

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2021 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa P. R.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) we W.,

o ustalenie stosunku pracy i odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. ustala, że w okresie od dnia 24.09.2018r. do dnia 11.12.2020r. powoda P. R. łączyła ze stroną pozwaną Spółdzielnią Mieszkaniową (...) we W. umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, na podstawie której powód wykonywał pracę na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej;

II. zasądza na rzecz powoda P. R. od strony pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) we W. kwotę 24 000 zł (dwadzieścia cztery tysiące) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 24.09.2018r. bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 12.03.2021r. do dnia zapłaty;

III. oddala dalej idące powództwo;

IV. zasądza na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 3 915,40 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie tej kwoty liczonymi od dnia uprawomocnienia się niniejszego orzeczenia do dnia zapłaty;

V. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 6000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których powód został zwolniony, a w pozostałym zakresie zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa;

VI. nadaje wyrokowi w pkt. II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 800 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powód P. R. pozwem wniesionym w dniu 11 stycznia 2021r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu, k.3) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą we W. domagał się:

1. ustalenia istnienia umowy o pracę zawartej w dniu 24 września 2018r., w oparciu o którą powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej,

2. zasądzenia od strony pozwanej kwoty 48.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Nadto, powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania (k. 3-4).

Na rozprawie w dniu 17 grudnia 2021r. (k.222) powód sprecyzował roszczenia pozwu, wskazując, że domaga się ustalenia, iż umowa o pracę na powyższych warunkach łączyła go ze stroną pozwaną w okresie od dnia 24.09.2018r. do dnia 11.12.2020r., tj. do dnia poprzedzającego wyrejestrowanie powoda z ZUS-u przez stronę pozwaną. Ponadto wyjaśnił, że domaga się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia odpowiadającego jego 6-miesięcznemu wynagrodzeniu, jakie otrzymywał u strony pozwanej, a które wynosiło 8.000 zł brutto miesięcznie, czyli: $6 \times 8.000 \text{ zł} = 48.000 \text{ zł}$ brutto.

W treści uzasadnienia roszczeń pozwu powód podał, że od dnia 2 listopada 2017 r. był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku koordynatora ds. technicznych. W dniu 5 kwietnia 2018 r. Walne Zgromadzenie Członków pozwanej spółdzielni podjęło uchwały m.in. o odwołaniu członków rady nadzorczej strony pozwanej i powołaniu nowych członków rady nadzorczej, w następstwie czego nowa rada nadzorcza podjęła decyzję o odwołaniu członków zarządu strony pozwanej J. T. i R. K.. Powód podał, że z uwagi na trudną sytuację strony pozwanej zgodził się podjąć pełnienia funkcji prezesa zarządu i w dniu 23 września 2018r. zawarł ze stroną pozwaną porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę na stanowisku koordynatora ds. technicznych oraz zawarł nową umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni. W okresie od września 2018 r. do grudnia 2020 r. powód wykonywał wraz z drugim członkiem zarządu wszelkie czynności związane z zarządzaniem spółdzielnią mieszkaniową.

Natomiast byli członkowie rady nadzorczej zaskarżyli uchwały o swoim odwołaniu i o powołaniu nowej rady nadzorczej, a postępowanie w tej sprawie zakończyło się prawomocnym wyrokiem Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 5 listopada 2020r., w którym to wyroku ustalono nieistnienie uchwał Walnego Zgromadzenia Członków Spółdzielni z dnia 5 kwietnia 2018r. o odwołaniu członków dotychczasowej rady nadzorczej.

