

Sygn. akt VI P 225/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 maja 2014 roku.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Tadeusz Matys

Bogumiła Józefa Poletyło

Protokolant: Ewelina Wirchanowicz

po rozpoznaniu w dniu 21 maja 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa E. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B.

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w B. na rzecz powoda E. W. kwotę 25.095,60zł (dwadzieścia pięć tysięcy dziewięćdziesiąt pięć złotych 60/100) brutto tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami w wysokości 13% od dnia wydania wyroku do dnia zapłaty.

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.255zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem uiszczonej opłaty sądowej w zakresie przegranej.

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 8.856zł (osiem tysięcy osiemset pięćdziesiąt sześć złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

IV. Wyrokowi w punkcie I. II. i III. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 25.095,60zł (dwadzieścia pięć tysięcy dziewięćdziesiąt pięć złotych 60/100).

Sygn. akt VI P 225/13

UZASADNIENIE

Powód E. W., w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w B. wniósł o przywrócenia do pracy u pozwanego pracodawcy na warunkach pracy i płacy obowiązujących w dniu rozwiązania umowy o pracę. Nadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, począwszy od 17 kwietnia 2013 r. wraz z odsetkami ustawowymi, liczonymi od dnia podjęcia pracy do dnia zapłaty, jak również kosztów procesu. W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, iż pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 Kodeksu pracy wyłącznie ze względu na korzystanie przez niego z ochrony przewidzianej w art. 39 Kodeksu pracy. Podkreślił, iż czasowe zawieszenie go w sprawowaniu funkcji członka zarządu uniemożliwiło mu realizację dotychczasowych obowiązków. Zaznaczył, iż był zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu i tylko takie czynności był obowiązany wykonywać na rzecz pracodawcy. Zdaniem powoda nie było innych czynności, które zgodnie

z przepisami prawa pracy lub umową o pracę był obowiązany lub mógł wykonywać na rzecz Spółki. Nadto podniósł, iż pracodawca uniemożliwił mu wykonywanie czynności, gdyż miejsce jego dotychczasowej pracy zostało przydzielone innej osobie. W ocenie powoda nie można mówić o konieczności usprawiedliwienia nieobecności w pracy, skoro pracodawca, na skutek własnych decyzji wykluczył go z kręgu pracowników zobowiązanych do świadczenia pracy (k. 2-34).

Pozwana (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Zdaniem pozwanej nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, uprawniającym pracodawcę do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powyższe zostało również określone w Regulaminie pracy obowiązującym w Spółce. Pozwana podniosła, iż powód miał obowiązek z należytą starannością wykonywać obowiązki Prezesa Zarządu i świadczyć pracę na rzecz Spółki na podstawie umowy o pracę. W ocenie pozwanej żadne zapisy w Statucie Spółki, ani też przepis art. 39 k.p. nie zwalniały powoda z obowiązku przestrzegania dyscypliny i porządku pracy, ani nie upoważniały go do lekceważenia ciężących na nim obowiązków pracowniczych, w tym powinności obecności w pracy. Pozwana zaznaczyła przy tym, iż zawieszenie w pełnieniu funkcji członka zarządu, nie zwalniało powoda z obowiązku stawienia się do pracy i zgłoszenia gotowości do świadczenia pracy. Podkreśliła nadto, iż wszelkie twierdzenia powoda o rzekomym pozbawieniu go możliwości świadczenia pracy, w związku z przydzieleniem jego miejsca pracy innej osobie są nieprawdziwe. Odnosząc się do samego roszczenia o przywrócenie do pracy, pozwana oceniła je jako niemożliwe, niecelowe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (k. 125-187).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsprzeczne w sprawie jest, iż powód od dnia 1 lipca 2011 r., był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Prezesa Zarządu (...) S.A. Zgodnie z zawartą umową powód, w ramach obowiązków pracowniczych zobowiązany był nadzorować całość funkcjonowania i rozwoju Spółki, w tym także nadzorować i koordynować budowę fabryki domów modułowych oraz pozyskiwanie i realizację kontraktów budowlanych w technice szkieletu drewnianego. Z tytułu wykonywania obowiązków pracowniczych na podstawie umowy o pracę powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 25.000 zł brutto miesięcznie, plus premia uznaniowa (w początkowym okresie zatrudnienia w kwocie 10% płacy zasadniczej, a po 31 grudnia 2012 r. do 30 % płacy zasadniczej) (umowa o pracę- k. 89-90).

