego w pierwszej kolejności podkreślić należy – co zauważył także Sąd I instancji iż w świetle orzecznictwa odwołanemu członkowi zarządu spółki kapitałowej, zatrudnionemu na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę, którą rozwiązano sprzecznie z prawem, nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy /wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 sierpnia 2006 roku, III PK 53/06, Opublikowano: OSNP 2007/17-18/245 tak też w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 6 maja 2009 r. II PK 285/08 Legalis Numer 260266/ Znalazło to ugruntowanie wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 08-05-2012 w sprawie I PK 214/11 w którym wskazano, iż utrata stanowiska członka zarządu, która nastąpiła w ramach stosunku organizacyjnego (stosunku członkostwa), ogranicza w zasadniczy sposób realizację roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę i wyłącza możliwość przywrócenia do pracy na tym stanowisku. Prawdą jest, że treść art. 203 § 1 zdanie drugie KSH stanowi zarazem, że odwołanie członka zarządu nie pozbawia go roszczeń ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego dotyczącego pełnienia funkcji członka zarządu. Wyraźnie w nim wskazano nie tylko, że ustanie członkostwa w zarządzie nie wywiera skutku w istniejącym obok niego stosunku pracy, ale także przyznano - bez żadnych ograniczeń - ochronę, jaka przysługuje pracownikowi w przypadku wadliwego rozwiązania stosunku pracy. Jednakże z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku pracy, w którym

obowiązki pracownicze nie mogą i nie będą mogły być wykonywane, a zatem wykładnia językowa art. 203 § 1 zdanie drugie KSH prowadzi do wyniku niemożliwego do zaakceptowania. W takiej sytuacji sąd pracy musi dokonać wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie zamiast zgłoszonego przywrócenia do pracy, skoro uwzględnienie tego ostatniego żądania jest niemożliwe lub niecelowe (art. 45 § 2 KP i art. 56 § 1 KP w związku art. 56 § 2 KP).

Co prawda na co wskazywał także Sąd I instancji w uchwale składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12 Legalis Numer 464220 przyjęto, iż w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa 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 (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy, niemniej jednak nie należy tracić z pola widzenia kontekstu w jakim wskazane orzeczenie zapadło.

Sąd Rejonowy wskazał iż z reguły odwołany członek Zarządu spółki kapitałowej nie może skutecznie dochodzić przywrócenia do pracy, gdyż odwołanie z Zarządu pozbawiło go możliwości pełnienia dotychczasowej funkcji. Nie należy jednak wykluczać, że w szczególnych sytuacjach roszczenie o przywrócenie do pracy okaże się uzasadnione. Takiego uproszczenia nie można jednak uznać za wystarczające dla potrzeb rozstrzygnięcia na gruncie rozpatrywanego przypadku.

Zauważyć należy, iż w powołanej uchwale Sąd Najwyższy argumentował, iż oczywiście z racjonalnego punktu widzenia niepożądane jest kreowanie stosunku 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 KP i art. 56 § 1 KP w związku art. 56 § 2 KP). 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 PK 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.

Jak podkreślił Sąd Najwyższy rzeczywisty problem pojawia się natomiast w przypadku pracownika podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy, bowiem zastosowaniu art. 45 § 2 KP sprzeciwia się § 3 tego przepisu. W tym przypadku sąd pracy nie ma możliwości wyboru za pracownika roszczenia o odszkodowanie, chyba że znajdzie podstawę do zastosowania art. 477¹ KPC, który daje mu uprawnienie do orzeczenia odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Stosownie do tego przepisu, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przepis ten odnosi się do sytuacji, kiedy roszczenie o przywrócenie okaże się nieuzasadnione lub nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1994 r., I PZP 40/93, OSNAPiUS 1994 nr 12, poz. 230 oraz wyroki Sądu Najwyższego z 18 dnia stycznia 1996 r., I PRN 103/95, OSNAPiUS 199, nr 15, poz. 210; z dnia 27 lutego 1996 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 199, nr 21, poz. 419; z dnia 2 sierpnia 2000 r., I PKN 755/99, OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 88; z dnia 11 września 2001 r., I PKN 619/00, OSNAPiUS 2003 nr 16, poz. 376). W szczególności w wyroku z dnia 5 lipca 2005 r., I PK 251/04 Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że roszczenie o przywrócenie do pracy może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 KP), nawet wówczas gdy zgłasza je pracownik, podlegający