Powód wskazał, że przywrócona do funkcjonowania poprzednia rada nadzorcza strony pozwanej przywróciła do pełnienia funkcji także poprzednich członków zarządu J. T. i R. K. i w dniu 14 grudnia 2020r. zarząd ten podjął uchwałę, z której wynika, że uznaje za niebyłą umowę o pracę powoda, w oparciu o którą wykonywał on pracę na stanowisku prezesa zarządu. Następnie z dniem 12 grudnia 2020r. powód został wyrejestrowany z ZUS-u, pomimo braku rozwiązania stosunku pracy w sposób zgodny z przepisami oraz okoliczności, iż powód przebywał wówczas na zwolnieniu lekarskim. Powód podniósł, że strona pozwana wydała mu świadectwo pracy uwzględniające wyłącznie jego zatrudnienie na stanowisku koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych za okres 02.11.2017r.-23.09.2018r., z pominięciem okresu zatrudnienia powoda na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej. W ocenie powoda przepisy prawa pracy nie przewidują możliwości „uznania umowy o pracę za niebyłą”, a więc nie doszło do rozwiązania tej umowy w sposób przewidziany przepisami prawa pracy i mając na względzie, iż w umowie o pracę okres wypowiedzenia został ustalony na 6 miesięcy, a miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 8.000 zł brutto, powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę, w wysokości 48.000 zł brutto.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 33-40).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że umowa o pracę z dnia 24 września 2018r. nie została skutecznie zawarta z powodem, gdyż strona pozwana nie była przy tej czynności należycie reprezentowana. Umowa o pracę została podpisana za stronę pozwaną przez L. G. i P. P., a uchwały o powołaniu tych osób w skład rady nadzorczej zostały uznane prawomocnym orzeczeniem Sądu za nieistniejące. Nadto, czynność ta nie została potwierdzona przez rzeczywisty organ spółdzielni w rozumieniu art. 39 k.c., a więc umowa o pracę powoda jest nieważna. Strona pozwana podniosła również zarzut braku legitymacji biernej wskazując, że właściwym do

naprawienia szkody wynikającej z zawarcia umowy jest ten, który zawarł umowę jako organ i wprowadził powoda w błąd, twierdząc, że działa jako organ pozwanej spółdzielni, o ile oczywiście powód działał w błędzie. W ocenie strony pozwanej powód doskonale wiedział, że uchwały Walnego Zgromadzenia Członków Spółdzielni z dnia 5 kwietnia 2018r. zostały zaskarżone, a nadto nie miało miejsce autonomiczne podporządkowanie powoda jako pracownika, które jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy i jest z nim immanentnie związane. Z ostrożności procesowej strona pozwana wskazała, że nie może być w tym wypadku mowy o zawarciu umowy per facta concludentia, gdyż spółdzielnia nie wyraziła woli zatrudnienia powoda na stanowisku prezesa zarządu, wręcz przeciwnie powód działał wbrew uzewnętrznionej woli prawidłowo powołanych organów spółdzielni. Skoro zaś powód nie zawarł ze stroną pozwaną umowy o pracę, nie nawiązał stosunku pracy po dniu 30 stycznia 2018r., w którym rozwiązał za porozumieniem umowę o pracę na stanowisku koordynatora ds. technicznych, to nie posiada roszczenia opartego na art. 56 § 1 k.p. Wreszcie strona pozwana zarzuciła, iż hipotetyczne zryczałtowane odszkodowanie należne pracownikowi w wysokości określonej w art. 58 k.p. nie powinno przekraczać wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie przedłużony okres wypowiedzenia, a w nieważnej umowie o pracę z dnia 24 września 2018r. nie znajdowały się zapisy co do wysokości ewentualnego odszkodowania przysługującego powodowi za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. R. został zatrudniony u strony pozwanej – w Spółdzielni Mieszkaniowej (...) we W. - na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2017r. na okres próbny od dnia 2 listopada 2017r. do dnia 31 stycznia 2018r., na stanowisku koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powód nie jest członkiem spółdzielni i nie łączyły go ze stroną pozwaną spółdzielcze umowy o pracę.

W dniu 23 stycznia 2018r. zarząd strony pozwanej podjął uchwałę nr 40/2018, na mocy której postanowiono przedłużyć na czas nieokreślony umowę o pracę zawartą z powodem. W dniu 30 stycznia 2018r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony, obowiązującą od dnia 1 lutego 2018r., z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich uchwała zarządu nr 40/2018 z dn. 23.01.2018r.,

- umowa o pracę z dn. 31.10.2017r. (k. 5),
- umowa o pracę z dn. 30.01.2018r. (k. 6);
- statut strony pozwanej (k. 77-92);
- wydruk z KRS strony pozwanej (k. 208-214);
- przesłuchanie powoda (k. 222v.-223).

Na początku 2018r. u strony pozwanej działała rada nadzorcza w następującym składzie: Z. S., M. S. (1), L. F., B. K. (1), B. K. (2) i E. W..

