

Sygn. akt VI P 293/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2018 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Tomasz Sowa

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant protokolant sądowy Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę

1. oddala powództwo,
2. zasądza od A. B. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Tomasz Sowa SSR Przemysław Chrzanowski Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt VI P 293/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 lipca 2017 roku powód A. B. wniósł o zasądzenie od pozwanego Kole (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodnie z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości 53.770,14 zł w przypadku ustalenia, że powód został odwołany za wypowiedzeniem oraz trzymiesięcznego wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia niewypłaconego powodowi za okres wypowiedzenia. Natomiast w przypadku ustalenia, że powód został odwołany w trybie natychmiastowym, tj. bez wypowiedzenia, powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 53.770,14 zł równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był członkiem zarządu - dyrektorem finansowym pozwanego po powołaniu na kolejną kadencję na mocy uchwały Rady Nadzorczej spółki (...) sp. z o.o. nr (...)z dnia 23 czerwca 2015 roku. Następnie powód został odwołany ze stanowiska dnia 27 czerwca 2017 roku. Jego zdaniem nie otrzymał uchwały Rady Nadzorczej o odwołaniu go ze stanowiska, tym samym nie zna przyczyn odwołania ani trybu. Ponadto powód podnosił, że w okresie kiedy został odwołany objęty był ochroną jako pracownik w okresie przedemerytalnym i odwołanie go ze stanowiska nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 72 § 3 w zw. z § 1 i 2 K.P., gdyż powodowi nie został zaproponowany inny rodzaj pracy

odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym. Ponadto powód podniósł, iż zatrudniony był na podstawie powołania i dzięki temu objęty był ochroną przedemerytalną ze względu na swój wiek.

(pozew – k. 1-3)

W odpowiedzi na pozew z dnia 30 sierpnia 2017 roku strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że odwołanie powoda z funkcji członka zarządu nastąpiło zgodnie z prawem, na podstawie wygaśnięcia jego mandatu na podstawie art. 202 § 4 k.s.h. Wynikało to zdaniem pozwanej z zawarcia umowy o pracę na czas określony, tj. do dnia wygaśnięcia mandatu członka zarządu. Ponadto pozwana podniosła, że powód wiedział o tym, kiedy nastąpiło jego odwołanie oraz że dnia 28 czerwca 2017 roku członek zarządu w obecności radcy prawnego poinformował powoda o przyczynach odwołania i sytuacji prawnej po odwołaniu powoda z funkcji członka zarządu, w tym w szczególności umowy o pracę łączącej go z pozwaną. Tryb rozwiązania umowy o pracę zdaniem pozwanej nie naruszał przepisów dotyczących ochrony przedemerytalnej.

(odpowieź na pozew – k. 24-26)

W piśmie procesowym z dnia 14 listopada 2017 roku powód podniósł, iż został powołany do zarządu pozwanej spółki kolejnej kadencji, która upłynęła z chwilą odbycia zgromadzenia zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok 2014, a tym samym z tą też chwilą wygasł mandat powoda jako członka zarządu. Biorąc pod uwagę powyższe oraz to że powód został powołany z dniem 24 czerwca 2015 roku do zarządu pozwanej spółki kolejnej kadencji, ale warunki świadczenia przez niego pracy nie zostały w potwierdzonej formie pisemnej, dlatego zdaniem powoda należy uznać, że z tym dniem w sposób dorozumiany została zawarta między stronami umowa o pracę na czas nieokreślony. Po tym czasie powód wykonywał swoje obowiązki nadal, aż do dnia odwołania, czyli 27 czerwca 2017 roku. Następnego dnia pojawił się u pozwanego celem dalszej pracy. Ponadto tego samego dnia, tj. 28 czerwca 2017 roku został zaproponowany mu projekt umowy menadżerskiej, jednak bez sprecyzowanych warunków płacy. Jedynie w formie ustnej określono wynagrodzenie w wysokości 20.000 zł brutto. Jednak ostatecznie umowy nie zawarto.

(pismo przygotowawcze pełnomocnika powódki – k. 58-60 verte)

Do zamknięcia rozprawy sądowej, strony procesu zajmowały dotychczasowe swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. B. uchwałą Rady Nadzorczej spółki (...) sp. z o.o. Nr (...) z dnia 1 czerwca 2012 roku został powołany - z dniem następnym po odbyciu zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za 2011 rok - na czwartą trzyletnią kadencję, obejmując funkcję członka zarządu - dyrektora finansowego. Rozpoczęcie czwartej trzyletniej kadencji nastąpiło z dniem następnym po odbyciu zgromadzenia Wspólników, zatwierdzającego sprawozdanie spółki za 2011 rok. Powód wiedział, że odwołanie z funkcji członka zarządu mogło nastąpić na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego, bez podania przyczyny, w każdym czasie.