ochronie ze względu na wiek przedemerytalny, który niewłaściwie wykonywał obowiązki na stanowisku dyrektora w spółce prawa handlowego (członka zarządu), a swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy.

Praktycznie zatem sąd pracy w przypadku byłego członka zarządu spółki - podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy - jest związany żądaniem przywrócenia do pracy wtedy, kiedy z ustaleń faktycznych wynika, że odwołanie z zarządu nastąpiło na skutek okoliczności niezwiązanych z zawinionym, nienależytym wywiązywaniem się przez niego z obowiązków organizacyjnych i zarazem pracowniczych. W tym przypadku przywrócenie do pracy powoduje nawiązanie ze strony pracownika jedynie formalnej więzi z pracodawcą, bez faktycznego świadczenia pracy, a więc powrót na stanowisko odwołanego członka zarządu, chyba że strony dojdą do porozumienia w zakresie zmiany warunków pracy. Takich właśnie sytuacji dotyczyły wyroki w sprawach III PK 53/06 i II PK 285/08, w których Sąd Najwyższy zanegował możliwość wystąpienia z roszczeniem o przywrócenie do pracy. Nie można jednak nie dostrzec, że taki stan rzeczy wynika w pierwszej kolejności z woli stron, w tym także pracodawcy, który zawiera z członkiem zarządu bezterminową umowę o pracę, mocą której powierza mu wykonywanie obowiązków ograniczonych co do zasady okresem sprawowania funkcji w zarządzie. Z samej istoty powierzonych obowiązków pracowniczych naturalnym i uzasadnionym rodzajem umowy w tym przypadku jest umowa o pracę na podstawie wyboru lub na czas wykonywania obowiązków członka zarządu (umowa na czas wykonania określonej pracy, zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 r., I PK 213/06, OSNP 2008 nr 5-6, poz. 63 oraz z dnia 20 marca 2009 r., I PK 182/08, M.P.Pr. 2009 nr 10, s. 533). Racjonalny pracodawca ma zatem możliwość uniknięcia niekorzystnych skutków będących następstwem uwarunkowań wynikających z przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę. Jeśli mimo to godzi się na umowę o pracę na czas nieokreślony, to ze wszystkimi skutkami z niej wynikającymi, także z konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (tak: w postanowieniu II PZP 8/09 i w wyroku II PK 131/10).

W kontekście powyższego w ocenie Sądu II instancji choć generalnie co do zasady w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z odwołanym członkiem zarządu spółki kapitałowej nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy – dotyczy to zwłaszcza osób podlegających szczególnej ochronie- w tym przypadku przywrócenie do pracy powoduje nawiązanie ze strony pracownika jedynie formalnej więzi z pracodawcą, w żadnym razie nie znosi to jednak uprawnień sądu wynikającego z art. 45 § 2 kp gdy jego stosowanie nie jest na mocy innych przepisów wyłączone. Powyższe wydaje się być tym bardziej uzasadnione w przypadku pracownika który nie podlega żadnej szczególnej ochronie gdy restytuowany stosunek pracy miałby charakter jedynie formalny.

Sąd Okręgowy ma przy tym na uwadze iż orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu. W rezultacie przepis art. 45 § 2 k.p. należy interpretować ściśle. Jak na to zwraca uwagę Sąd Najwyższy, ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szanse na prawidłowe funkcjonowanie (Wyrok SN z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027).