W pierwszej połowie 2018r. wykształcił się konflikt między radą nadzorczą a zarządem strony pozwanej, a później również między członkami rady nadzorczej.

W dniu 5 kwietnia 2018r. odbyło się walne zgromadzenie członków pozwanej spółdzielni, na którym podjęte zostały uchwały z dnia 5 kwietnia 2018r.: nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) dotyczące odwołania członków rady nadzorczej: B. K. (1), E. W., L. F., B. K. (2) i powołania nowych członków tego organu tj.: K. F., L. G., P. P., M. S. (2), M. K. oraz B. P.. Jednocześnie Z. S. i M. S. (1) zrzekły się mandatu członka rady nadzorczej przed upływem kadencji.

Odwołani członkowie rady nadzorczej zaskarżyli do Sądu uchwały dotyczące ich odwołania i powołania nowych członków rady nadzorczej, a postępowanie w tej sprawie toczyło się przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu pod sygnaturą XII C 1354/18, a następnie przed Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu pod sygn. I ACa 797/20.

Dowód: - wyrok SO we Wrocławiu z dn. 25.02.2020r., sygn. XII C 1354/18 (k. 45-59);

- wyrok SA we Wrocławiu z dn. 05.11.2020r., sygn. I ACa 797/20 (k. 44);

- protokół z obrad WZ strony pozwanej z dn. 05.04.2018r. (k. 123-128;)

- rezygnacja z mandatu M. S. (1) z dn. 02.03.2018r. (k. 166);

- rezygnacja z mandatu Z. S. z dn. 02.03.2018r. (k. 186).

W dniu 10 lipca 2018r. rada nadzorcza w składzie sprzed odwołania uchwałami z dnia 5 kwietnia 2018r. powołała R. K. do pełnienia funkcji członka zarządu strony pozwanej oraz J. T. do pełnienia funkcji prezesa zarządu strony pozwanej.

Postanowieniem z dnia 20 czerwca 2018r. wydanym w postępowaniu pod sygn. akt XII C 1354/18 Sąd Okręgowy we Wrocławiu udzielił zabezpieczenia stronie powodowej poprzez wstrzymanie wykonania m.in. uchwał z dnia 5 kwietnia 2018r.: nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...).

Następnie w dniu 14 września 2018r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu na rozprawie postanowieniem w całości uchylił w/ w postanowienie z dnia 20 czerwca 2018r. w przedmiocie udzielenia zabezpieczenia.

Kiedy członkowie zarządu J. T. i R. K. wybrani w dniu 10 lipca 2018r. przez odwołaną radę nadzorczą, chcieli wejść do swojego gabinetu w dniu 24 września 2018r., nowo powołana rada nadzorcza nie wpuściła ich do pomieszczeń spółdzielni.

Dowód: - protokół rozprawy z dn. 14.09.2018r., sygn. akt XII C 1354/18 (k. 129);

- postanowienie SO we Wrocławiu z dn. 14.09.2018r., sygn. akt XII C 1354/18 wraz z uzasadnieniem (k. 130-131);

- uchwała rady nadzorczej nr (...) z dn. 10.07.2018r. (k. 187);

- uchwała rady nadzorczej nr (...) z dn. 10.07.2018r. (k. 188);

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu J. T. (k. 223);

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka zarządu R. K. (k. 223v.).

Nowo wybrana rada nadzorcza zwróciła się do powoda z propozycją objęcia stanowiska prezesa zarządu pozwanej spółdzielni. Uchwałą Nr 11 z 23.09.2018r. nowa rada nadzorcza upoważniła swoich dwóch członków: L. G. i P. P. do zawarcia z powodem umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni.

W dniu 23 września 2018r. powód zawarł ze stroną pozwaną reprezentowaną przez członków nowej rady nadzorczej: L. G. i P. P., porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2018r., na podstawie której był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych.

Następnie w dniu 24 września 2018r. powód zawarł ze stroną pozwaną reprezentowaną przez członków nowej rady nadzorczej: L. G. i P. P., umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powodowi powierzono stanowisko prezesa zarządu spółdzielni, za wynagrodzeniem wynoszącym 8.000 zł brutto miesięcznie + premia uznaniowa 10% wynagrodzenia zasadniczego przyznawana miesięcznie po przepracowaniu pełnego miesiąca. Okres wypowiedzenia umowy o pracę strony określiły na 6 miesięcy. W umowie nie wskazano, w jakiej wysokości powodowi przysługiwało będzie ewentualne odszkodowanie w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. Powód nie

omawiał także z radą nadzorczą kwestii, jakie odszkodowanie będzie przysługiwało mu w razie niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę.