Bezsporne jest, że Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki (...) S.A. z siedzibą w B., powołało E. W. na stanowisko Prezesa Zarządu Spółki w 2010r. .

W okresie od 01.07.2011 r. do listopada 2011 r. skład Zarządu Spółki był jednoosobowy- powód jako prezes Zarządu prowadził sprawy Spółki i reprezentował ją na zewnątrz. Jednocześnie w tym czasie powód pozostawał ze Spółką w stosunku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W listopadzie 2011 r. skład zarządu został poszerzony o dwóch członków Zarządu- K. Ż.- Wiceprezesa Zarządu ds. Eksportu i J. J. (1)- Wiceprezesa Zarządu ds. Produkcji. Od 23.01.2013 r. funkcję członka Zarządu zaczęła również pełnić R. L. (z domu M.)- Wiceprezes Zarządu ds. finansowych (k. 227).

Strony nie kwestionowały nadto, iż E. W., mocą uchwały Nr 3 Rady Nadzorczej Spółki (...) S.A. z siedzibą w B., z dniem 20 marca 2013 r. został czasowo zawieszony w sprawowaniu funkcji Prezesa Zarządu (k. 45).

W dniu 19 marca 2013 r. powód złożył wniosek o udzielenie mu zaległego urlopu wypoczynkowego w dniach 20 marca 2013 r. do 29 marca 2013 r. (k. 234). Wniosek urlopowy został przyjęty przez Wiceprezesa Zarządu- K. Ż..

Dnia 12 kwietnia 2013 r. Rada Nadzorcza Spółki (...) S.A. z siedzibą w B. odwołała E. W. z pełnienia funkcji Prezesa Zarządu (k. 272).

Poza sporem pozostawało, że w dniu 16.04.2013 r. powodowi wręczono pismo w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (k. 41). W w/w oświadczeniu pozwana wskazała, iż podstawę do rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1) k.p. stanowi ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach: od 2 kwietnia 2013 r. do 5 kwietnia 2013 r. i w dniach: od 8 kwietnia 2013 r. do 12 kwietnia 2013 r., oraz w dniu 15 i 16 kwietnia 2013 r. (k. 41-44).

Przede wszystkim należało podkreślić, że spór w sprawie dotyczył zasadności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest to o tyle istotne, że Sąd rozpoznający sprawę w składzie trzyosobowym, kilkakrotnie wskazywał, zwłaszcza powodowi, jakie są ramy badania sprawy, że wynika to czytelnie z granic badania wynikających z art. 52 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, mając na uwadze obszernie pisma procesowe jakie generował w sprawie powód, zawierające również treści nie dotyczące meritum sporu oraz pouczając skutecznie powoda o treści art. 207 kpc (k. 119, k. 326), a także dyscyplinując w zakresie materiału dowodowego (postanowienie Sądu z 2 kwietnia 2014r. k. 756).

W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że pozwana Spółka rozwiązując z powodem bez wypowiedzenia umowę o pracę zawartą na czas nie określony dochowała wszelkich wymogów formalnych przewidzianych przez przepisy prawa pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało złożone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), wskazywało przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.), a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu (art. 30 § 5 k.p.) (k. 6).

W myśl art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1). Wobec powyższego, kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1) k.p. podane przez pozwanego w oświadczeniu woli z dnia 01.02.2013 r. były rzeczywiste, tj. czy powód zgodnie z twierdzeniem pracodawcy dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w opisany wyżej sposób.