Do sądu pracy należy ocena, czy w konkretnej sprawie spełnione są przesłanki zastosowania art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy jest obowiązany uzasadnić zastosowanie art. 45 § 2 KP lub na zarzut pozwanego pracodawcy odmowę jego zastosowania. Sąd nie ma takiego obowiązku jeżeli przy braku wniosku pracodawcy nie stosuje art. 45 § 2 KP. (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 r. I PKN 572/97 OSNP 1999/3/83). Sąd nie jest zatem zobligowany do dociekania okoliczności pozwalających na stwierdzenie, iż restytucja stosunku pracy z powodem jest niemożliwa czy niecelowa. Przepis art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 45 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, "jeżeli ustalili", że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot "jeżeli ustalili" użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Tym samym nie wystarcza samo dowodzenie przez pracodawcę prawidłowości dokonanego rozwiązania stosunku pracy, ale konieczne jest wykazanie dodatkowych okoliczności, jakimi są określone w art. 45 § 2 k.p. przesłanki uwzględnienia tego rodzaju wniosku. Bez stosownej inicjatywy strony pozwanej Sąd nie powinien sam poszukiwać argumentów za odmową

orzeczenia o restytucji stosunku pracy. (I PK 266/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 20-03-2019, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2014 r. I PK 41/14 LEX nr 153726 I PK 150/17 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 15-11-2018 I PK 304/12 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 26-03-2013/.

Prawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 KP, polegające na nadaniu zwrotom niedookreślonym użytym w tym przepisie ("niemożliwe" lub "niecelowe") konkretnej treści, zależy od indywidualnych okoliczności faktycznych każdego przypadku (zob. I teza post. SN z 17.10.2001 r., I PKN 157/01, W.. 2002, Nr 6, s. 29). Przy czym jak podkreśla Sąd Najwyższy, ocena tych okoliczności nie może być oczywiście dowolna, a musi być poprzedzona szczegółowymi ustaleniami dotyczącymi takich czynników, jak rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy ("ciężkie" czy "zwykłe" naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny niezwiązane z osobą pracownika itp.), podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (Wyrok SN z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571).

Przy ocenie roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy sąd powinien brać pod uwagę wszystkie okoliczności aktualne na dzień zamknięcia rozprawy sądowej poprzedzającej wydanie wyroku, nawet jeżeli powstały one już po rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę. /II PK 34/18 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 13-02-2019/

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy stwierdzając brak niecelowości i bezzasadności przywrócenia powoda do pracy, jak słusznie podnosi apelujący wszystkich wskazanych reguł nie zastosował. W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozwany choć lakonicznie na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego podnosił argumenty, które w jego ocenie sprzeciwiały się przywróceniu powoda do pracy z uwagi na jego niecelowość. Podkreślał, iż została ogłoszona upadłość spółki w związku z powyższym znacznie ograniczona zostało zatrudnienie w spółce nadal zatrudnione są wyłącznie 2 osoby zajmujące się sprzedażą i administrowaniem nieruchomościami. Podnosił, iż nie ma potrzeby zwiększenia zatrudnienia, a do likwidacji majątku spółki zarząd nie jest potrzebny. Ponadto wskazał że potrzeba kontaktu z powodem powołanym ponownie w 2019 r. na stanowiska prezesa zarządu jest ograniczona i sprowadzała się do jednego spotkania i dwóch maili / zeznania syndyka k. protokół z rozprawy z dnia 4 marca 2021 00:33:21-00:45:20/. Tym samym możliwość i celowość przywrócenia do pracy wymagały zbadania i odniesienia do tych właśnie okoliczności. W uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia w rozpoznaniu wskazanych zarzutów Sąd Rejonowy podniósł wyłącznie, iż biorąc pod uwagę okoliczność, iż uchwałą z dnia 30 września 2019 roku Rada Nadzorcza (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w Ł. powołała ponownie M. N. (daw. Z.) do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu, nie stwierdził, aby roszczenie M. Z. (daw. N.) o przywrócenie do pracy w upadłej spółce było niemożliwe lub też niecelowe. Na marginesie zauważył, iż powód wyraził chęć dalszego pełnienia funkcji Prezesa Zarządu w upadłej spółce na podstawie stosunku pracy, w swoich zeznaniach podkreślając zaangażowanie w sprawy (...) S.A. m.in. poprzez podejmowanie działań zmierzających do realizacji planu restrukturyzacji. Powód piastował wyżej wymienioną funkcję od samego początku działalności pozwanej spółki dążąc do zabezpieczenia jej interesów. Powyższe zatem w żaden sposób nie wyczerpywało zbadania kryteriów niecelowości przywrócenia do pracy na które powoływała się strona pozwana.