Ani na piśmie ani też ustnie strona pozwana nie zobowiązała się wobec powoda do wypłacenia mu odszkodowania odpowiadającego jego 6-miesięcznemu wynagrodzeniu w sytuacji niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę.

Od momentu zawarcia umowy o pracę na stanowisku prezesa zarządu pozwanej spółdzielni powód wykonywał wraz z drugim członkiem zarządu - D. K. - wszelkie czynności związane z zarządzaniem i reprezentowaniem strony pozwanej tj. kierował bieżącą działalnością spółdzielni, prowadził rozmowy z kontrahentami i zawierał z nimi umowy w imieniu spółdzielni, wykonywał i koordynował prace remontowe, dokonywał czynności z zakresu prawa pracy w stosunku do pozostałych pracowników spółdzielni, zawierał umowy o pracę, wydawał polecenia pracownikom, zwoływał zwyczajne zgromadzenia członków spółdzielni, jak również reprezentował stronę pozwaną w procesie o stwierdzenie nieistnienia lub nieważności uchwał walnego zgromadzenia członków spółdzielni z dnia 5 kwietnia 2018r.

Powód od 24 września 2018r. do 2 grudnia 2020r. przychodził codziennie do pracy w godzinach pracy spółdzielni. W dniu 3 grudnia 2020r. powód udał się na zwolnienie chorobowe, na którym przebywał do końca zatrudnienia w pozwanej spółdzielni, tj. do dnia 11 grudnia 2020r., gdyż w dacie 12 grudnia 2020r. spółdzielnia wyrejestrowała powoda z ZUS-u jako swojego pracownika. W okresie zatrudnienia powoda na stanowisku prezesa zarządu spotkania zarządu odbywały się przynajmniej raz w tygodniu. Kontrolę i nadzór nad działalnością zarządu sprawowała rada nadzorcza spółdzielni. Powód wykonywał uchwały rady nadzorczej.

Za wykonywane obowiązki strona pozwana co miesiąc przekazywała powodowi wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę z dnia 24 września 2018r. Listę płac sporządzała M. L. – starszy specjalista ds. administracyjnych i pracowniczych. Dyspozycję do wypłat wynagrodzeń składali powód, księgowa lub członek zarządu D. K., przy czym akceptacja danego przelewu była zawsze dwuosobowa: członek zarządu plus księgowa.

Walne zgromadzenie strony pozwanej udzieliło powodowi absolutorium za okres od dnia 24 września 2018r. do dnia 31 grudnia 2018r. na mocy uchwały nr 05f/2019 z dnia 15 czerwca 2019r.

Dowód: - akta osobowe powoda, w szczególności porozumienie stron z dn. 23.09.2018r. (także k. 7), umowa o pracę z dn. 24.09.2018r. (także k. 8), uchwała nr 11/NPRN/09/2018 z dn. 23.09.2018r. (k. 70);

- uchwała nr 7/NPRN/09/2018 z dn. 23.09.2018r. (k. 71);
- protokół rozprawy z dn. 24.01.2020r., sygn. akt XII C 1354/18 (k. 132-137);
- protokół z obrad WZ strony pozwanej z dn. 15.06.2019r. wraz z załącznikami (k. 148-165);
- zeznania świadka D. K. (k. 189v.-190);
- zeznania świadka D. A. (k. 191);
- zeznania świadka M. L. (k. 191v.);
- zeznania świadka L. O. (k. 191v.-192);
- zeznania świadka B. K. (1) (k. 192);
- przesłuchanie powoda (k. 222v.-223).

Wyrokiem z dnia 25 lutego 2020r. Sąd Okręgowy we Wrocławiu XII Wydział Cywilny, sygn. akt XII C 1354/18 ustalił, że uchwały Walnego Zgromadzenia członków strony pozwanej z dnia 5 kwietnia 2018r. nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) nie istnieją, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił.