Na wstępie rozważań Sąd zaznacza, iż prowadzenie przez pełnomocników stron obszernych rozważań na temat zasadności, czy też zgodności z prawem uchwały, jak również jej ewentualnego znaczenia w kontekście rozwiązania z powodem stosunku pracy jest bezprzedmiotowe dla rozpoznawanej sprawy. Zawieszenie powoda w pełnieniu funkcji Prezesa Zarządu nie zostało ujęte przez pracodawcę, jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r. I PKN 434/98 cena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę (w drodze analogi również rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia) powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 KP). W oświadczeniu z dnia 20 marca 2013 r. pozwana określiła, iż podstawą do zastosowania wobec powoda wskazanego wyżej trybu rozwiązania stosunku pracy była jego „nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy”. Tym samym zadaniem Sądu było jedynie zbadanie, czy powód w istocie był nieobecny w pracy w dniach: od 2 kwietnia 2013 r. do 5 kwietnia 2013 r. i w dniach: od 8 kwietnia 2013 r. do 12 kwietnia 2013 r., oraz w dniu 15 i 16 kwietnia 2013 r. Nadto należało ocenić, czy ewentualna absencja powoda w pracy była usprawiedliwiona okolicznościami, czy też należało ją uznać za nieusprawiedliwioną.

Na marginesie należy zaznaczyć, iż szczególna ochrona pracownika w wieku przedemerytalnym, przewidziana w art. 39 k.p. nie ma zastosowania w przypadku zastosowania przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powód nie przeczył, iż w okresie wskazanym w oświadczeniu pracodawcy (jw.) nie był obecny w pracy w wymiarze wynikającym z łączącej go z pozwaną umowy o pracę. Kwestionował natomiast, iż jego nieobecność była nieusprawiedliwiona. Na rozprawie w dniu 14 października 2013 r. wyjaśnił, iż po zawieszeniu go w pełnieniu funkcji Prezesa Zarządu, tj. od dnia 20.03.2013 r. nie przychodził do pracy codziennie. Jak to określił „wpadał do pracy” co drugi dzień, odbierał prasę, rozmawiał z pracownikami, chodził po biurze. Powyższe czynności zajmowały mu średnio

1-1,5 godziny dziennie. Wyjaśnił, iż wcześniej, jako Prezes Zarządu pracował od 8:00 do 16:00 i dłużej. Podkreślił, iż przyczyną powyższego było niewskazanie mu przez pracodawcę zakresu obowiązków po dokonanej degradacji ze stanowiska Prezesa. E. W. podniósł, iż nikt po 20 marca 2013 r. nie rozmawiał z nim co ma robić w firmie, nie uzyskał również żadnych informacji w tym przedmiocie w formie pisemnej i mailowej. Nadto powód zaznaczył, iż będąc jeszcze na urlopie dowiedział się, że jego dotychczasowy gabinet został zajęty przez nowego pracownika (k. 472-475).

Istotne w kontekście powyższego okazały się zeznania świadka W. S., członka Rady Nadzorczej pozwanej spółki w okresie od maja do czerwca 2011 r. świadek funkcję tą sprawował razem z B. M., oraz J. M.. Świadek zeznał, iż Rada Nadzorcza podejmując Uchwałę w sprawie zawieszenia w sprawowaniu funkcji Prezesa Zarządu przez powoda, nie debatowała na temat zakresu jego obowiązków w okresie zawieszenia. Zdaniem świadka Państwa M. nie interesowało, co powód będzie robił w czasie zawieszenia (k. 568, godz. 00:16:33). Intencje w/w członków Rady Nadzorczej było odsunięcie powoda od spraw Spółki. Świadek zeznał iż podczas posiedzenia w dniu 20.03.2013 r. Prezes M. wyraźnie dał do zrozumienia, aby powód nie wykonywał żadnych czynności na rzecz spółki (k. 569, godz. 00:29:13). Nadto zakomunikował pozostałym członkom Rady Nadzorczej, iż wie że nie może rozwiązać z powodem umowy, z uwagi na okres ochronny. W ocenie świadka, w konsekwencji powyższego, w kolejnych dniach starano się na siłę wskazać możliwą przyczynę dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy (k. 568, godz. 00:16:33).

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka uznając je za spójne i logiczne. Istnienie więzi rodzinnych między powodem, a świadkiem (teść- zięć) nie wypacza pewnego logicznego ciągu zdarzeń i ich następstw, zobrażonego przez świadka.

