

Sygnatura akt III Pa 45/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 30-01-2014 r.

Sąd Okręgowy w Koninie

III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - **Sędzia – SO Maria Dorywalska**

Sędziowie: **SO Anna Walczak - Sarnowska (spr.), SO Elżbieta Majewska**

Protokolant: **sekretarz sądowy Marcin Jamrószka**

po rozpoznaniu w dniu **28-01-2014 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa **P. O.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...)**
w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji **pozwanej**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **19.09.2013r.** sygn. akt **IV P 255/11**

I. Zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala powództwo.

II. Zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

III. Zasądza od powoda P. O. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) kwotę 16.598,90 zł (szesnaście tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt osiem złotych, 90/100) tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Sygnatura akt III Pa 45/13

UZASADNIENIE

Powód P. O. pozwem z dnia 18 lipca 2011r. wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie 49.649,70 zł. z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego od strony pozwanej.

W uzasadnieniu pozwu powód wywodził, że w dniu 11.09.2006r. zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas określony, tj. na czas pełnienia funkcji Prezesa II kadencji Zarządu Spółki, która zgodnie ze statutem spółki określona została na trzy lata. W umowie nie zawarto zastrzeżenia możliwości

wcześniejszego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy. W dniu 5 marca 2009r. Rada Nadzorcza pozwanej odwołała powoda z funkcji Prezesa spółki, powiadamiając go o tym fakcie poprzez wręczenie uchwały rady, w której znajdowała się zapis, iż odwołanie z funkcji prezesa jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę. Uchwała ta nie zawierała jednak wskazania trybu rozwiązania umowy o pracę oraz pouczenia o możliwości i terminie odwołania się do Sądu Pracy. Z tego tytułu powód domaga się wypłaty odszkodowania w wysokości trzykrotności swego wynagrodzenia.

Pozwane Przedsiębiorstwo (...) w odpowiedzi na pozew wniosło o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany podniósł, iż umowa zawarta z powodem na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki miała charakter umowy zawartej na czas wykonywania określonej pracy. Gdyby strony chciały określić daty trwania umowy z pewnością by to uczyniły. Natomiast odwołanie powoda z pełnionej u pozwanego funkcji, z uwagi na powyżej wskazany charakter umowy, powodował automatyczne rozwiązanie umowy o pracę

z dniem odwołania. Jeśli chodzi natomiast o brak pouczenia o terminie i możliwości odwołania się do Sądu Pracy, pozwany wskazał, iż powód nie zgłaszał uwag i wątpliwości co do zasadności rozwiązania umowy o pracę, odebrał należne mu wynagrodzenie i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz otrzymał świadectwo pracy, w którym wskazano „odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu równoznaczne z rozwiązaniem umowy

o pracę” jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy. Pozwany podkreślił, że powód nie kwestionował poprawności wydanego mu świadectwa pracy pomimo zawartego w nim pouczenia o trybie i możliwości jego sprostowania. Ponadto powód sam jako prezes pozwanego wręczał pracownikom wypowiedzenia, więc winien znać drogę sądową co do kwestionowania zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 19 września 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt IV P 255/11 Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koninie zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...)

w K. na rzecz powoda P. O. kwotę 49.649,70 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

z ustawowymi odsetkami od dnia 26.07.2011r. do dnia zapłaty (punkt 1. wyroku). W punkcie 2. wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.598,90 zł oraz w punktach 3 i 4 orzekł o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił, że w lipcu 2006 r. Rada Nadzorcza pozwanego podjęła uchwałę o wszczęciu postępowania kwalifikacyjnego na stanowisko Prezesa i Członka Zarządu pozwanego, dokonując ogłoszenia o tym fakcie w prasie ogólnopolskiej. Ogłoszenia zawierały informację o terminie otwarcia ofert oraz o wymogach stawianym kandydatom. Każdy z kandydatów mógł zapoznać się ze statutem pozwanego ogłaszającego konkurs.