Od w/w wyroku pozwana spółdzielnia złożyła apelację, którą Sąd Apelacyjny w wyroku z dnia 5 listopada 2020r., sygn. akt I ACa 779/20, oddalił. Zatem wyrok Sądu Okręgowego jest prawomocny.

Dowód: - wyrok SO we Wrocławiu z dn. 25.02.2020r., sygn. XII C 1354/18 (k. 45-59);

- wyrok SA we Wrocławiu z dn. 05.11.2020r., sygn. I ACa 797/20 (k. 44).

Uchwałą nr (...) z dnia 25 listopada 2020r. rada nadzorcza w składzie sprzed odwołania uchwałami z dnia 5 kwietnia 2018r., stwierdziła, że w wyroku z dnia 5 listopada 2020r. w sprawie I ACa 797/20 Sąd Apelacyjny we Wrocławiu ustalił uchwały Walnego Zgromadzenia członków strony pozwanej z dnia 5 kwietnia 2018r.: nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) za nieistniejące i w konsekwencji opisane uchwały nie zmieniły składu rady nadzorczej strony pozwanej.

W uchwale tej stwierdzono nadto, iż nieważne są uchwały rady nadzorczej składającej się z osób nieskutecznie do tego organu powołanych, w tym również uchwały powołujące do zarządu powoda i D. K..

Uchwałą nr (...) z dnia 3 grudnia 2020r. rada nadzorcza strony pozwanej nie potwierdziła powołania zarządu strony pozwanej w składzie osobowym: powód i D. K..

W dniu 14 grudnia 2020r. nowy zarząd strony pozwanej w składzie: J. T. i R. K. podjął uchwałę nr 119/2020, na mocy której umowę o pracę powoda na stanowisku prezesa zarządu uznał za niebyłą i zobowiązał kadrową M. L. do wyrejestrowania powoda z ZUS-u z dniem 12 grudnia 2020r. Nadto zarząd podjął decyzję o wystawieniu powodowi świadectwa pracy za okres od dnia 2 listopada 2017r. do dnia 23 września 2018r. tj. za czas pracy w charakterze koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych. Powód odebrał w/w świadectwo pracy w dniu 22 grudnia 2020r.

Umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 24.09.2018r. została rozwiązana w trybie natychmiastowym bez wskazania powodowi podstawy prawnej i uzasadnienia tej decyzji pracodawcy.

Powoda nie pouczone o prawie, sposobie i terminie odwołania się do Sądu Pracy od powyższej decyzji pracodawcy.

Kadrowa M. L. wykonała polecenie zarządu i z dniem 12 grudnia 2020r. wyrejestrowała powoda z ZUS-u.

Powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o wydanie świadectwa pracy za okres od dnia 24 września 2018r. do dnia 11 grudnia 2020r. oraz o wypłatę wynagrodzenia za czas wypowiedzenia umowy o pracę, jednak pozwana odmówiła, wskazując, iż w tym okresie powód nie był pracownikiem strony pozwanej, a więc nie złożono mu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Dowód: - akta osobowe powoda, w szczególności uchwała zarządu nr 119/2020 z dn. 14.12.2020r. (także k. 9, 67), świadectwo pracy z dn. 17.12.2020r. wraz z potwierdzeniem odbioru (także k. 10-11), pismo strony pozwanej z dn. 26.01.2021r. wraz z potwierdzeniem odbioru;

- pismo powoda z dn. 19.01.2021r. (k. 64);

- uchwała rady nadzorczej nr (...) z dn. 03.12.2020r. (k. 65);

- uchwała rady nadzorczej nr (...) z dn. 25.11.2020r. (k. 66);

- zeznania świadka D. K. (k. 189v.-190);

- zeznania świadka M. L. (k. 191v.);

- zeznania świadka B. K. (1) (k. 192);

- przesłuchanie powoda (k. 222v.-223).

Strona pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie za pracę za listopad i część grudnia 2020r. Listę płac za miesiąc grudzień podpisał nowy prezes strony pozwanej J. T..

Dowód: - potwierdzenie przelewu z dn. 27.11.2020r. (k. 121);

- potwierdzenie przelewu z dn. 31.12.2020r. (k. 122);

- protokół kontroli PIP z dn. 24.08.2021r. (k. 200-205);

- zeznania świadka M. L. (k. 191v.).