(dowód: uchwała Rady Nadzorczej Nr (...) – k. 5; zeznania powoda A. B. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:58:25 do 01:01:11)

Pomiędzy powodem a pozwaną w dniu 10 lipca 2012 roku została zawarta umowa o pracę w związku z podjęciem uchwały Rady Nadzorczej NR (...). Z dniem 30 czerwca 2012 roku pozwana zatrudniła powoda na stanowisku członka zarządu – dyrektora finansowego. Umowa została zawarta na czas określony – czas pełnienia funkcji członka zarządu - dyrektora finansowego od 30 czerwca 2012 roku do czasu wygaśnięcia mandatu członka zarządu. Praca była wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie miesięczne wypłacane z dołu w terminie wypłaty wynagrodzeń w kwocie 4,07 – krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z nagród i z zysku w IV kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Wygaśnięcie mandatu członka zarządu zgodnie z § 7 umowy oznaczał upływ czasu na jaki zawarta została umowa o pracę i w konsekwencji jej rozwiązanie.

(dowód: umowa o pracę z dnia 10 lipca 2012 roku – k. 6-7)

Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki (...) sp. z o.o. Nr (...) zatwierdzone zostało sprawozdanie finansowe spółki za rok 2014.

(dowód: uchwała Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Nr (...) –

k. 84)

Uchwałą Rady Nadzorczej spółki (...) sp. z o.o. Nr (...) z dnia 23 czerwca 2015 roku powód został powołany na kolejną piątą trzyletnią kadencję zarządu z funkcją członka zarządu - dyrektora finansowego. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia. Piątą kadencję powód rozpoczął z dniem 24 czerwca 2015 roku.

(dowód: uchwała Rady Nadzorczej Nr (...) – k. 8)

Pozwana poinformowała powoda w styczniu 2017 roku o konieczności wdrożenia przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami i tym samym dostosowania warunków zatrudnienia członków Zarządu pozwanej. Dnia 21 kwietnia 2017 roku w gabinecie Prezesa Rady Nadzorczej pozwanej odbyło się spotkanie, na którym obecni byli inni członkowie zarządu pozwanej: C. S., D. G. i A. R., powód oraz M. S. jako reprezentant Dyrektora Departamentu (...). Członkowie zarządu zostali poinformowani o zasadach przyjętych przez właścicieli przy wynagradzaniu pracowników w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, tzw. ustawy kominowej.

(dowód: protokół nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej k. 87 – 88; zeznania świadka J. K. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:10:37 do 00:13:31; zeznania świadka M. S. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:25:56 do 00:39:55; zeznania świadka M. A. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2017 roku – protokół rozprawy od 00:08:19 do 00:11:30)

Zasady wynagradzania stosowane przez pozwaną zostały przesłane mailem powodowi w dniu 28 kwietnia 2017 roku. M. S. w nawiązaniu do spotkania w dniu 21 kwietnia 2017 roku, działając z ramienia Departamentu Nadzoru Właścicielskiego i Inwestycyjnego, poinformowała, że w związku z koniecznością wdrożenia w terminie nie później niż do dnia odbycia zwyczajnego zgromadzenia wspólników za rok 2016 przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Zarząd Województwa (...) na posiedzeniu w dniu 4 kwietnia 2017 roku przyjął założenia, jakie będą stosowane w zakresie ukształtowania wynagrodzeń członków Zarządów w spółkach z udziałem Województwa (...). Odnośnie wynagrodzenia członków zarządu pozwanej wskazała, że Zarząd Województwa (...) przyjął, że wysokość wynagrodzenia stałego członków Zarządu, stanowiącego wynagrodzenie miesięczne podstawowe (określone kwotowo), zostanie określona na dotychczasowym poziomie wynagrodzenia; wysokość wynagrodzenia zmiennego stanowiącego wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy spółki - zostanie określona na poziomie maksymalnie do 30% łącznej kwoty wynagrodzenia stałego otrzymanego przez członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym. Przesłankami warunkującymi możliwość uzyskania przez członka Zarządu wynagrodzenia zmiennego będzie zrealizowanie Celów Zarządczych, zatwierdzenie sprawozdania finansowego i sprawozdania Zarządu z działalności spółki za rok obrotowy, uzyskanie absolutorium oraz świadczenie usług przez członka Zarządu przez cały rok obrotowy, za który wynagrodzenie zmienne będzie ustalane. Zgromadzenie Wspólników oraz Rada Nadzorcza wdrażając przepisy ustawy określą Cele Zarządcze dla członków Zarządu Spółki na rok obrotowy 2017, wagi tych celów oraz kryteria ich realizacji i rozliczania; natomiast w kolejnych latach obrotowych Cele Zarządcze na dany rok będą określane w odrębnych uchwałach tych organów Spółki. Organem weryfikującym stopień realizacji przez członka Zarządu Celów Zarządczych i prawidłowość obliczenia przysługującego wynagrodzenia zmiennego oraz spełnienia przesłanek warunkujących możliwość jego wypłaty będzie Rada Nadzorcza, natomiast ostateczna ocena realizacji tych Celów oraz zatwierdzenie kwoty wynagrodzenia zmiennego do wypłaty będzie należeć do kompetencji Zgromadzenia Wspólników. Umowa o

świadczenie usług miała być zawierana na czas pełnienia funkcji. W załączeniu przekazała wzór uchwały Zgromadzenia Wspólników w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków zarządu Spółki.