Sąd Rejonowy ustalił także, że w dniu 4 września 2006 r. Rada Nadzorcza Przedsiębiorstwa (...) podjęła uchwałę o powołaniu P. O. na stanowisko Prezesa spółki. Strony podjęły kroki co do ustalenia sposobu i formy zatrudnienia powoda, albowiem nie był on pewien co do tego, czy powinien zawrzeć

z pozwanym kontrakt menadżerski czy też umowę o pracę. Sama treść umowy również podlegała licznym negocjacjom i uzgodnieniom z Ministerstwem Skarbu Państwa. Następnie w dniu 11 września 2006 r. powyższe strony zawarły umowę o pracę wskazując w § 1 pkt 2 umowy, iż pozwany zatrudnia powoda na stanowisku Prezesa Zarządu Spółki określając w § 7 pkt 1 czas obowiązywania umowy jako czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki drugiej kadencji (okres trwania drugiej kadencji Zarządu Spółki zgodnie ze statutem pozwanego wynosił trzy lata). Sąd I instancji ustalił, że w powyższej umowie strony zastrzegły sobie możliwość zmiany warunków umowy w drodze porozumienia lub wypowiedzenia warunków przez jedną ze stron w formie pisemnej, nie przewidując jednak możliwości rozwiązania umowy w trybie wypowiedzenia. Wynagrodzenie powoda określił Minister Skarbu Państwa jako równowartość pięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Sąd Rejonowy ustalił, że w dniu 5 marca 2009 r. Rada Nadzorcza (...) S.A. w K. podjęła uchwałę (...), w której odwołała powoda

z funkcji prezesa zarządu, nie podejmując uchwały o rozwiązaniu stosunku pracy. W § 2 powyższej uchwały wskazano, iż odwołanie powoda z funkcji prezesa jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę. Uchwała ta została wręczona powodowi przez A. B. (1) – Przewodniczącą Rady Nadzorczej spółki, która nie przedstawiła powodowi możliwości i terminu złożenia ewentualnego odwołania do Sadu pracy. Decyzja Rady Nadzorczej nie była dla P. O. zaskoczeniem, albowiem z uwagi na trudny charakter współpracy z władzami spółki liczył się z taką ewentualnością.

Sąd I instancji ustalił także, że tego samego dnia powód zwołał zebranie kadry kierowniczej, w którym uczestniczyli min. R. K. (1), B. B., E. K., K. M. i D. A., informując podległych pracowników o swoim odwołaniu z funkcji prezesa. P. O. wskazał, że nie kwestionuje decyzji Rady Nadzorczej, albowiem ma ona takie prawo i akceptuje fakt odwołania go z funkcji prezesa. Następnego dnia tj. 6.03.2009r., powód przyszedł do siedziby pozwanego oczekując na wręczenie wypowiedzenia lub innego dokumentu dotyczącego rozwiązania stosunku pracy, a także po to aby zabrać swoje rzeczy, rozliczyć się ze służbowego sprzętu itp.. Ani w tym dniu ani później, pozwana nie wręczyła powodowi wypowiedzenia umowy o pracę lub innego dokumentu dotyczącego rozwiązania umowy w innym trybie, jednakże niewątpliwym dla obu stron dotychczasowej umowy było to, że nie łączy je żaden stosunek pracy.

Świadczenie pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy pozwany wskazał odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu Spółki równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę, powód otrzymał w dniu 6.03.2009r. P. O. nie kwestionował jego prawidłowości.

Sąd Rejonowy ustalił, że wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop to kwota 16.598,90 zł. miesięcznie. Powód po zasięgnięciu porady prawnej wniósł odwołanie do Sądu w dniu 18.07.2011r.

Powyższy stan faktyczny ustalił na podstawie całokształtu osobowego oraz rzeczowego materiału dowodowego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd I instancji zważył, że podstawą ustaleń w niniejszej sprawie nie pozostawał nieomal bezsporny stan faktyczny, ale interpretacja prawna zdarzeń i wynikających z nich skutków dla stron. Tym samym – Sąd Rejonowy uznał – że istotą ustaleń i rozważań pozostawała kwestia interpretacji założeń umowy o pracę łączącej strony oraz wskazanie jej charakteru.

Sąd I instancji wskazał, że zdaniem pozwanego strony łączyła umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy tj. pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki II kadencji, dlatego też pracodawca nie musiał podejmować uchwały o rozwiązaniu umowy z powodem, wskazując jedynie w uchwale o odwołaniu z funkcji prezesa, że jest to tożsame z rozwiązaniem stosunku pracy. Ponadto z charakteru takiej umowy wynika, iż nie ma konieczności wskazywania możliwości ewentualnego wypowiedzenia jej przez którąkolwiek ze stron. Tym samym rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w sposób zgodny z prawem, co oznacza niezasadność żądania powoda.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego wskazując, że zgodnie z treścią art. 25 § 1 k.p. umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności.