W trakcie niniejszego procesu, strona pozwana pismem z dnia 24 sierpnia 2021r., doręczonym powodowi w dniu 31 sierpnia 2021r., złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2018r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 30 listopada 2021r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana podała nieświadczenie przez powoda pracy od dnia 28 grudnia 2020r.

W dniu 1 grudnia 2021r. strona pozwana wystawiła powodowi korektę świadectwa pracy, w której wskazała, że powód pracował w okresie od dnia 2 listopada 2017r. do dnia 30 listopada 2021r., przez cały ten okres w charakterze koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych.

Dowód: - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dn. 24.08.2021r. (k. 195 i 206);

- świadectwo pracy powoda – korekta z dn. 01.12.2021r. (k. 197 i 207).

Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę u strony pozwanej w okresie od stycznia do sierpnia 2021r. celem ustalenia stanu faktycznego obejmującego przebieg zatrudnienia powoda. W toku kontroli ustalono, że w okresie od dnia 2 listopada 2017r. do dnia powód pracował na stanowisku koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych, przy czym od dnia 3 grudnia 2020r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a w dniu 12 grudnia 2020r. wyrejestrowano go z ubezpieczeń społecznych z uwagi na brzmienie uchwały zarządu nr 119/2020 z dnia 14 grudnia 2020r.

Dowód: - protokół kontroli PIP z dn. 24.08.2021r. (k. 200-205).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 miesięcy pracy liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8.800 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach powoda z 23.03.2021r. (k. 43).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, korekcie Sądu podlegała jedynie wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę przez stronę pozwaną.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, zwłaszcza znajdujących się w aktach osobowych powoda, w oparciu o treść uchwał rady nadzorczej oraz zarządu pozwanej spółdzielni, albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie podważyła ich wiarygodności i autentyczności. Nadto Sąd zapoznał się i włączył do akt sprawy akta postępowań sądowych toczących się w sprawie stwierdzenia nieistnienia uchwał Walnego Zgromadzenia członków strony pozwanej z dnia 5 kwietnia 2018r.: nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...) tj. akta sprawy toczącej się przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu pod sygn. akt XII C 1354/18, a następnie przed Sądem Apelacyjnym we Wrocławiu pod sygn. akt I ACa 797/20.

Sąd za wiarygodne dowody w sprawie uznał również zeznania świadków: D. K. (były członek zarządu), D. A. (główna księgowa), M. L. (kadrowa), L. O. (specjalista ds. organizacyjnych) oraz B. K. (1) (członek rady nadzorczej odwołanej w dniu 5 kwietnia 2018r.), gdyż zeznania wymienionych osób były spójne, rzeczowe i konsekwentne.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania powoda, którego zeznania w pełni korespondowały z zeznaniami w/w świadków.

Sąd uwzględnił także zeznania przesłuchanych w charakterze strony pozwanej: aktualnego prezesa zarządu spółdzielni J. T. i członka zarządu R. K., z tym, że Sąd dokonał odmiennej oceny prawnej zaprezentowanego przez te osoby stanu faktycznego sprawy.

W ocenie Sądu, w pierwszej kolejności odnieść się należy do podniesionego przez stronę pozwaną zarzutu braku legitymacji biernej. Pozwana spółdzielnia wskazała bowiem, że właściwym do naprawienia szkody wynikającej z zawarcia umowy jest ten, kto zawarł umowę jako organ i wprowadził powoda w błąd, twierdząc, że działa jako organ pozwanej spółdzielni, o ile oczywiście powód działał w błędzie. Stwierdzić należy, iż zarzut ten w niniejszej sprawie nie zasługuje na uwzględnienie i jest oczywiście chybiony, albowiem powód powinien był wytoczyć niniejsze powództwo – i prawidłowo to uczynił - przeciwko swojemu pracodawcy, czyli Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą we W., a nie przeciwko członkom rady nadzorczej – osobom fizycznym, którzy zawarli z nim umowę o pracę. Bowiem pracodawcą powoda była Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) z siedzibą we W., a nie członkowie rady nadzorczej zawierający z powodem umowę o pracę w imieniu Spółdzielni. W myśl art. 3 k.p.: „Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.”

Z kolei jak stanowi art. 3¹ § 1 k.p.: „Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.”