Stosownie do powyższego należy podkreślić, iż pozwana nie wypełniła ciążącego na niej obowiązku, tj. będąc pracodawcą powoda nie wskazała mu zakresu obowiązków, czy też czynności do wykonania w związku z zawieszeniem w pełnieniu funkcji Prezesa Zarządu (art. 94 pkt 1 kp.). Kolejnym obowiązkiem pracodawcy przewidzianym w art. 94 k.p. jest organizowanie pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Zdaniem Sądu pozwana dopuściła się naruszeń również w tym zakresie. Z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pozwana po powrocie powoda z urlopu nie zadbała o właściwą organizację czasu jego pracy. Słuchany informacyjnie Prezes Spółki J. J. (1) wskazał, iż nie było takiej sytuacji, aby po zawieszeniu, a potem odwołaniu powoda Zarząd Spółki rozmawiał z nim co ma robić. Wśród członków Zarządu istniał układ o podziale obowiązków. Nikt nikogo nie sprawdzał i każdy wiedział co ma robić (k. 475-476). Tym samym po powrocie powoda do pracy, po urlopie, Zarząd nie zamierzał wskazywać mu zakresu obowiązków. Jak to określił J. J. (1) „Powód był Prezesem, wobec czego, jako usytuowany niżej w hierarchii, nie mógł mu powiedzieć, czego od niego oczekuje” (k. 475 v.). Twierdzenia Prezesa Spółki J. J. (1) przeczyły zeznaniom świadka J. M., który na rozprawie w dniu 20 stycznia 2014 r. podał, iż cały Zarząd oczekiwał, że powód stawi się do pracy w okresie zawieszenia i zgłosi swoją gotowość do pracy (k. 607). Co więcej, powód jeszcze w czasie przebywania na urlopie wypoczynkowych dowiedział się, że jego obowiązki, oraz gabinet zajęła inna osoba. Powyższe potwierdził w swoich zeznaniach J. J. (1) (k. 477). Z racji zawieszenia w pełnieniu funkcji członka Zarządu, powód, po powrocie z urlopu miał on prawo oczekiwać lojalnej postawy pracodawcy, który wskazałby mu nowy zakres obowiązków i zadań do wykonania. Logicznym jest, że niejako pozbawiony możliwości sprawowania funkcji Prezesa Zarządu powód nie mógł w dalszym ciągu wykonywać swoich dotychczasowych obowiązków. Dla określenia jego nowej roli w Spółce, koniecznym było współdziałanie ze strony pracodawcy, do którego jednak w sposób niezaprzeczalny nie doszło.

Przerzucanie się odpowiedzialnością w przedmiocie organizowania stanowiska pracy powoda i zakresu czynności do wykonania pomiędzy Radą Nadzorczą, a Zarządem Spółki spowodował, iż powód, mimo, iż przejawiał wolę kontynuowania pracy w ramach Zarządu Spółki, w istocie nie mógł tego czynić.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99 ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Nadto w orzecznictwie i doktrynie przyjmuje się, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oprócz tego, że musi być spowodowane przez

pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony ma równocześnie stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (patrz: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r. III APa 103/04, Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r. I PK 229/07, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2012 r. II PK 143/11, Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r. II PK 13/11).

W nawiązaniu do powyższego nie sposób przyjąć, iż zachowanie powoda stanowiło zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych, a już z pewnością nie stanowiło zagrożenia dla interesów pracodawcy. Wręcz przeciwnie z przeprowadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków wynika, iż obecność powoda w pracy była wręcz niepożądana przez pracodawcę. Tym samym, docelowo dążono do odsunięcia powoda, jak Prezesa od prowadzenia spraw Spółki, jak również jej reprezentacji. Zaprzestanie wykonywania czynności Prezesa Zarządu było zatem zjawiskiem pożądanym z punktu widzenia interesów pracodawcy. Znamienne pozostaje przy tym, iż w okresie od 20 marca do 16 kwietnia nikt nie zarzucał powodowi, że nie przychodzi do pracy i nie pracuje w pełnym, 8 godzinnym wymiarze czasu pracy. Konsekwencje, związane z w/w faktem, w postaci dyscyplinarnego zwolnieniem z pracy powód poniósł dopiero po ostatecznym odwołaniu go z funkcji Prezesa Zarządu. Tym samym istnieją podstawy do uznania, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy była jedynie pozorna.