Według uchwały wynagrodzenie całkowite członka Zarządu składało się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe (wynagrodzenie stałe) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (wynagrodzenie zmienne). Wynagrodzenie stałe miało być ustalone w sposób niezmienny, a zmienne miało być uzależnione od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie mogło przekroczyć określonego procentu łącznej kwoty wynagrodzenia stałego, otrzymanego przez członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego wynagrodzenia zmiennego.

(dowód: e-mail z dnia 28 kwietnia 2017 – k. 152-153; projekt uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki – k. 154-157)

W mailu z 12 maja 2017 roku skierowanym do M. S. powód wskazał, iż nie zgadza się z przedstawionymi warunkami wynagradzania deklarując jednocześnie, że będzie w sposób ścisły współpracował w celu sprawnego i skutecznego przeprowadzenia procesu dostosowywania sposobu i wysokości wynagrodzenia. Powód wskazał, że w przypadku pojęcia uchwały przez zgromadzenie wspólników o treści jak w powyższym projekcie, zasady wynagradzania będą mniej korzystne dla kadry zarządzającej od zasad uprzednio obowiązujących u pozwanej. Wskazał, że warunki zatrudnienia, które obowiązywały powoda, były zdecydowanie bardziej korzystne, gdyż związane były z dodatkowymi benefitami pracowniczymi, które nie zostały przewidziane w przypadku umów o świadczenie usług, mających być wprowadzonymi uchwałą wspólników. W zakresie wynagrodzenia stałego powód zgłosił zastrzeżenia do wysokości stałego wynagrodzenia członków zarządu. Wskazał, że biorąc pod uwagę skalę działalności Spółki, a w szczególności wartość jej aktywów i wielkość zatrudnienia, wysokość stałej części wynagrodzenia członka organu zarządzającego winna być ustalona pomiędzy siedmiokrotnością a piętnastokrotnością podstawy wymiaru, a proponowany w projekcie uchwały wskaźnik 4,07 podstawy wymiaru jest zbyt niski. Powód nie zanegował konieczności podjęcia uchwały wspólników.

(dowód: e-mail z 12 maja 2017 – k. 160-162; zeznania świadka M. S. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:25:56 do 00:39:55)

W e-mailu z dnia 26 czerwca 2017 roku M. S. przesłała do członków zarządu, w tym powoda, cele zarządcze dla nich, draft umowy o zarządzanie oraz wzór uchwały Rady Nadzorczej, której podjęcie zostało zaplanowane na 27 czerwca 2017 roku.

Zgodnie z wzorcem umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania z członkami zarządu miałyby być zawarte postanowienia w zakresie wynagrodzenia:

WYNAGRODZENIE CZŁONKA ZARZĄDU §8.

1. Z tytułu świadczenia Usług oraz wykonywania innych zobowiązań wynikających z Umowy Członkowi Zarządu przysługuje wynagrodzenie, na które składa się część stała, stanowiąca wynagrodzenie miesięczne podstawowe (dalej: „Wynagrodzenie Stałe”) oraz część zmienna, stanowiąca wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki (dalej: „Wynagrodzenie Zmienne”).

2. Wynagrodzenie Stałe Członka Zarządu wynosiło (puste pole)..... brutto.

Wynagrodzenie zmienne z godnie z § 10 umowy miało być ustalone zależnie od poziomu realizacji Celów Zarządczych i nie mogło przekroczyć określonego % łącznej kwoty wynagrodzenia stałego otrzymywanego przez Członka Zarządu w poprzednim roku obrotowym, dla którego jest obliczane przysługujące wynagrodzenie zmienne.

Umowa miała obowiązywać od 1 lipca 2017 roku.

Powód draft umowy otrzymał dzień przed posiedzeniem Rady Nadzorczej w dniu 27 czerwca 2017 roku. W tym draftcie nie było określonego kwotowo wynagrodzenia. Zostało ono wskazane ustnie przez M. S. na posiedzeniu Rady Nadzorczej, wobec określenia przez współników wysokości wynagrodzenia. Powód o wysokości proponowanego wynagrodzenia za wykonywanie usług w wysokości 20.000,00 zł brutto, jako stałego wynagrodzenia, został poinformowany przed posiedzeniem Rady Nadzorczej z 27 czerwca 2017 roku.