Tymczasem jeżeli sąd pracy orzeka w przedmiocie żądania przywrócenia do pracy i przewiduje lub rozważa zastosowanie art. 45 § 2 KP, to ma obowiązek objąć przedmiotem postępowania dowodowego ustalenia dotyczące okoliczności i przyczyn niemożliwości lub niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. W żadnym razie te wymienione przesłanki możliwego zasądzenia odszkodowania w miejsce żadanego przez skarżącą i orzeczonego przez sąd pierwszej instancji przywrócenia do pracy nie mogły obyć się bez uzyskania stanowiska obu spornych stron nie tylko w zakresie braku podstaw prawnych lub uzasadnienia kontestowanego rozwiązania stosunku pracy, ale także wymagania ustalenia konkretnych okoliczności potencjalnie przemawiających za niemożliwością lub niecelowością reaktywowania stosunku pracy. /III PK 81/14 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 04-02-2015/ Oceniając okoliczności

dotyczące braku niecelowości przywrócenia powoda do pracy Sąd Rejonowy orzekł natomiast abstrahując zupełnie od twierdzeń pozwanej zgłoszonych w tym przedmiocie.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy poza sporem pozostawało, iż Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, postanowieniem z dnia 3 czerwca 2019 r. ogłosił upadłości ww. spółki, a tym samym zarząd nad przedsiębiorstwem spółki oraz całym jej majątkiem przejął Syndyk masy upadłości. W konsekwencji powyższego zarząd pozwanej spółki kapitałowej w upadłości nie ma żadnego wpływu na sprawy majątkowe spółki, a jego rola sprowadza się do reprezentowania interesów upadłego w postępowaniu upadłościowym. Zarząd upadłej spółki stracił realny wpływ na kierowanie przedsiębiorstwem i jakkolwiek akcjonariusze za pośrednictwem rady nadzorczej decydują kto jest powołany w skład zarządu upadłej spółki czym innym jest powstanie stosunku korporacyjnego a czym innym realna możliwość wykonywania stosunku pracy na stanowisku Prezesa Zarządu. Tym samym względnie restytuowany stosunek pracy z powodem co zauważył SN we wspomnianej uchwale składu siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 maja 2012 r. III PZP 3/12 małaby jedynie charakter formalnej więzi z pracodawcą. Brak możliwości wykonywania obowiązków pracowniczych po restytucji stosunku pracy w sytuacji, gdy powód nie był objęty szczególną ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy (nie zachodziły więc szczególne okoliczności uzasadniające utrzymywanie nawet stosunku pracy w znaczeniu jedynie formalnym) w pełni uzasadnia zaś zastosowanie art. 45 § 2 kp bowiem przywrócenie do pracy jest wtedy co do zasady niecelowe.