Nadto Sąd przychylił się do stanowiska powoda, który na rozprawie w dniu 14 października 2013 r. podkreślił, iż do 12 marca 2013 r., jako, że nie był jeszcze odwołany z funkcji Prezesa Zarządu, nie miał statutu pracownika (k. 475). W związku z powyższym powoda, jako „zawieszonoego” Prezesa Zarządu nie obowiązywały przepisy Kodeksu pracy w zakresie obowiązku stawiennictwa do pracy o określonych godzinach, oraz zgłoszenia gotowości do jej podjęcia.

Dochodząc do powyższych wniosków Sąd posłużył się m.in. zeznaniami świadka B. M., złożonymi na rozprawie w dniu 2 grudnia 2013 r. Świadek w swoich zeznaniach stanowczo stwierdziła, iż powód miał przychodzić do pracy tak samo, jak każda inna osoba zatrudniona na umowę o pracę, tj. od 7:00 do 15:00. Nie potrafiła jednak wskazać, jaki czas pracy powód miał określony w umowie o pracę, ani jakie stanowisko pracownicze miałby piastować (k. 572 godz. 01:02:40 i godz. 01:30:12). W konsekwencji Sąd uznał, iż w/w twierdzenia świadka stanowią jedynie wyraz jego subiektywnego przekonania, nie podpartego żadnymi ustaleniami w tym zakresie. Świadek przyznała jednocześnie, iż pozostali członkowie Zarządu mają nienormowany czas pracy, w związku z czym przychodzą do pracy „jak chcą” (k. 572 godz. 01:02:40). Stosownie do powyższego, w ocenie Sądu brak było podstaw do różnicowania pozycji powoda (notabene wciąż Prezesa Zarządu) względem pozostałych jego członków. Dodatkowo przejawem niechęci świadka do powoda było w ocenie Sądu stwierdzenie, użyte przez nią w bezpośredniej konfrontacji z B. W. w biurze Spółki. Świadek widząc powoda w pracy przypominała mu ustnie, iż jest zawieszony w pełnieniu funkcji Prezesa Zarządu, po czym wyszła z pokoju (k. 572 godz. 01:02:40).

W sprawie zeznawał również A. K. (k.577-580), który obecnie jest u pozwanego dyrektorem naczelnym, a kiedy był przyjmowany do pracy ok. 20 marca 2013r. został przyjęty na stanowisko Dyrektora Biura Zarządu. Wskazał, że do jego obowiązków należy kierowanie działem kadr, działem gospodarczym oraz załatwianie bieżących spraw w firmie. Wskazał, że spodziewał się, że obowiązki, gdy przyszedł do pracy przekaze mu powód, bo uważał, że powód powinien go wprowadzić w te obowiązki jako prezes, który rządził firmą. Ale jednocześnie przyznał, że powód został w tym czasie zawieszony w funkcji prezesa. Wskazał, że w ramach swoich obowiązków zajmuje się m.in. absencjami i listami obecności podległych pracowników jednak nie zajmował się kontaktami zarządu i powoda jako pracownika po jego urlopie. Przyznał również on, że to zarząd śledził na bieżąco nieobecności powoda i że w zakresie nieobecności powoda zarząd nie wydał mu jakichkolwiek poleceń. Przyznał również, że pracował przy stole w gabinecie powoda kiedy rozpoczął pracę i że państwo M. wskazali mu, że ma być łącznikiem między radą nadzorczą, a zarządem w dziedzinie organizacji pracy. Przyznał świadek, że powód przychodził do firmy żeby podpisać sprawozdanie z kontroli. Przyznał również, że powód wysłał SMS-a do O. L. i J. J. (1) o upływającym terminie złożenia dokumentów na dofinansowanie. Chociaż zeznał, że pracował przy stole w gabinecie prezesa to jednak dalej wskazał, że kiedy razem z powodem w sytuacji wyżej wymienionej był w jego gabinecie jako gabinecie prezesa, to powód siedział na krześle, a on siedział w fotelu prezesa. Przyznał również, że z powodem rozmawiał również o dotacjach, o papierach firmowych, o statusie zarządzenia dotyczącego funduszu socjalnego, bądź osobiście bądź przez księgową. Przyznał również, że kiedy wręczał

powodowi rozwiązanie umowy zaprosił go do gabinetu gdzie pracował. Z radą nadzorczą i zarządem nie rozmawiał na temat statusu powoda jako pracownika po jego urlopie.