(dowód: e-mail z dnia 26 czerwca 2017 r. – k. 167-168; draft umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzenia – k. 169-182; wzór uchwały Rady Nadzorczej – k. 183-186; zeznania świadka M. S. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:39:55 do 00:51:48; zeznania świadka M. J. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2017 roku – protokół rozprawy od 00:16:27 do 00:37:05)

Dnia 27 czerwca 2017 roku powód został zaproszony na posiedzenie Rady Nadzorczej celem podpisania z nim umowy o świadczenie usług menedżerskich. Powodowi została zaproponowana umowa. Powód w tym dniu poprosił o kilka dni do namysłu, celem podjęcia ostatecznej decyzji w przedmiocie zgody lub jej braku.

Powód na dzień posiedzenia Rady Nadzorczej nie przyjął zaproponowanej mu umowy.

Wobec końcowego terminu na wprowadzenie zasad wynagradzania u pozwanej poprzez zawarcie nowych umów z członkami zarządu i braku zgody w tym dniu ze strony powoda, niezbędnej z punktu widzenia końcowego terminu, Rada Nadzorcza nie zgodziła się na prośbę powoda o udzielenie kilku dni do namysłu. Termin ten określony był ustawą z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami – dzień zatwierdzenia sprawozdania finansowego za poprzedni rok.

(dowód: protokół nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej k. 87 – 88; zeznania świadka J. K. - protokół rozprawy z dnia 13 lutego 2018 roku od 00:13:31 do 00:24:47; zeznania świadka M. J. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2017 roku – protokół rozprawy od 00:16:27 do 00:37:05)

W dniu 27 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza spółki (...) sp. z o.o. podjęła uchwałę Nr (...) na mocy której na podstawie § 13 ust. 1 Umowy spółki oraz § 17 Regulaminu Rady Nadzorczej odwołano powoda A. B. z funkcji członka zarządu spółki (...) sp. z o.o. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia.

Powód został poinformowany o odwołaniu z funkcji członka zarządu w dniu podjęcia uchwały, o czym powiedział innemu członkowi zarządu C. S., późniejszemu prezesowi zarządu.

Rada Nadzorcza nie zaproponowała powodowi innego stanowiska pracy po rozwiązaniu umowy o pracę łączącej go ze spółką.

(dowód: protokół nr (...) z posiedzenia Rady Nadzorczej k. 87 – 88; uchwała Nr 27/ (...) – k. 97-97v; zeznania prezesa zarządu pozwanej C. S. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:01:37 do 01:09:00; zeznania świadka M. J. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2017 roku – protokół rozprawy od 00:16:27 do 00:37:05)

Powód został poproszony o stawienie się w zakładzie 28 czerwca 2017 roku celem rozliczenia z mienia. A. B. nie mógł się pojawić ze względu na sprawę osobistą. W dniu 28 czerwca 2017 roku o godz. 16:32 C. S. wysłał do powoda wiadomość SMS o treści „Zapraszam Cię na 29 czerwca 2017 roku na 8:00”. Rozliczenie nastąpiło 29 czerwca 2017 roku w obecności C. S. i mecenas S.. Powód otrzymał w tym dniu świadectwo pracy.

(dowód: zeznania prezesa pozwanej C. S. na rozprawie w dniu 18 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 01:01:37 do 01:26:54)

Uchwałą Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki (...) sp. z o.o. Nr (...) z dnia 30 czerwca 2017 roku zatwierdzono sprawozdanie finansowe spółki za rok 2016. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia.

(dowód: uchwała Nr (...) – k. 86)

Powodowi została wypłacona odprawa w wysokości trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego zgodnie z § 8 umowy o pracę z dnia 10 lipca 2012 roku.

(dowód: pismo z dnia 3 lipca 2017 roku – część A k. 5 akt osobowych powoda; zeznania powoda na rozprawie w dniu 18 czerwca 2018 roku – protokół rozprawy od 00:44:27 do 00:58:25)

Postanowieniem z dnia 19 lipca 2017 roku w sprawie o sygnaturze (...)KRS/(...) Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w składzie Referendarza Sądowego T. G. po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2017 roku na posiedzeniu niejawnym w sprawie z wniosku (...) sp. z o.o. o zmianę danych w Krajowym Rejestrze Sądowym dla podmiotu (...) sp. z o.o. o numerze KRS (...) postanowił wykreślić w Dziale 2 Rubryce 1 1.2 Podrubryce 1 dane dot. A. B. jako członka zarządu.

(dowód: postanowienie dnia 19 lipca 2017 roku w sprawie o sygnaturze (...)KRS/(...) – k. 48-49)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów złożonych do sprawy, powołanych powyżej, których autentyczność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Przede wszystkim w zakresie okoliczności odwołania powoda z funkcji członka zarządu świadkowie J. K. oraz M. S. i M. A. zeznawali w sposób spójny i logiczny z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Co istotne, Sąd na podstawie zeznań powyższych świadków ustalił, że powód A. B. był informowany o tym jakie konsekwencje niesie ze sobą wprowadzenie u pozwanej zasad wynagradzania ze względu na nową ustawę. Świadek M. A. oraz prezes pozwanej C. S. zeznali, że powód był poinformowany o proponowanej mu wysokości stałego wynagrodzenia w kwocie 20.000,00 zł. Na tej samej podstawie Sąd dał wiarę prezesowi pozwanej w całości.