Sąd I instancji wskazał, że niewątpliwym jest, iż zarówno umowa na czas określony jak i wykonania określonej pracy jest umową terminową, a elementem jej różniącym jest kryterium trwania umowy i jej przeznaczenia.

Sąd orzekający zważył, iż umowa na czas wykonywania określonej pracy jest wykorzystywana wtedy, gdy strony nie mogą ustalić dokładnego terminu wykonania pracy, mogą natomiast zindywidualizować zadania związane

z określonym rodzajem pracy. Treść tego zadania jest traktowana jako polecenie pracodawcy, choć jego wykonanie jest nie tylko celem umowy, ale przede wszystkim zdarzeniem określającym koniec terminu trwania. Każda ze stron może natomiast wypowiedzieć taką umowę tylko w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, albowiem nie stosuje się do niej przepisu art. 33 k.p. umożliwiającego stronom umowy terminowej zawarcie klauzuli rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z cytowanym przez pozwanego orzeczeniem Sądu Najwyższego dnia 25.01.2007r. w sprawie I PK 213/06 (OSNP 2008/5-6/63) umowa o pracę zawarta na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki handlowej jest umową o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, iż stan faktyczny będący przedmiotem ww. orzeczenia Sądu Najwyższego, był zgoła odmienny od sytuacji stron niniejszego postępowania, albowiem kanwą orzeczenia Sądu Najwyższego była ocena umowy stron zawartej na czas powołania na stanowisko prezesa zarządu spółki bez wskazania ile ewentualnych kadencji pozostałych organów spółki będzie trwać „prezura danej osoby”. Ugruntowane orzecznictwo i stanowisko judykatury wskazuje, że jeżeli z faktów konkludentnych, z całokształtu okoliczności sprawy wynika, że członek zarządu miał być zatrudniony tylko na okres kadencji, to można przyjąć, iż z takim członkiem zarządu została zawarta umowa o pracę na czas określony (artykuł Z. Kubot PiZS 1995/1/35).

Zdaniem Sądu I instancji wszystkie okoliczności niniejszej sprawy przemawiają za określeniem umowy łączącej powoda z pozwanym jako umowy zawartej na czas określony.

Sąd Rejonowy wskazał, że z treści umowy z dnia 11.09.2006 r. wynika, iż stosunek pracy P. O. z pozwanym wynikał z powołania powoda na stanowisko Prezesa Zarządu, ale z ograniczeniem czasu trwania do drugiej kadencji tego Zarządu. Powód zawierając umowę o pracę był przekonany, że czas jego zatrudnienia u pozwanego to okres 3 lat tj. czas przewidziany

w statucie pozwanego dla drugiej kadencji zarządu. Zarówno dla powoda jak

i zeznających w sprawie świadków bezsprzecznym było to, że powód miał świadczyć pracę jako prezes zarządu tak długo, jak był powołany na to stanowisko, nie dłużej jednak niż zakończenie trwania drugiej kadencji zarządu tj. 3 lata. Istotnym pozostaje także to, iż sama treść przedmiotowej umowy podlegała negocjacji i rozważaniom, a sprecyzowanie jej treści w sposób finalnie przyjęty, z pewnością oddaje wolę stron tego stosunku i nie może być oceniany jako przypadek. Tym samym Sąd orzekający przyjął, że wolą stron było określenie ram czasowych stosunku pracy poprzez wskazanie czasu trwania drugiej kadencji zarządu pozwanego tj. 3 lata, a nie sprawowania funkcji prezesa spółki pozwanego w ogóle. Tego typu ustalenia zawarte

w umowie mają istotne znaczenie dla określenia charakteru umowy, przy rozróżnieniu stosunku korporacyjnego (stanowisko prezesa nie jest kadencyjne

i może być piastowane przez jedną osobę przez kilka kadencji zmiennego zarządu) od stosunku pracowniczego, który co prawda może, ale nie musi pokrywać się ze stosunkiem korporacyjnym. Możliwym jest bowiem istnienie umowy o pracę na czas nieokreślony, przy czym w trakcie zatrudnienia pracownik zostaje powołany na stanowisko prezesa zarządu (bez wskazania np. kadencji zarządu), a po odwołaniu z tej funkcji nadal pozostaje w dotychczasowym stosunku pracy z wszystkimi z nim związanymi konsekwencjami.