Zeznania tego świadka, zdaniem Sądu, wskazują, że w chwili gdy powód mógł formalnie pracować po urlopie świadek przejął wiele jego obowiązków dotychczasowych, które ewentualnie powód mógłby wykonywać nie dokonując czynności w charakterze prezesa, w wykonywaniu której to funkcji był zawieszony. Wskazują również, że w rzeczywistości świadek zajął miejsce pracy powoda, a także, że powód nie odmawiał współpracy w zakresie bieżących pytań o problemy w firmie i jeszcze raz jednoznacznie podkreślają, że to zarząd bądź rada nadzorcza decydowali o losie powoda i nikt nie rozliczał go z nieobecności w okresie spornym w sposób przewidziany dla innych pracowników. Zdaniem Sądu zeznania te również wskazują, że nie było woli, aby powód w okresie spornym pracował jako pracownik, że powód nie unikał kontaktu z firmą, bywał w niej, bądź odnosił się do pewnych problemów telefonicznie. To w dużym stopniu uprawdopodobnia, że jego nieobecność w pracy wynikała z ogólnej woli pozwanej spółki co do funkcjonowania powoda w spółce po zawieszeniu i na pewno nie była nieobecnością zaplanowaną i tendencyjną, wręcz przeciwnie co jeszcze raz należy podkreślić, powód był mocno związany ze spółką i ciągle do niej przychodził, ale nie było pomysłu jak zagospodarować go jako pracownika.

Zeznająca w charakterze strony O. L. (k. 696-697) i K. Ż. (k.695 v-696) widywali powoda gdy przychodził do firmy po urlopie w okresie zawieszenia w funkcji prezesa. Żadne z nich nie wskazywało powodowi co ma robić po okresie urlopu jak zeznał dokładnie to K. Ż.: „Ze strony członków zarządu pozwanego pracujących nie było żadnych podjętych czynności wobec powoda po jego zawieszeniu”(wers 1-4 od dołu k. 695 v). O ile K. Ż. w większości przebywał poza siedzibą firmy z racji obowiązków to O. L. bywała w niej częściej. Wskazała, że to powód powinien dzwonić i dowiadywać się co ma wykonywać w pracy i czy chce stawić się do pracy czy nie. To stwierdzenie O. L. jest o tyle zastanawiające, że przecież powód jako pracownik pozostawał w tym czasie w całkowitej dyspozycji pracodawcy, który powinien ustalić jego obowiązki po zawieszeniu i określić ramy czasu pracy. W końcu diametralnie zmienił się jego status zawodowy w firmie. O. L. wskazywała, że powód powinien zajmować się czynnościami z zakresu dotacji unijnych, ale przyznawała sama, że żadnych umów nie mógłby podpisywać jako osoba nie zawieszona w obowiązkach. Zarzucała powodowi, że powód nie współpracował przy dotacjach unijnych poza SMS-em, ale powód był w tym czasie na urlopie i trzeba zwrócić uwagę, że ktoś na ten urlop mu zezwolił.

Zeznania O. L. i K. Ż. zdaniem Sądu potwierdzają jeszcze raz, że pozwana spółka nie miała woli dalszego zatrudniania powoda, a także nie potrzebowała w rzeczywistości fizycznej pracy powoda w firmie, codziennie w okresie zawieszenia. Zatem wskazywanie w przyczynie rozwiązania umowy jego nieobecności jest pozornością działania pracodawcy.

Podsumowując, w ocenie Sądu naruszenie przez pozwanego przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie dyscyplinarnym stworzyło dla powoda podstawę do żądania przywrócenia do pracy.

Sąd formułując orzeczenie w niniejszej sprawie brał pod uwagę treść art. 45§ 2 k.p., stosowany w zw. z art. 56 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym sąd pracy nie może uwzględnić żądania 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.

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 rozwiązanej - w drodze wypowiedzenia umowy - stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 29.11.2005 r. (II PK 101/05) podkreślono bowiem, iż na podstawie art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić zgłoszonego przez pracownika roszczenia o przywrócenie do pracy, jeżeli miałyby to prowadzić do powtórzenia się sytuacji, na którą zasadnie powoływał się pracodawca jako na przyczynę wypowiedzenia. W wyniku przywrócenia do pracy/uznania wypowiedzenia za bezskuteczne pracownik powinien być dopuszczony do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy.