Dokonując oceny zasadności żądań pozwu, podkreślić należy, że roszczenie powoda o ustalenie, iż w okresie od dnia 24.09.2018r. do dnia 11.12.2020r. łączyła go ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, w oparciu o którą powód świadczył pracę na rzecz strony pozwanej na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej, znajduje swoją podstawę prawną w treści art. 189 k.p.c., zgodnie z którym, strona może żądać ustalenia przez Sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny.

Interes prawny to obiektywna, wywołana rzeczywistą koniecznością ochrony sfery prawnej powoda potrzeba uzyskania przez niego wyroku ustalającego o odpowiedniej treści. Interes prawny istnieje wówczas, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 25 stycznia 2019r., sygn. I ACa 407/18, LEX nr 2668143, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 23 stycznia 2019r., sygn. I ACa 205/18, LEX nr 2630385).

Nadto, w judykaturze od dawna już ukształtowany jest pogląd, zgodnie z którym: „pracownik ma interes prawny na podstawie art. 189 k.p.c. w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, nawet jeżeli oparte na tym ustaleniu jego potencjalne roszczenia mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości” (vide: wyrok SN z 05.12.2002r., I PKN 629/01, Wokanda 2003/9/24, wyrok SN z 23.01.2018r., II PK 333/16, Lex nr 2453050).

Ustalenie istnienia stosunku pracy między powodem a stroną pozwaną zapewnia powodowi usunięcie stanu niepewności prawnej, jak i wywiera skutki także w innych sferach prawnych – zarówno w stosunku zatrudnienia, jak i z zakresu ubezpieczeń społecznych, zwłaszcza, że w tym samym pozwie powód wystąpił z innym żądaniem związanym ze stosunkiem pracy łączącym strony.

Spór pomiędzy stronami koncentrował się na okolicznościach zatrudnienia powoda w okresie od dnia 24 września 2018r. do dnia 11 grudnia 2020r. w charakterze prezesa zarządu strony pozwanej. Pozwana spółdzielnia opierała swoje stanowisko o nieistnienie umowy o pracę powoda na stanowisku prezesa zarządu, na fakcie ustalenia prawomocnymi wyrokami Sądu Okręgowego we Wrocławiu i Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu nieistnienia uchwał odwołujących poprzednich członków rady nadzorczej strony pozwanej i powołujących w ich miejsce nowych członków tego organu. Członkowie nowej rady nadzorczej rozwiązali z powodem za porozumieniem stron stosunek pracy, na podstawie którego powód wykonywał pracę na stanowisku koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych oraz zawarli

z powodem nową umowę o pracę, na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni. Zdaniem strony pozwanej skoro organ, z którym powód podpisał nową umowę o pracę nie miał umocowania do dokonania tej czynności, to dokonana czynność prawna jest nieważna, a właściwa rada nadzorcza nie potwierdziła tej umowy o pracę.

W tym miejscu podkreślić należy, iż sytuację prawną powoda należy oceniać z jednej strony na płaszczyźnie prawa gospodarczego, spółdzielczego i korporacyjnego, a z drugiej strony w świetle przepisów prawa pracy.

Tutejszy Sąd ma na względzie i w całości respektuje prawomocne wyroki Sądu Okręgowego we Wrocławiu z dnia 25 lutego 2020r., sygn. XII C 1354/18 oraz Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 5 listopada 2020r., sygn. I ACa 797/20, niemniej jednak zauważyć należy, iż niniejsza sprawa ma charakter pracowniczy i zastosowanie znajdują w niej przepisy i zasady z zakresu prawa pracy.

Zaś z punktu widzenia prawa pracy, jeśli pracownika dopuszczono do wykonywania pracy, pracownik rzeczywiście pracę tę wykonywał, a pracodawca przyjmował tę pracę i z niej korzystał, a nadto wypłacał pracownikowi wynagrodzenie, to zostały zrealizowane wszystkie przesłanki nakazujące uznać, że pomiędzy stronami został zawarty stosunek pracy, niezależnie od prawnego umocowania osób, które podpisały umowę o pracę z pracownikiem.

Stosownie do art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Z kolei w myśl przepisu art. 1 ust. 7 ustawy z dnia 15 grudnia 2000r. o spółdzielniach mieszkaniowych, w zakresie nieuregulowanym w ustawie, do spółdzielni mieszkaniowej stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982r. - Prawo spółdzielcze.