Dowód z zeznań świadka P. Z. Sąd pominął, gdyż nie potrafił on przytoczyć konkretnych okoliczności mających znacznie dla sprawy, a przede wszystkim tych mających już potwierdzenie na podstawie ustaleń Sądu. Zeznaniami powoda A. B. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim on sam potwierdził, że miał wiedzę o wysokości proponowanego wynagrodzenia stałego plus składników zmiennych. Ponadto powód, co zeznał i w tym zakresie Sąd też dał mu wiarę, wiedział, że jako członek zarządu mógł być odwołany uchwałą Rady Nadzorczej w każdym czasie, bez podania przyczyny. Na walor wiarygodności zasługuje również stwierdzenie, że powód otrzymał odprawę. W pozostałym zakresie, przede wszystkim twierdzeniom, że nie był zaznajomiony z faktem jego odwołania z funkcji zarządu Sąd uznał, że jest to linia obrony przyjęta na potrzeby niniejszej sprawy. Jak wynika z całokształtu okoliczności, w tym spotkania z C. S., powód wiedział, że został odwołany uchwałą Rady Nadzorczej. Również Sąd nie dał wiary powodowi w zakresie w jakim twierdził, że otrzymał obietnice od pozwanej zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Sąd pominął dowód z zeznań D. G. mając na względzie brak stawiennictwa na rozprawie 18 czerwca 2018 roku.

Strony procesu nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Materialnoprawną podstawą roszczenia jest regulacja zawarta w art. 45 § 1 Kodeksu pracy (dalej k.p.), zgodnie z którą 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. Ponadto alternatywnie, gdyby Sąd uznał, że powód został odwołany w trybie natychmiastowym na podstawie regulacji zawartej w art. 56 § 1 k.p. to pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie. Zgodnie z ugruntowaną linią orzecznictwa oraz dominującymi poglądami doktryny, przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy). Niedopuszczalne są więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Podkreślić należy, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Oznacza to, że przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/2000). Nie oznacza to jednak również przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione wypowiadanie umów przez pracodawcę. Wypowiedzenie musi być oczywiście merytorycznie zasadne, tyle tylko, że ocena zasadności wypowiedzenia – w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy – powinna być dokonywana przy wyraźnym uwzględnieniu słusznego interesu pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych z pracą. Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, które stanowią przesłankę materialno-prawną dopuszczalności wypowiedzenia, ograniczającą pod względem prawnym, a nie tylko faktycznym swobodę rozwiązywania umów o pracę z inicjatywy pracodawcy. W związku z tym, że Kodeks pracy nie zawiera katalogu przyczyn uzasadniających wypowiadanie umów, jak również nie określa, w jakich wypadkach wypowiedzenie jest nieuzasadnione, przesłanki zasadności wypowiedzenia opierają się na ocenach pozaustawowych. Ocena zasadności wypowiedzenia, przysługująca organowi stosującemu prawo, zależy zatem od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Natomiast rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest to jednostronne oświadczenie woli złożone przez jedną stronę stosunku pracy drugiej stronie, powodujące natychmiastowe ustanie stosunku pracy, z chwilą gdy doszło do drugiej strony w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią lub później – w terminie określonym w tym oświadczeniu. Przepis art. 52 § 1 k.p. wymienia trzy przyczyny niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę zawinione przez pracownika. Dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego, przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Artykuł 52 § 1 k.p. statuuje enumeratywny katalog przyczyn uprawniających pracodawcę do rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy. Mianowicie mowa o przyczynach ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych; popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem oraz zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

W przedmiotowej sprawie powód oparł swoje roszczenie na wskazaniu, że łączyła go z pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony, w przeciwieństwie co do tego co zawarte jest w umowie o pracę.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przede wszystkim w postaci załączonych dokumentów, zeznań świadków, powoda i pozwanego, wskazuje wyraźnie, że umowa o pracę ustala w sposób jaki był przewidziany w umowie o pracę, tj. z powodu zawarcia jej na czas określony. Wystarczającym i w pełni uzasadniającym rozwiązaniem umowy o pracę, ze względu na upływ okresu na jaki została zawarta, był fakt, iż okres obowiązywania tej umowy obejmował jako końcową datę wygaśnięcie mandatu członka zarządu.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód został skutecznie odwołany z funkcji członka zarządu pozwanej spółki, ze skutkiem na dzień 27 czerwca 2017 roku, na mocy uchwały podjętej tego samego dnia przez Radę Nadzorczą pozwanej spółki. Kwestie odwoływania członków zarządu z pełnionych funkcji reguluje art. 203 §1 k.s.h., zgodnie z którym członek zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą wspólników, nawet bez podania przyczyny, czy uzasadnienia. Uchwała odwołująca powoda z funkcji członka zarządu została podjęta przez należycie umocowany i reprezentowany organ i nie była skarżona w trybie przepisów prawa handlowego. Ponadto potwierdzeniem, iż taki fakt miał miejsce jest postanowienie z dnia 19 lipca 2017 roku w sprawie o sygnaturze (...) KRS/(...). Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego w składzie Referendarza Sądowego T. G. po rozpoznaniu w dniu 19 lipca 2017 roku na posiedzeniu niejawnym w sprawie z wniosku (...) sp. z o.o. o zmianę danych w Krajowym Rejestrze Sądowy dla podmiotu (...) sp. z o.o. o numerze KRS (...) postanowił wykreślić w Dziale 2 Rubryce 1 1.2 Podrubryce 1 dane, wchodzącego dotychczas w skład organu, A. B. jako członka zarządu. Sąd odnosząc się do zarzutu zgłaszanego przez powoda, że nie została mu dostarczona uchwała o odwołaniu go z funkcji członka zarządu zważył, że przepisy prawa (art. 203 k.s.h.) nie wymagają przedstawienia członkowi zarządu uchwały o odwołaniu go z pełnienia funkcji. Więc nawet zakładając nieotrzymanie przez powoda pisemnej uchwały, dla jej skuteczności w obrocie prawnym nie ma to znaczenia.