Wykładnia rozważanego przepisu art. 45 § 2 k.p. oraz analiza orzecznictwa Sądu Najwyższego prowadzi do wniosku, że ustalenie, iż uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach jest niemożliwe lub niecelowe następuje zgodnie z zasadą kontrydiktoryjności, a sąd pracy nie ma obowiązku prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego z urzędu (art. 45 § 2 kp w związku z art. 232 kpc) (Wyrok SN z dnia 24 września 2009 r. w sprawie II PK 69/09, Lex nr 529773). Według tej zasady, ciężar dowodu spoczywa na stronach postępowania cywilnego, które są dysponentami toczącego się postępowania i ponoszą odpowiedzialność za jego wynik. Zgodnie z treścią art. 6 k.c. na stronie pozwanej ciążył obowiązek udowodnienia okoliczności na podstawie których wywołała skutki prawne.

Należy zauważyć, że strona pozwana w myśl wspomnianej zasady kontrydiktoryjności konsekwentnie wskazywała, że przywrócenie powoda do pracy jest niemożliwe i niecelowe czym wyczerpywała dyspozycję art. 56 §2 kp w związku z art. 45 §2 kp. Sąd mając na uwadze konsekwentną wolę powoda powrotu do firmy i fakt, że jego powrót nastąpiłby na stanowisko strategiczne w firmie oraz podnoszoną przez powoda jego istotną rolę w działalności pozwanej spółki przesłuchał świadków w osobie pracowników powoda na okoliczność oświadczeń jakie były składane przez pracowników o treści jak na karcie 744-746 i na okoliczność apelu, który znalazł się w sprawie o treści jak na karcie 677-678. Zeznający świadkowie to pracownicy produkcyjni pozwanego. K. M. (k.758-759), Ł. S. (1) (k.759-760), G. K. (k.761), R. K. (k.765-766), Ł. S. (2) (k.795-795v), Ł. N. (k.790v-791v), A. D. (k.792v-794), D. D. (k.79-794v), Z. Ż. (k.792-792v) wskazywali, że apel jaki podpisali o czym świadczą ich podpisy, jak na karcie 751-753, 679-681 akt sprawy, dotyczył bądź powrotu do pracy powoda, bądź koordynatora, który nie zawsze był ich przełożonym J. J. (2), a niektórzy po prostu sądzili, że chodzi o integrację w firmie. Strona powodowa poprzez zadawane pytania dowodziła, że niektórzy z tych pracowników zeznający w charakterze świadków, byli przymuszeni przez pracodawcę do składania oświadczeń, które miały zaprzeczać, iż chcą powrotu powoda do pracy. Wskazywał również, że pracodawca taki wzór oświadczenia sam pracownikom przedstawił. A. K. (k. 789-790v), zeznający na tę okoliczność, potwierdził sporządzenie wzoru oświadczenia jak na karcie 733 akt sprawy, ale wskazywał na dużą dowolność pracowników, w tworzeniu oświadczeń o treści podobnej jak na wzorze. W sumie na tą swobodę sporządzenia oświadczenia większość świadków również wskazywała. Postępowanie dowodowe wykazało, że część z nich faktycznie nie było w ogóle podwładnymi koordynatora J.. Ogólnie część z tych świadków wskazała na wolę powrotu powoda do firmy jako prezesa mówiąc, że za jego czasów firma lepiej funkcjonowała. Na taką wolę i działania oddolne, społeczne wskazał również w swoich zeznaniach świadek J. J. (2) (k.762-765) przedstawiając okoliczności tworzenia apel o przywrócenie powoda i wskazując, że prawdopodobnie, że te jego działania w konsekwencji spowodowały zwolnienie go z pozwanej spółki. Przy czym do końca świadek nie potrafił uwiarygodnić, że był samodzielny z innymi pracownikami twórcą apel o powrót powoda do spółki, i że nie pomagał mu w tworzeniu jego treści sam powód.