W niniejszej sprawie – jak wskazał Sąd I instancji – określenie czasu trwania umowy na drugą kadencję zarządu wynoszącą 3 lata wskazuje na to, że strony łączyła umowa na czas określony, a nie na czas wykonywania określonej pracy.

W dalszej części Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 33 k.p. przy zawieraniu umowy na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Sąd I instancji przypomniał jednocześnie, iż w przedmiotowej umowie

o pracę strony zastrzegły możliwość wypowiedzenia jedynie warunków umowy (zgodnie z k.p. – warunki pracy i płacy) co nie jest tożsame z umożliwieniem finalnego rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Tym samym Sąd

Rejonowy uznał, że umowa łącząca powoda z pozwanym nie mogła zostać rozwiązana przed końcem okresu na jaki została zawarta tj. przed 11.09.2009r. Sąd ten przyjął zatem, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło niezgodnie z prawem.

Kolejnym elementem, na który uwagę zwrócił Sąd I instancji jest fakt rozwiązania jedynie stosunku korporacyjnego z P. O. poprzez wręczenie mu podjętej przez Radę Nadzorczą w dniu 5.03.2009r. uchwały o odwołaniu ze stanowiska prezesa spółki pozwanego, przy jednoczesnym braku rozwiązania trwającego stosunku pracowniczego. Co prawda umowa o pracę nie przewidywała możliwości wcześniejszego jej rozwiązania, jednakże jeżeli wolą stron było zakończenie stosunku pracy, powód powinien otrzymać oświadczenie władz spółki właśnie w tym zakresie. Za oświadczenie rodzące podobny skutek nie można uznać wskazanie w uchwale z dnia 5.03.2009r. stwierdzenie § 2 – „odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu jest równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę”, chociażby z tego względu, że oświadczenia rozwiązujące stosunek pracy winny zawierać w swej treści pouczenie pracownika o możliwości i trybie złożenia odwołania do Sądu pracy. Sąd I instancji podkreślił, że w niniejszej sprawie jedynie świadek K. H. wskazywał, że powód takie pouczenie otrzymał, co nie zostało jednak w żaden sposób potwierdzone. Świadkowie R. K. (1), B. B., E. K., K. M. i D. A. zgodnie wskazywali na to, że na spotkaniu po odwołaniu z funkcji prezesa P. O. oświadczył, że akceptuje stanowisko rady nadzorczej, a co więcej – że od tej decyzji odwoływał się nie będzie. Fakty te potwierdził też sam powód. Czym innym jednak jest zaakceptowanie decyzji o odwołaniu (stosunek korporacyjny), a czym innym kwestionowanie formy i sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że skoro powód nie otrzymał od (...) S.A. żadnego dokumentu, w którym zawarto by pouczenie o możliwości złożenia w terminie 7 dni odwołania od rozwiązania stosunku pracy należy przyjąć, iż termin ten w ogóle nie rozpoczął swego biegu, a tym samym w stosunku do powoda nie mają zastosowania normy art. 264 i 265 k.p. wprowadzające sankcje za niedochowanie terminu do wniesienia odwołania i umożliwiające ewentualne przywrócenie uchybionego terminu.

Dodatkowo Sąd Rejonowy nie zgodził się z twierdzeniami pozwanego, iż bieg terminu do złożenia odwołania rozpoczął się od daty doręczenia powodowi w dniu 6.03.2009 r. świadectwa pracy, w którym znajduje się informacja o ustaniu stosunku pracy i pouczenie o możliwości wystąpienia z żądaniem sprostowania świadectwa pracy podkreślając, iż powód w toku postępowania nie kwestionował faktu ustania stosunku pracy (ustał 5.03.2009 r.), a jedynie sposób i formę jego ustania jako niezgodną z prawem. W tej sytuacji ewentualne żądanie sprostowania świadectwa pracy byłoby bezcelowe dla zaspokojenia żądań powoda domagającego się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd I instancji nie podzielił też stanowiska strony pozwanej co do tego, że powód jako prezes (...) S.A. posiadający wiedzę odnośnie składania odwołań od wypowiedzeń umów o pracę lub rozwiązywania takich umów w innym trybie, powinien był wykorzystać ją w swoim przypadku. Sąd Rejonowy uznał, że nawet jeżeli wiedzę taką powód posiadał, to i tak nie ma ona wpływu na bieg terminu do złożenia odwołania, albowiem powód nie otrzymał od pozwanego żadnego formalnego dokumentu, od którego należałoby liczyć bieg terminu o czym powiedziano już wcześniej.