Faktyczna likwidacja pracodawcy, mająca nastąpić w stosunkowo bliskim terminie, uzasadnia przyznanie odszkodowania w miejsce dochodzonego roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Kryteria i okoliczności o charakterze majątkowym mają decydujące znaczenie w przypadku podmiotów prowadzących działalność gospodarczą./ I PK 5/16 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 05-04-2016/ Ponadto w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy w świetle art. 45 § 3 k.p. w zw. z art. 41¹ § 1 k.p. wyłączoną jest nawet możliwość uwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy pracowników korzystających ze szczególnej ochrony (kobiety w ciąży, pracownice korzystające z urlopów macierzyńskich, czy pracownicy w wieku przedemerytalnym, reprezentanci związków zawodowych). Skoro zatem ogłoszenie upadłości pracodawcy jest okolicznością wyłączającą ochronę tych grup pracowników, którzy na gruncie przepisów prawa pracy korzystają z najwyższego uprzywilejowania, to tym bardziej ogłoszenie upadłości wyłącza taka możliwość w stosunku do pracownika, co do którego nie występują żadne szczególne względy uzasadniające objęcie ochroną.

W konsekwencji skoro z punktu widzenia interesu masy upadłości i wierzycieli upadłego nie ma żadnej racjonalnej przesłanki do zatrudniania M. Z., bowiem jego osoba i ewentualne czynności przez niego wykonywane w ramach stosunku pracy są całkowicie zbędne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa w upadłości, ani po jego stronie nie występują żadne elementy przemawiające za szczególną ochroną stosunku pracy uznać należy, iż rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w tym przedmiocie było nieprawidłowe. W świetle bowiem ujawnionych już na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego okoliczności których Sąd z niewiadomych względów należycie nie rozważył przywrócenie powoda do pracy w upadłej spółce było niecelowe.

Oceny tej nie zmienia fakt, iż powód ponownie w 2019 r. został powołany na stanowisko prezesa zarządu, jak już bowiem wspomniano, czym innym jest powstały ponownie stosunek korporacyjny i wynikające z niego kompetencje działania na rzecz spółki a czym innym świadczenie pracy w ramach umowy o pracę. Powstały później stosunek korporacyjny należy więc rozpatrywać odrębnie.

Sąd ma nadto na uwadze, iż w apelacji pozwany podniósł, że powód przez większą część roku przebywa za granicami kraju, co przyznał zeznając w charakterze strony (zresztą zeznawał będąc właśnie za granicą), a co wyklucza możliwość świadczenia pracy od poniedziałku do piątku po osiem godzin dziennie w ramach stosunku pracy i czyni restytucję stosunku pracy niemożliwą.

Sąd Okręgowy nie podziela powyższych wywodów, gdyż problematyczna gotowość do pracy odwołanego członka zarządu nie stanowi przeszkody w przywróceniu do pracy. Stosunek pracy zostaje reaktywowany z mocy orzeczenia o przywróceniu do pracy, ale jego materialna skuteczność w świetle art. 48 § 1 KP powstaje dopiero od daty

zgłoszenia przez pracownika gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, przy czym początek siedmiodniowego terminu dla zgłoszenia gotowości do pracy liczy się od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że art. 48 § 1 KP, nie wymaga - jak to czyni np. art. 81 § 1 KP - aby pracownik był gotów do wykonywania pracy. Uzależnia jedynie materialnoprawną skuteczność prawomocnego orzeczenia o przywróceniu do pracy, czyli reaktywowanie rozwiązanego stosunku pracy, od zgłoszenia w siedmiodniowym terminie gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, tzn. wyrażenia zamiaru (woli) kontynuowania tego stosunku pracy. Pojęcie gotowości podjęcia pracy, o której mowa w art. 48 § 1 KP, ma zatem sens prawny, a nie faktyczny, co nie budzi żadnych kontrowersji w orzecznictwie Sądu Najwyższego, a szczególnie wyraźnie podkreślone zostało w uzasadnieniu uchwały z dnia 28 maja 1976 r., V PZP 12/75 (OSNCP 1976 nr 9, poz. 187), stanowiącej zasadę prawną (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 131/10). W tym przypadku faktyczne podjęcie pracy nie jest wymagane, bo chodzi o wyrażenie woli kontynuowania stosunku pracy w rozumieniu art. 48 § 1 KP. Tak więc wystarczy, że odwołany członek zarządu, przywrócony do pracy na podstawie wyroku sądu pracy, zgłosi gotowość jej wykonywania (w przepisany terminie), aby doszło do reaktywacji stosunku pracy. Tym samym wskazana argumentacja nie może przemawiać za niecelowością niemożliwością przywrócenia powoda do pracy. Ponadto znamienne jest, iż nawet gdyby dojść do wniosków przeciwnych i tak nie mogłaby zostać uwzględniona gdyż jest spóźniona nie była bowiem objęta przedmiotem twierdzeń strony pozwanej na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego.