Sąd nie miał podstaw, aby kwestionować zeznania tych świadków jednak nie mogą być one wiążące w zakresie oceny celowości i możliwości powrotu powoda do pozwanej spółki w charakterze pracownika strategicznego. Sąd musiał wziąć również pod uwagę zeznania uzupełniające członka zarządu J. J. (1) (k.795 v- 796), że pracownicy mogli odczuwać lepszą sytuację w firmie gdy działał powód gdyż jako prezes działał on niegospodarnie i zawierał niekorzystne kontrakty, przekazując jednocześnie pieniądze nie na inwestycje, a na premię pracownikom mimo, że spółka była na minusie w tym okresie.

Sąd w składzie trzyosobowym miał do rozstrzygnięcia bardzo trudny problem w kontekście art. 56 §2 kp. Z jednak strony rozumiał oddolny ruch społeczny części zatrudnionych u pozwanego pracowników w zakresie ich przekonań o roli powoda w firmie gdy nią zarządzał. Z drugiej strony miał na uwadze fakt, że zgodnie z art. 117 §2 kp pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka i że to na pracodawcy ciąży ryzyko działalności własnej. Skoro konsekwentnie i logicznie strona pozwana wykazywała poprzez członków rady nadzorczej i obecnych członków zarządu, że współpraca z powodem nie byłaby możliwa i celowa Sąd musiał uwzględnić to stanowisko pracodawcy i nie mógł narzucić pracodawcy współpracy dalszej w powodem jako pracownikiem strategicznym. To mogłoby przecież wpłynąć na proces decyzyjny w pozwanej spółce, co dalej przekładałoby się na jej działalność i na losy pracowników, które Sąd wziął pod uwagę. Sąd uznał, że nie należy demonizować presji wywieranej na pracowników w pozwanej

spółce skoro część z nich swobodnie wypowiadała się w zakresie własnego zdania co do roli powoda w spółce, mimo że nie było to spójne ze stanowiskiem pozwanego. To wskazuje na brak takich działań nacisku pracodawcy pozwanego na pracowników jako osoby cywilne co do ich własnych poglądów w kontekście zatrudnienia.

Dlatego na mocy art.56 § 2 kp w zw. z art.45 § 2 kp Sąd orzekł o odszkodowaniu uznając ,ze powrót powoda do pracy jest niemożliwy i niecelowy , zgodnie z art. 58 kp w zw. z art. 36 § 1 pkt.3 kp , mając na uwadze ,że zatrudnienie u powoda nie przekroczyło trzech lat . Kwota wyliczona jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda (k.196) nie była sporna .

O opłacie sądowej orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 w zw. z art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz.1398 ze zm.) Wysokość opłaty ustalono w oparciu o wartość przedmiotu sporu (25.095,60 x 5%= 1.254,78 zł).

O kosztach procesu (pkt III wyroku) Sąd orzekł w myśl art. 98 k.p.c. mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie spisu kosztów (k. 156) przedstawionego przez pełnomocnika powoda. Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 3) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Tekst jednolity Dz. U. z 2013 r. poz. 461) koszty zastępstwa procesowego w rozpoznawanej sprawie mogłyby wynieść maksymalnie jedynie 360 zł [60 zł x 6]. Zdaniem Sądu kwota ta jest rażąco zaniżona w kontekście rzeczywistego nakładu pracy pełnomocnika powoda w rozpoznawanej sprawie. Stopień skomplikowania prawnego i faktycznego przedmiotowej sprawy, wielość pism procesowych składanych przez pełnomocnika, jak również ogrom materiału dowodowego przeprowadzonego w postępowaniu uzasadniają rozliczenie kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów przedstawionego przez pełnomocnika powoda. Wprawdzie sam powód również aktywnie działał w sprawie poprzez zadawanie pytań świadkom i składanie pism procesowych , jednak jego pełnomocnik w sposób profesjonalny czuwał w tym czasie nad argumentacją prawną strony powodowej , a to wymagało również dużego zaangażowania w proces .

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na mocy art. 477² §1kpc .

Sąd korzystał z dyspozycji art. 157 §1 kpc w miarę możliwości technicznych i uprawnień protokolantów sądowych do sporządzenia e-protokołu . W pozostałych sytuacjach wyczerpane zostały na rozprawach przesłanki z art.157 §1¹ kpc.