Przedmiotowe odwołanie z pełnionej funkcji legło u podstaw rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 30 § 1 pkt 4 k.p., to jest z upływem czasu na jaki została zawarta. W dniu 29 czerwca 2017 roku na spotkaniu, które miało miejsce w pozwanej spółce, członek zarządu C. S. przeprowadził rozmowę w obecności radcy prawnego pozwanej, dotyczącą faktu odwołania, przyczyn odwołania z funkcji członka zarządu oraz sytuacji prawnej po odwołaniu z funkcji członka zarządu pozwanej, w tym w szczególności o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej powoda z pozwaną. Także już w dniu 27 czerwca 2017 roku powód został poinformowany o odwołaniu.

Niezależnie od powyższego, jak zapatruje się obecnie doktryna, nie ma potrzeby dodatkowego zawiadamiania drugiej strony, w tym zwłaszcza pracownika, o nadejściu terminu rozwiązania stosunku pracy. Brak oświadczeń pracodawcy co do dalszego trwania umowy o pracę zawartej na czas określony po jej rozwiązaniu nie może być rozumiany jako wola kontynuowania zatrudnienia. Warunkiem koniecznym uznania, że po rozwiązaniu się umowy terminowej doszło do nawiązania nowego stosunku pracy jest ustalenie, że pracodawca miał zamiar zatrudnić byłego pracownika na określonym stanowisku. Także ewentualne wykonywanie przez już byłego pracownika w ciągu kilku dni po zakończeniu umowy o pracę na czas określony czynności pracowniczych (co nie miało miejsca w przypadku powoda), bez wiedzy pracodawcy, nie świadczy o zgodnym zamiarze nawiązania umowy o pracę (wyrok z 11.04.2000 r., I PKN 575/99, OSNAPiUS 2001/18, poz. 553).

Ponadto, co warte zaznaczenia, jeżeli termin rozwiązania umowy zawartej na czas określony (czyli dzień kończący okres trwania umowy) został oznaczony nie przez wskazanie konkretnej daty kalendarzowej, lecz pośrednio, przez wskazanie zdarzenia, które w przyszłości ma nastąpić w określonym czasie i miejscu, to umowa rozwiązuje się w dniu, w którym nastąpiło przewidywane zdarzenie. Skutku tego nie wywoła zdarzenie wskazane w umowie o pracę, jeśli jego nastąpienie nie może nastąpić (umowę taką należy uważać za zawartą na czas nieokreślony). W niniejszym przypadku niewątpliwie ze ziszczeniem się takiego wydarzenia mamy do czynienia, które nastąpiło w momencie odwołania powoda z funkcji członka zarządu. Zatem konkretne zdarzenie miało miejsce.

Sąd w niniejszej sprawie zważył, że treść zawartej pomiędzy stronami umowy o pracę na czas określony nie stanowi, że po zakończeniu czwartej kadencji umowa o pracę ulega rozwiązaniu. W tej kwestii Sąd nie zgadza się z twierdzeniami strony powodowej, że umowa o pracę z dnia 10 lipca 2012 roku wygasła z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe pozwanej za 2014 rok, tj. w dniu 23 czerwca 2015 roku. Tego samego dnia

