

Sygn. akt VI P 604/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Karolina Szerel

Ławnicy Aneta Matysiewicz

Witalis Kuryłowicz

Protokolant Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2014 r. w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa B. Ż.

przeciwko Zakłady (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w H.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego Zakłady (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w H. na rzecz powoda B. Ż. kwotę 46.504,20 zł (czterdzieści sześć tysięcy pięćset cztery złote i dwadzieścia groszy) brutto z ustawowymi odsetkami w stosunku rocznym w wysokości 13 % od dnia 7.11.2013 r. do dnia zapłaty z uwzględnieniem zmian w wysokości ustawowych odsetek.

II. Zasądza od pozwanego Zakłady (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w H. na rzecz powoda B. Ż. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanego Zakłady (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w H. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.326 zł tytułem opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.501,40 zł.

Sygn. akt VI P 604/13

UZASADNIENIE

Powód B. Ż. pozwem skierowanym przeciwko Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w H. wniósł o odszkodowanie 46 504, 20 złotych oraz zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przypisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż pracodawca wręczył mu w dniu 21.10.2013r. oświadczenie o odwołaniu ze stanowiska prezesa zarządu oraz o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy proponując mu stanowisko dyrektora handlowego, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5000 zł miesięcznie, co wiązało się z obniżeniem wynagrodzenia o 10.501,40 zł w skali miesiąca. Zdaniem powoda było to niezgodne z art. 39 k.p. Z dniem 26.12.2015r. osiągnie on wiek uprawniający do przejścia na emeryturę, jest zatem na podstawie art. 39 k.p. w okresie ochronnym (k. 2-3).

Pozwany Zakłady (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w H. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podał, iż podstawą do wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy był art. 43 pkt. 1 k.p. stanowiący wyjątek od zasady określonej w art. 39 k.p. Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników pozwanej spółki powołało nowego prezesa zarządu oraz określiło nowe zasady i stawki wynagrodzenia członka zarządu, obniżając wynagrodzenie nowego prezesa zarządu do kwoty 10.000 zł brutto z możliwością jedynie otrzymania nagrody kwartalnej. Nadto pozwany podniósł, że powód może domagać się ewentualnych odsetek ustawowych nie od daty wniesienia pozwu, a od daty doręczenia pozwu pozwanemu (k. 21-23).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód został zatrudniony w pozwanych Zakładach (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w H. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 01.08.2008r. na stanowisku prezesa zarządu. Wynagrodzenie zasadnicze powoda w 2013r. ustalono na kwotę: 15.501,40 zł miesięcznie.

W dniu 21.10.2013r. walne zgromadzenie wspólników pozwanej spółki podjęło uchwałę o Nr (...)o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarząd. W tym samym w dniu wręczono powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu mu warunków pracy i płacy w przedmiocie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia proponując mu nowe stanowisko dyrektora handlowego oraz płacę zasadniczą w wysokości 5000 zł miesięcznie. Jako przyczynę wypowiedzenia zmieniającego wskazano odwołanie powoda z funkcji prezesa jednoosobowego zarządu spółki i powołanie nowego prezesa zarządu uchwałą zgromadzenia wspólników nr (...)z dnia 21.10.2013r.

Powód oświadczeniem z dnia 05.11.2013r. nie przyjął zaproponowanych mu warunków pracy i płacy, tym samym stosunek pracy uległ rozwiązaniu z upływem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Bezsporne pomiędzy stronami pozostawały wskazane powyżej szczegóły dotyczące nawiązania i przebiegu zatrudnienia powoda. Spór w sprawie sprowadzał się natomiast do zgodności dokonanego wypowiedzenia zmieniającego z przepisami prawa.

Przechodząc do oceny zgodności wręzonego powodowi wypowiedzenia zmieniającego z przepisami prawa należało stwierdzić, iż pracodawca uchybił przepisom art. 39 k.p., stosowanego odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy na mocy art. 42 § 1 k.p. Zgodnie z przepisem art. 39 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p pracodawca nie może wypowiedzieć warunków umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Natomiast pozwany pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę wbrew zakazowi wynikającemu z art. 39 k.p. Powodowi w dacie wypowiedzenia warunków umowy o pracę brakowało niewiele ponad dwa lata do osiągnięcia wskazanego wieku. Podkreślić przy tym należy, że powód w trakcie procesu przedłożył dokumenty wskazujące, że w dacie wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego posiadał okres zatrudnienia umożliwiający mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku 65 lat. (k. 46-73). Ostatecznie okoliczność ta nie była sporna pomiędzy stronami. Pozwany bowiem po zapoznaniu się z w/w dokumentami przedłożonymi przez powoda oświadczył, że nie kwestionuje już stażu pracy powoda i przyznaje, że powód z dniem (...) nabył prawo do emerytury (k. 89).