W dalszej części uzasadnienia Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 50 § 3 i 4 k.p. jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, które przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Sąd I instancji podkreślił, że w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego bezspornym jest, że w stosunku do powoda spełnione są wszystkie wymagane przez ustawę przesłanki do uzyskania odszkodowania. Skoro więc

miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 16.598,90 zł., a okres do zakończenia umowy miał trwać jeszcze ok. 6 miesięcy, zasadnym jest –

w ocenie Sądu Rejonowego – określenie wysokości odszkodowania na trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia tj. kwotę 49.796,70 zł. Powód domagał się natomiast zasądzenia kwoty 49.796,70 zł., więc zgodnie z zasadą nie orzekania ponad żądanie przedmiotem wyrokowania pozostała kwota objęta pozwem tj. 49.649,70 zł.

Reasumując powyższe ustalenia i rozważania Sąd I instancji stwierdził, że pozwany poprzez naruszenie normy wskazanej w art. art. 33 k.p. zobowiązany jest wypłacić powodowi odszkodowanie wskazane w art. 50 § 3 i 4 k.p. Z przedstawionych wyżej względów, mając na uwadze w/w normy prawne orzeczono jak w pkt. 1 sentencji wyroku.

W punkcie 2 wyroku Sąd I instancji na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 16.598,90 zł., a w punktach 3 i 4 orzekł o kosztach postępowania.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana – Przedsiębiorstwo (...). zaskarżają go w całości i zarzucając:

1. błąd w ustaleniach faktycznych będący skutkiem naruszenia normy prawa procesowego zawartej w art. 233 § 1 k.p.c. i dokonanie przez Sąd I instancji dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego i ustalenie, że strony niniejszego postępowania łączyła umowa o pracę na czas określony, podczas gdy prawidłowo oceniony materiał dowodowy pozwala na jednoznaczną konstatację, że strony łączyła umowa na czas wykonania określonej pracy,

2. naruszenie normy prawa materialnego zawartej w art. 30 § 1 pkt 5 k.p. – poprzez jej niezastosowanie i przyjęcie, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w dniu rozwiązania stosunku korporacyjnego łączącego powoda z pozwaną, będącego jednocześnie dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta umowa o pracę, uległa ona „automatycznemu” rozwiązaniu,

3. naruszenie normy prawa materialnego zawartej w art. 50 § 3 k.p. – poprzez jej zastosowanie i przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie doszło do wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o wypowiedzeniu takich umów i zasądzenie w oparciu o ten przepis odszkodowania, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż w dniu rozwiązania stosunku korporacyjnego łączącego powoda z pozwaną, będącego jednocześnie dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta umowa o pracę, ulegała ona „automatycznemu” rozwiązaniu, nie podlegała więc wypowiedzeniu, a zatem nie można było naruszyć przepisów dotyczących rozwiązania umowy zawartej na czas określony, co oznacza, że odszkodowanie zasądzono bezpodstawnie.

Stawiając powyższe zarzuty apelująca wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości,
2. zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za obie instancje,

ewentualnie

3. uchylenie przedmiotowego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Koninie, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o zwrocie kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu apelująca podniosła m.in., że Sąd Rejonowy błędnie ustalił, że strony zawarły umowę na czas trwania II kadencji zarządu pozwanej spółki, podczas gdy cały zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwala na wysnucie całkowicie odmiennych wniosków. Apelująca powołała się przy tym na treść § 7 ust. 1 łączącej strony umowy wskazując, że przepis ten wskazuje wyraźnie, że umowa została zawarta na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu

spółki drugiej kadencji. Apelujący podniósł jednocześnie, że analiza owego zapisu w żadnym razie nie uprawnia do stwierdzenia, że umowę tę zawarto na czas trwania drugiej kadencji zarządu spółki. Dodatkowo skarżąca powołała się na judykant przytoczony także przez Sąd I instancji wskazując, że wbrew stanowisku Sądu orzekającego wydany on został na kanwie tożsamego

z przedmiotowym stanem faktycznym. Pozwana wskazała, że gdyby strony chciały, aby stosunek pracy trwał przez cały okres drugiej kadencji to w § 7 ust. 1 umowy o pracę widniałby zapis „umowa zostaje zawarta na czas trwania drugiej kadencji Zarządu Spółki”.

W piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2014 roku pozwana w oparciu o przepis art. 338 § 1 k.p.c. wniosła – w przypadku uchylenia lub zmiany wyroku – o orzeczenie o zwrocie przez powoda na jej rzecz kwoty 16.598,90 złotych wypłaconej powodowi z uwagi na rygor natychmiastowej wykonalności nadany na tę sumę zaskarżonemu wyrokowi.

Powód wniósł o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz koszty procesu za II instancję wg norm przepisanych wskazując, że wszelkie zarzuty pozwanej są nieuzasadnione.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się uzasadniona, co w konsekwencji skutkuje wydaniem orzeczenia o charakterze reformatoryjnym i oddaleniem powództwa.

Szczegółowa lektura zebranego w sprawie materiału dowodowego wskazuje – jak trafnie podnosi apelująca – że Sąd I instancji naruszył zarówno przepisy postępowania, tj. art. 233 k.p.c., jak i przepis prawa materialnego wymienione w części wstępnej wywiedzionego środka zaskarżenia.

Z treści uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia wynika bowiem, że wydane ono zostało z naruszeniem przywołanego przepisu art. 233 k.p.c. poprzez dowolną i błędną zarazem ocenę materiału dowodowego pomimo, iż w zasadzie Sąd orzekający w części poświęconej ustaleniu stanu faktycznego nie poczynił stanowczych ustaleń w zakresie charakteru łączącej strony umowy przedstawiając jedynie relacje z poszczególnych zdarzeń, w tym treść uchwały

z dnia 4 września 2006 roku o powołaniu powoda P. O. na stanowisko prezesa pozwanej spółki oraz umowy o pracę z dnia 11 września 2006 roku (w tym treści § 1 i § 7), a także fakt podjęcia w dniu 5 marca 2009 roku uchwały o odwołaniu powoda z funkcji prezesa. Sąd ten podkreślił zresztą – przechodząc do rozważań prawnych – że stan faktyczny sprawy nie był sporny.

Niemniej analiza dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny materiału dowodowego wskazuje na przytoczoną powyżej dowolność. Sąd ten uznał bowiem za wiarygodne w całości zeznania świadków: B. B., E. K., K. M., M. S. podnosząc, że owi świadkowie mieli świadomość, iż powód powołany został na stanowisko prezesa spółki na okres 3 lat trwania kadencji zarządu, gdy tymczasem lektura treści zeznań przytoczonych świadków wskazuje, że świadomość taką miała jedynie świadek K. M.. Pozostali zaś świadkowie oraz dodatkowo: świadek A. B. (1) oraz A. B. (2) wskazywały w sposób nie nasuwający wątpliwości, że umowa miała obowiązywać „na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu”, nie zaś jak wywodzi Sąd I instancji na czas trwania II kadencji zarządu.

Przede wszystkim jednak wskazać trzeba, że Sąd orzekający naruszył normy prawa materialnego, tj. art. 30 § 1 pkt 5 k.p. oraz art. 50 § 3 k.p. poprzez błędną interpretację założeń łączącej strony umowy z dnia 11 września 2006 roku, a w szczególności § 7 tej umowy oraz pominięcie całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego i w konsekwencji nietrafne przyjęcie, że strony łączyła umowa na czas określony, w przypadku gdy w istocie była to w ocenie Sądu Okręgowego umowa na czas wykonania określonej pracy, tj. funkcji Prezesa Zarządu, a co za tym idzie niezasadne uznanie, iż nie doszło do skutecznego rozwiązania z powodem stosunku pracy.

Podkreślić trzeba, że w § 7 ust. 1 umowy z dnia 11 września 2006 roku ustalono, iż „umowa zawarta zostaje na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki II (drugiej) kadencji”.

Już zatem literalne brzmienie – jak trafnie podnosi apelująca – wskazuje, że owa umowa apelującej z powodem P. O. zawarta została wyłącznie na czas pełnienia funkcji prezesa. Gdyby bowiem w istocie – jak zasadnie wskazała pozwana – zamiarem stron było zawarcie umowy na czas trwania kadencji zapis tej regulacji umownej byłby inny, tj. musiałby precyzować, że powód powołany został na czas trwania drugiej kadencji zarządu spółki. Tymczasem pomimo – jak wynika z akt sprawy długich negocjacji – zapisu takiego w umowie z dnia 11 września 2006 roku nie zawarto.