została podjęta uchwała Rady Nadzorczej nr (...), która z dniem 24 czerwca 2015 roku powołała powoda na kolejną trzyletnią kadencję, powierzając taką samą funkcję, jaką pełnił w ramach czwartej trzyletniej kadencji. Wobec tego istnieje ciągłość sprawowania przez powoda funkcji członka zarządu - dyrektora finansowego. Ponadto oznacza to, że nie została zawarta żadna umowa o pracę na czas nieokreślony. Z argumentacją powoda pozostaje w sprzeczności treść umowy o pracę, która mówiła o sprawowaniu funkcji członka zarządu, a nie o sprawowaniu funkcji członka zarządu w ramach konkretnej kadencji. Zgodnie z § 7 umowy o pracę z dnia 10 lipca 2012 roku wygaśnięcie mandatu członka zarządu oznaczało upływ okresu na jaki została zawarta umowa. Została ona zawarta na czas pełnienia funkcji członka zarządu. Więc analizując treść zapisów umowy o pracę Sąd zważył, że wygaśnięcie mandatu miałyby miejsce kiedy powód przestałby pełnić funkcję członka zarządu. Stanowi to odmienną funkcjonalnie regulację od art. 202 § 1 k.s.h., gdzie mandat członka zarządu wygasa z dniem odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za rok poprzedni. Mając na uwadze powyższe Sąd zważył, że nie doszło do rozwiązania przedmiotowej umowy o pracę w dniu 23 czerwca 2015 roku, lecz jak Sąd ustalił powyżej, w dniu 27 czerwca 2017 roku.

Odnosząc się do kwestii podniesionej przez powoda, iż został naruszony przepis art. 72 § 3 k.p. w związku z § 2, który stanowi, iż w razie odwołania pracownicy w okresie ciąży, organ odwołujący jest obowiązany zapewnić jej inną pracę, odpowiednią ze względu na jej kwalifikacje zawodowe, przy czym przez okres równy okresowi wypowiedzenia pracownica ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem. Jeżeli jednak pracownica nie wyrazi zgody na podjęcie innej pracy, stosunek pracy ulega rozwiązaniu z upływem okresu równego okresowi wypowiedzenia, którego bieg rozpoczyna się od dnia zaproponowania na piśmie innej pracy. Przepis tego § 2 stosuje się odpowiednio w razie odwołania pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Powód ponosił, iż jego stosunek pracy nawiązany był na podstawie powołania. Ten sposób nawiązania stosunku pracy został uregulowany w art. 68 K.P., który stanowi stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania w przypadkach określonych w odrębnych przepisach. Stosunek pracy, o którym mowa w § 1, nawiązuje się na czas nieokreślony, a jeżeli na podstawie przepisów szczególnych pracownik został powołany na czas określony, stosunek pracy nawiązuje się na okres objęty powołaniem. Powód u pozwanego pełnił funkcję członka zarządu do momentu odwołania go uchwałą Rady Nadzorczej z 27 czerwca 2017 roku. Powołanie w skład zarządu spółki powoduje jedynie powstanie stosunku członkostwa w zarządzie i nadanie odpowiednich uprawnień w zakresie zarządzania spółką. W wyroku z dnia 28 lipca 1999 roku o sygn. I PKN 171/99 (OSNAPiUS 2000, nr 21, poz. 785), SN trafnie przyjął, że powołanie członka zarządu spółki przez właściwy organ nie zawsze oznacza nawiązanie stosunku pracy w drodze powołania w rozumieniu art. 68 k.p., lecz może być tylko powierzeniem funkcji organu spółki. Wobec powyższego powołanie na stanowisko członka zarządu ma znaczenie tylko w kontekście uprawnień i czynności korporacyjnych związanych z zarządzaniem danym podmiotem, nie powoduje nawiązania stosunku pracy. W tej sprawie, obok powołania na stanowisko członka zarządu, z powodem została zawarta umowa o pracę na czas określony, która rozwiązała się jak Sąd wskazał wyżej w sposób prawidłowy, z końcem sprawowania mandatu powoda jako członka zarządu w spółce, w wyniku jego odwołania. Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd stwierdził, iż powód nie został zatrudniony na podstawie powołania, wobec tego nie obejmowała go ochrona z art. 72 § 3 K.P.

Sąd w niniejszej sprawie ponadto zważył, że powód powziął wiedzę o odwołaniu go ze stanowiska z dniem 27 czerwca 2017 roku, tj. w dniu podjęcia uchwały Rady Nadzorczej. Zaświadcza o tym fakt, że w dniu 28 czerwca 2017 roku został SMS-em zaproszony przez C. S. działającego z ramienia pozwanej na spotkanie w dniu następnym o 8.00 celem rozliczenia się z mienia. Pierwotnie powód został poproszony o to, aby stawiał się w dniu 28 czerwca 2017 roku, lecz stwierdził, że nie mógł się pojawić gdyż miał sprawę osobistą. Sąd ponadto ustalił na podstawie zeznań C. S., że powód sam powiedział mu o fakcie odwołania z funkcji członka zarządu. Powód wiedział, że może być w każdej chwili odwołany z funkcji członka zarządu, bez wskazywania konkretnej przyczyny. Sąd uznał, że powód wiedział o odwołaniu na mocy uchwały Rady Nadzorczej również z powodu treści wiadomości SMS. Powód został też poproszony na posiedzenie Rady Nadzorczej i M. A. poinformowała powoda, że został odwołany z funkcji członka zarządu.