Podkreślić należy, iż jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego 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 (art. 45 § 1 KP) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r., w sprawie I PKN 479/99, OSNP 2001/11/377, Prok.i Pr.-wkł. (...), OSNP-wkł. (...), (...), M.Prawn. 2000/9/550, M.Prawn. 2001/14/746). Jednakże, należy mieć na uwadze- co wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r, w sprawie II PZP 8/09, że z przysługującej spółce z ograniczoną odpowiedzialnością swobody odwołania członka zarządu w każdym czasie (art. 203 § 1 zdanie pierwsze k.s.h.) nie wynika wyłączenie ochrony członka zarządu zatrudnionego na podstawie umowy o pracę przed wypowiedzeniem na podstawie przepisów prawa pracy, w tym na podstawie art. 39 k.p. Zasada

ochrony trwałości stosunku pracy pozostaje w funkcjonalnej kolizji z zasadą swobody prowadzenia działalności gospodarczej i swobody obsadzania stanowisk w zarządzie spółki. Żadnej z wymienionych zasad nie można przyznać pierwszeństwa i konieczne jest ich odpowiednie wyważenie. Ustawodawca dokonał takiego wyważenia wymienionych zasad. Przede wszystkim, członek zarządu nie musi być zatrudniony w spółce w ramach stosunku pracy, lecz może być zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej. Strony mogą więc wybrać podstawę zatrudnienia, która będzie odpowiadała ich interesom. Ponadto, istnieje możliwość, aby w umowie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub w statucie spółki akcyjnej zostało wprowadzone postanowienie przewidujące zatrudnianie członków zarządu, w szczególności prezesa zarządu, na podstawie stosunku pracy z wyboru (zob. np. Ł. Pisarczyk: Różne formy zatrudnienia, Warszawa 2003, s. 53-54). Wreszcie, istnieje możliwość takiego ukształtowania treści umowy o pracę, aby stosunek pracy mógł być nadal wykonywany pomimo odjęcia pracownikowi kompetencji wynikających z członkostwa w zarządzie, lub odwrotnie - aby umowa o pracę kończyła swój byt prawny z chwilą odwołania członka zarządu z tej funkcji bez potrzeby wypowiedzenia mu umowy o pracę przez spółkę. We wszystkich opisanych sytuacjach nie powstaje problem ochrony członka zarządu spółki przed wypowiedzeniem mu umowy o pracę na podstawie art. 39 k.p. Jeżeli jednak spółka i członek zarządu wybierają umowę o pracę jako podstawę zatrudnienia, to czynią to ze wszystkimi wiążącymi się z tym konsekwencjami, także konsekwencją w postaci ograniczenia możliwości swobodnego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (OSNP 2011/3-4/37).

W dalszej kolejności wskazać należy, że nie zasługiwało na uwzględnienie stanowisko pozwanego, że art. 43 pkt. 1 k.p., stanowiący wyjątek od zasady określonej w art. 39 k.p., uzasadniał wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy. Istotnie zgodnie z art. 43 pkt. 1 k.p. pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi, o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy. Przede wszystkim jednak zaznaczyć należy, że treść wypowiedzenia zmieniającego jednoznacznie świadczy, że pozwany wypowiadając powodowi warunki pracy i płacy jako przyczynę podał odwołanie go ze stanowiska prezesa zarządu spółki i powołanie na to stanowisko nowej osoby. Pozwany nie wskazał jako powodu zaproponowania powodowi nowych warunków pracy wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której powód należał. W konsekwencji tego powód podlegał ochronie przed wypowiedzeniem zmieniającym przewidzianej w art. 39 k.p. Ponadto w niniejszej sprawie nie doszło do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której powód należy. Bezspornym było, że w pozwanej spółce nie wprowadzono nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników. Pozwany podnosił, że zmiany uległy zasady wynagradzania prezesów zarządu. Jednakże, aby można było mówić o nowych zasadach wynagradzania dotyczących prezesów zarządu musiałby one być wprowadzone w drodze uchwały zgromadzenia wspólników. W okolicznościach sprawy takiej sytuacji nie było. Jedynie w kontrakcie menedżerskim z nowopowołanym prezesem ustalono nową kwotę wynagrodzenia (k.78-78v).

Na podstawie art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu warunków 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.

Z uwagi na naruszenie przez pozwanego przepisów prawa o zakazie wypowiedzenia warunków umów o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku Sąd rozstrzygnął o odszkodowaniu. Zgodnie z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. 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.

Z tych względów Sąd w myśl art. 471 k.p. zasądził na rzecz B. Ż. kwotę 46.504,20 zł brutto, co równoważne jest trzykrotności jego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy- 15.501,40- zł, która to

kwota wskazana została przez pozwanego (k.77, 88). Powodowi z racji ponadtrzyletniego stażu pracy u pozwanego przysługiwało trzymiesięczne wypowiedzenie.

Za zasadne uznał Sąd także roszczenie powoda o ustawowe odsetki. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Wobec tego, że termin spełnienia świadczenia nie był oznaczony ani nie wynikał z właściwości zobowiązania, powodowi należały się odsetki za opóźnienie począwszy od dnia następnego po upływie terminu do spełnienia świadczenia (art. 455 w zw. z art. 481 § 1 i 2 k.c.). Terminem do spełnienia świadczenia był dzień otrzymania przez pozwanego pozwu tj. 06.11.2013 r (k. 19). Dlatego od dnia 07.11. 2013 r. pozostawał on w zwłoce, stąd od tej daty należało przyznać odsetki ustawowe.

Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powód – poniósł koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. 2002r. Nr 163 poz. 1349 ze zm), mając na uwadze treść uchwały składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011r I PZP 6/11, w świetle której „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 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 (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 z późn. zm.). Uchwała ta ze względu na tożsamość zasad ma zastosowanie do opłat za czynności radców prawnych oraz do roszczeń alternatywnych z art. 45 k.p. Innymi słowy w sprawie o odszkodowanie, którego pracownik dochodzi na podstawie art. 45 k.p., zastosowanie ma stawka z § 11 ust. 1 pkt 1 nie z pkt 2 rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

O opłacie sądowej orzeczono zaś w oparciu o art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2005, nr 167, poz. 1398 ze zm.). Wysokość tej opłaty ustalono w oparciu o art. 13 ustawy.

Wyrokowi w pkt. I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.