Ujęcie zatem w § 7 umowy słów drugiej kadencji traktować należy jedynie w ocenie Sądu odwoławczego jako doprecyzowanie jedynie maksymalnego (w razie wcześniejszego nieodwołania powoda z powierzonej mu funkcji) okresu trwania umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Powyższe twierdzenia znajdują – jak już wskazano – potwierdzenie w osobowym materialnie dowodowym. Każdy bowiem z przesłuchiwanych w sprawie świadków (poza R. K. (1) oraz K. M.) potwierdził, że łącząca strony umowa zawarta była na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu (vide: zeznania świadków: B. B., k. 41 akt, E. K., k. 41 akt, M. S., k. 75 akt, A. B. (1), k. 132 akt, A. B. (2), k. 163 akt).

Konkludując rozważania w tej części uznać trzeba – wbrew stanowisku Sądu Rejonowego – że strony łączyła umowa na czas pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu.

Z uwagi na powyższe uznać należy, że doszło do skutecznego rozwiązania z powodem stosunku pracy.

W ust. 3 § 7 powołanej umowy strony wskazały, że w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę przysługuje pracownikowi odprawę w wysokości 1 – krotności miesięcznego wynagrodzenia określonego zgodnie z § 4 pkt 1.

Przytoczona powyżej regulacja wskazuje zatem, że do rozwiązania stosunku pracy dojść może w razie odwołania ze stanowiska bądź rozwiązania przez pracodawcę umowy.

Tymczasem bezspornym jest, że w dniu 5 marca 2009 roku Rada Nadzorcza pozwanej spółki podjęła uchwałę o odwołaniu powoda P. O. z funkcji prezesa zarządu wskazując jednocześnie w § 2 owej uchwały, że odwołanie to równoznaczne jest z rozwiązaniem umowy o pracę. Poza sporem pozostaje także, że uchwała ta wręczona została powodowi, który to – jak wskazuje materiał dowodowy – przyjął jej treść do wiadomości licząc się zarazem z możliwością odwołania i oświadczając (podczas zwołanego zebrania kadry kierowniczej, jeszcze w dniu 5 marca 2009 roku), że nie będzie się odwoływał się do Sądu Pracy.

Wobec powyższego – mając zarazem na względzie fakt, że strony łączyła umowa na czas wykonania określonej pracy (tj. pełnienia funkcji prezesa zarządu) – uznać trzeba, że nastąpiło zdarzenie ograniczające czas trwania umowy, a tym samym skuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez potrzeby – wbrew stanowisku Sądu I instancji i zarazem zgodnie ze stanowiskiem zawartym w apelacji skarżącej – dokonywania przez pozwaną jako pracodawcę dodatkowych czynności w postaci oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy.

Wyrażony powyżej podgląd znajduje oparcie w judykaturze, w tym m.in. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2007 roku, I PK 231/06 (publ. LEX nr 360047), który to wyrok dostrzeżony został zarówno przez Sąd Rejonowy, jak i apelującego, jednakże błędnie zinterpretowany przez ten pierwszy organ. W istocie bowiem – jak trafnie wskazuje skarżąca – przedstawiono w nim wywody dotyczące zagadnienia w kwestii oceny umowy o pracę zawartej z osobą na stanowisku prezesa spółki, tj. czy umowę tę traktować należy jako zawartą na czas określony, czy też na czas wykonania określonej pracy. Dodatkowo odniesiono się w tym judykacie do kwestii wypowiedzania stosunku pracy z prezesem zarządu i wszelkie te rozważania można – z uwagi na ich ogólność – odnieść do przedmiotowej sprawy. Poza tym podnieść trzeba – odnosząc się zarazem do stanowiska Sądu I instancji zaprezentowanego w uzasadnieniu wydanego wyroku – że orzeczenie to nie zapadło na kanwie odmiennego stanu faktycznego. Fakt bowiem zamieszczenia w umowie o pracę z powodem P. O., że umowę zawarto na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu spółki drugiej kadencji nie może prowadzić do podzielenia stanowiska Sądu Rejonowego,

skoro drugi człon zdania zawarty został – jak już wskazano – jedynie w celu doprecyzowania maksymalnego czasu trwania stosunku pracy nawiązanego z powodem jako stosunku na czas pełnienia funkcji prezesa zarządu.