Reasumując zdaniem Sądu Okręgowego wbrew zapatrywaniom apelacji na gruncie rozpoznawanego przypadku ocenę Sądu I instancji w zakresie stwierdzenia naruszenia przez pozwanego naruszenia przepisów art. 45 § 1 kp w ramach dokonanego powodowi rozwiązania stosunku pracy uznać należy za prawidłową. Sąd Rejonowy wadliwie jednak ocenił przesłanki podnoszone przez pozwanego przesłanki w zakresie niecelowości orzeczenia o restytucji stosunku pracy. – art. 45 § 2 kp. Tym samym powodowi należnym było wyłącznie odszkodowanie za nieprawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony w pozwanej od 2 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. 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.

Tym samym powodowi należną jest kwota w przedziale od 5000 -15000 zł wyznaczona wielkością niekwestionowanej przez strony wysokości miesięcznego wynagrodzenia i wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd miał przy tym na uwadze, iż pierwotnie powód dochodził obok roszczenia o przywrócenie do pracy alternatywnie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie do dnia zapłaty w kwocie 15000zł. Niemniej jednak zgłoszone żądanie zmodyfikował wnosząc tylko o przywrócenie do pracy. Sprecyzowana przez powoda kwota odszkodowania nie była zatem w żaden sposób wiążąca dla sądu – nie określała ona żądania w tym przedmiocie. Wysokość odszkodowania w granicach zakreślonych art. 47¹ kp jest uzależniona od uznania sądu (swobody sędziowskiej), który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Swoboda oceny sądu jest oczywiście ograniczona przez ustanowienie w art. 47[1] KP minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania, przy czym prawnie dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz pracownika

odszkodowania w wysokości większej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, byleby nie wykraczało ono poza limit wynagrodzenia trzymiesięcznego. /III PK 56/12 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 23-05-2013/

Kierując się powyższym Sąd uznał iż właściwą jest kwota 15000 zł pierwotnie dochodzona przez powoda. Powód co prawda nie sprecyzował na jakich podstawach domagał się odszkodowania w wysokości maksymalnej, niemniej jednak pozwany także w apelacji nie podnosił jakichkolwiek argumentów kwestionujących tak określoną kwotę odszkodowania. Tym samym Sąd uznał iż przyznanie tej kwoty jako maksymalnej w dopuszczalnym przedziale przy zasądzeniu roszczenia alternatywnego odpowiada okolicznościom sprawy.

Biorąc pod uwagę wszystkie wskazane powyżej okoliczności i na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym w ten sposób, że w miejsce przywrócenia do pracy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę. O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 kpc.

Sąd nie dokonał modyfikacji orzeczenia o kosztach procesu za I instancję, albowiem w świetle utrwalonego orzecznictwa uwzględnienie przez sąd roszczenia alternatywnego (odszkodowanie w miejsce przywrócenia do pracy) na podstawie art. 45 § 2 KP nie uzasadnia zmiany zasad przyznawania kosztów zastępstwa procesowego. /I PZ 4/10 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 15-04-2010 Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2011 r. II PZ 20/11/

W pozostałym zakresie na podstawie art. 385 k.p.c. apelacja pozwanego jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono zgodnie z art. 100 kpc znosząc je wzajemnie między stronami.

z/odpis wyroku z uzas.dor. pełnomocnikom stron

(przez PI)

16.09.21r.

J.L.