Reasumując, w chwili gdy poprzednia kadencja dobiegła końca, powód został uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki z dnia 23 czerwca 2015 roku nr (...) powołany na kolejną kadencję do Zarządu spółki. A zatem nie przestał ani na chwilę, zarówno w sensie prawnym jak i w sensie faktycznym, pełnić funkcji członka zarządu. Mandat członka

zarządu spółki trwał aż do dnia 27 czerwca 2017 roku. Ciągłość pełnienia funkcji członka zarządu, jako przesłanka trwania stosunku pracy, istniała obiektywnie. Powodowi po ustaniu stosunku pracy nie została zaproponowana inna forma zatrudnienia.

Odnośnie okoliczności związanych z przedstawieniem powodowi projektu umowy o świadczenie usług menadżerskich oraz zaproponowania mu określonej wysokości wynagrodzenia Sąd zważył, że spółka poinformowała powoda jeszcze w styczniu 2017 roku o konieczności wdrożenia przepisów ustawy z dnia 9 czerwca 2016 roku o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami i tym samym dostosowania warunków zatrudnienia członków Zarządu pozwanej. W tej sprawie odbyło się także w dniu 21 kwietnia 2017 roku spotkanie przedstawicielki Rady Nadzorczej pozwanej M. S. mi.in. z powodem. Następnie, w ślad za spotkaniem, przesłany został powodowi e-mail z dnia 28 kwietnia 2017 roku wraz z załącznikiem, zawierający szczegółową informację na temat zasad wdrożenia ustawy. W e-mailu z dnia 12 maja 2017 roku powód odpowiedział na e-mail z 28 kwietnia 2017 roku, starając się argumentować, że przepisy ustawy dają możliwość korzystniejszego dla niego uregulowania warunków finansowych kontraktu. Był to jedyny element przyszłej umowy menedżerskiej kwestionowany przez powoda. Powód nie podnosił żadnych innych zastrzeżeń ani uwag, poza wysokością swojego wynagrodzenia. Do dnia odbycia posiedzenia Rady Nadzorczej w dniu 27 czerwca 2017 roku, na którym został odwołany z funkcji członka Zarządu, powód nie zgadzał się na zaproponowaną przez pozwaną spółkę wysokość wynagrodzenia (która była w pełni zgodna z przepisami ustawy „kominowej”) i to było przyczyną odmowy podpisania umowy menedżerskiej. Korespondencja e-mail z dnia 26 czerwca 2017 roku oraz zeznania świadka M. S. na rozprawie w dniu 12 lutego 2018 roku potwierdzają, że powód otrzymał projekt umowy o świadczenie usług w zakresie zarządzania oraz znał wszystkie warunki, w tym finansowe kontraktu. Nie jest prawdą, że projekt umowy otrzymał dopiero na posiedzeniu Rady Nadzorczej w dniu 27 czerwca 2017 roku oraz jakoby nie znał warunków przedmiotowej umowy do czasu posiedzenia Rady Nadzorczej. Odnośnie kwestionowanego przez powoda elementu umowy, jak Sąd ustalili wcześniej, to o wysokości wynagrodzenia powód dowiedział się jak sam wskazał od M. S., że wynagrodzenie miało wynosić 20.000,00 zł brutto miesięcznie plus składniki zmienne. Nawet jakby przyjąć, że powód dowiedział się o konkretnej wysokości wynagrodzenia w dniu Rady Nadzorczej istotne jest, że sam powód wskazał iż był informowany o tym, że będzie zarabiał nie mniej niż wcześniej. W ocenie Sądu ze względu na uregulowania projektu umowy o świadczenie usług menadżerskich oraz wiedzę powoda o tym ile wynagrodzenia otrzymywał uprzednio mogło mu to przedstawiać rząd wielkości przyszłego wynagrodzenia, tak więc był poinformowany co najmniej o minimalnej wartości swojego przyszłego wynagrodzenia.

Sąd uznał, iż w przedmiotowej sprawie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z upływem czasu na jaki została zawarta umowa o pracę, zgodnie z art. 30 § 1 pkt 4 k.p. Wobec tego Sąd roszczenie powoda - oparte na art. 45 § 1 k.p., alternatywnie art. 52 § 1 k.p. - oddalił w całości. Również z powyższych względów powództwo w zakresie zapłaty kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za brak zapłaty powodowi wynagrodzenia za okres wypowiedzenia z punktu 1 pozwu Sąd oddalił w całości jako nienależne z żadnej podstawy prawnej i faktycznej. Dodatkowo, jak sam powód wskazał na rozprawie w dniu 18 czerwca 2018 roku, otrzymał on od strony pozwanej trzymiesięczną odprawę pieniężną.

O kosztach Sąd orzekł mając na względzie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie w brzmieniu na dzień wniesienia pozwu (Dz. U. z 2016 r., poz. 1668), biorąc pod uwagę, że stroną przegrywającą w tym postępowaniu był powód A. B.. Dlatego Sąd zasądził od A. B. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.