Wszystkie te okoliczności czynią już w zasadzie apelację pozwaną uzasadnioną – skoro z akt sprawy wynika, że doszło do skutecznego rozwiązania z powodem stosunku pracy – a tym samym zmierzać muszą do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy wskazuje jednak dodatkowo – choć kwestia ta nie została w apelacji wprost podniesiona, a także w sposób dogłębny omówiona przez Sąd orzekający – że za niezasadnością roszczenia wywiedzonego przez P. O. przemawia fakt jego wniesienia ze znacznym uchybieniem terminu.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem niezbicie, że uchwałę o odwołaniu z funkcji prezesa zarządu powód otrzymał w dniu 5 marca 2009 roku, natomiast dnia następnego, tj. 6 marca 2009 roku otrzymał świadectwo pracy, w którym jako podstawę ustania stosunku pracy wskazano odwołanie z funkcji prezesa zarządu spółki równoznaczne z rozwiązaniem umowy o pracę.

Z pierwszego z powołanych dokumentów nie wynika wprawdzie, że zawarto w nim pouczenie o terminie i sposobie złożenia ewentualnego odwołania do Sądu Pracy, niemniej okoliczność ta nie może w żadnym razie usprawiedliwiać bierności P. O., który pozew o odszkodowanie złożył dopiero w dniu 18 lipca 2011 roku, a więc po upływie ponad 2 lat i 4 miesięcy.

Z całokształtu zebranego w sprawie materiału dowodowego wywieść bowiem można, że powód posiadał wiedzę odnośnie procedury oraz terminu do wniesienia odwołania od decyzji pozwaną w zakresie rozwiązania z nim stosunku pracy, dodatkowo z zeznań P. O. wynika, że rozmawiał z adwokatem R. K. (2) (vide: zeznania powoda, k. 184 akt), którego pozwana zatrudnia. Okoliczności te, a także fakt złożenia przez niego w dniu rozwiązania stosunku pracy oświadczenia, że nie będzie składał odwołania do Sądu Pracy, świadczą o gruntowej wiedzy powoda w tym przedmiocie i jednocześnie potwierdzają, że z zupełnie niezrozumiałych względów wystąpił on o zasądzenie dochodzonego roszczenia po tak długim okresie.

Tymczasem w tym miejscu przypomnieć trzeba, że zgodnie z przyjętym w judykaturze stanowiskiem pracownik nie może skutecznie powoływać się na niezawinione uchybienie terminu do wniesienia roszczenia z art. 264 § 2 k.p. nawet wówczas, gdy pismo rozwiązujące stosunek pracy nie zawierało pouczenia o sposobie odwołania, jeżeli uchybienie terminu wynosi około 3 lata (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 roku, I PKN 285/97, publ. LEX nr 32686).

Sąd zobowiązany jest zatem do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony jest po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 roku, II PK 86/12, publ. LEX nr 1226832).

Podkreślić jednocześnie należy, że znaczne przekroczenie ustawowym terminów wymienionych w powołanym przepisie mogą usprawiedliwiać tylko szczególne okoliczności trwające przez cały czas opóźnienia (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 roku, I PKN 660/00, publ. LEX nr 80854). Jednocześnie musi istnieć związek przyczynowy pomiędzy okolicznościami, które owo opóźnienie spowodowały, a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2010 roku, I PK 15/10, publ. LEX nr 1036602).

Z akt sprawy nie wynika, aby w sprawie owa szczególna okoliczność zaistniała, nadto nie wskazuje jej sam powód – pomimo reprezentacji przez profesjonalnego pełnomocnika. Stwierdzić zatem trzeba, że uchybienia 14 dniowemu terminowi nastąpiło z winy P. O., co dodatkowo przemawia za koniecznością zmiany zaskarżonego orzeczenia i oddaleniem powództwa.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na zasadzie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo (punkt I wyroku).

Zmiana zaskarżonego orzeczenia pociąga ze sobą konieczność zmiany rozstrzygnięcia o kosztach procesu zawartego w wyroku Sądu I instancji. Ostatecznie bowiem to powód P. O. okazał się stroną przegraną w przedmiotowym postępowaniu, stąd Sąd odwoławczy na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 6 i 11 ust. 1 pkt 2 oraz § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r., nr 490 j.t.) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (punkt II wyroku).

Ponadto w punkcie III, z uwagi na spełnienie roszczenia przez pozwaną i zarazem na charakter reformatoryjny przedmiotowego orzeczenia Sąd odwoławczy zasądził od powoda P. O. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) kwotę 16.598,90 złotych tytułem zwrotu spełnionego świadczenia.

Anna Walczak – Sarnowska Maria Dorywalska Elżbieta Majewska