Zgodnie z art. 52 § 1-2 ustawy z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 648 z późn. zm.) z członkami zarządu zatrudnianymi w spółdzielni rada spółdzielni nawiązuje stosunek pracy - w zależności od powierzonego stanowiska - na podstawie umowy o pracę albo powołania (art. 68 Kodeksu pracy). Nie dotyczy to spółdzielni pracy, w których zatrudnienie członków następuje bez względu na stanowisko na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, oraz tych spółdzielni produkcji rolnej, w których podstawą świadczenia pracy przez członków jest stosunek członkostwa. Odwołanie członka zarządu lub zawieszenie go w czynnościach nie narusza jego uprawnień wynikających ze stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, którego przedmiotem jest świadczenie pracy.

Bezsprzecznym jest, że organ, z którym powód zawarł umowę o pracę nie miał właściwego umocowania do dokonania tej czynności, a uchwały powołujące nowych członków rady nadzorczej zostały uznane za nieistniejące, jednak nie sposób tylko na tej podstawie ustalić, że wszystkie dokonane przez okres 2 lat czynności rady nadzorczej były nieważne.

W okresie od dnia 5 kwietnia 2018r. do dnia 5 listopada 2020r. istniało domniemanie prawidłowości zaskarżonych uchwał, w szczególności rozpatrujące sprawę Sądy Okręgowy i Apelacyjny począwszy od dnia 14 września 2018r. nie udzielały zabezpieczenia w postaci wstrzymania wykonania uchwał z dnia 5 kwietnia 2018r. nr (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...), (...).

W sprawie o zbliżonym stanie faktycznym Sąd Najwyższy stwierdził, że rada nadzorcza w ówczesnym składzie osobowym, tak wewnątrz jak i na zewnątrz funkcjonowała jako organ Spółdzielni: „Działania tych osób, które doprowadziły do podjęcia przez nich uchwały odwołującej powoda z funkcji członka zarządu mieściły się w granicach przewidzianych dla rady nadzorczej w przepisach regulujących jej ustrój. Niepodobna przeto w tych okolicznościach przyjąć, jak to uczynił Sąd Apelacyjny, że w związku z uznaniem za nieważną uchwały walnego zgromadzenia powołującej członków rady nadzorczej, uprzednia uchwała tej rady odwołująca członka zarządu jest nieistniejąca” (wyrok SN z 20.12.2017 r., I CSK 160/17, LEX nr 2447344).

W innej sprawie Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wyrok stwierdzający nieważność uchwały walnego zgromadzenia spółki akcyjnej wywiera skutek ex tunc, co nie oznacza jednak, że zaskarżona uchwała była od początku nieważna (por. wyrok

SN z 24.02.2011 r., III CSK 150/10, LEX nr 819204). Dalej SN wyjaśnił także, że powołanie się na nieważność uchwały, poza wyjątkiem przewidzianym w art. 425 § 4 k.s.h., jest możliwe dopiero wtedy, gdy prawomocnym wyrokiem zostało uwzględnione powództwo wytoczone na podstawie art. 425 § 1 k.s.h. Wyrok taki korzysta z rozszerzonej prawomocności, ma bowiem moc obowiązującą w stosunkach między spółką a wszystkimi akcjonariuszami oraz między spółką a członkami jej organów (art. 427 § 1 i 4 k.s.h.). Wywiera przy tym skutek ex tunc, czyli niweczy byt prawny zaskarżonej uchwały od chwili jej powzięcia, prowadząc do takiej sytuacji, jakby uchwała w ogóle nie została podjęta. Trzeba jednak podkreślić, że możliwość powołania się na ten skutek powstaje dopiero wtedy, gdy zostanie wydany prawomocny wyrok stwierdzający sprzeczność uchwały z ustawą. W przeciwnym wypadku uchwała musi być respektowana zarówno w stosunkach między wspólnikami, jak i przez osoby trzecie. Można zatem przyjąć, że w art. 425 § 1 k.s.h. ustawodawca wprowadził postać nieważności, która różni się od tradycyjnie pojmowanej nieważności bezwzględnej i bliższa jest konstrukcji nieważności względnej.

Sąd w pełni podziela powyższe poglądy, które przenieść należy także na grunt niniejszej sprawy. Zważywszy na powyższe uznać bowiem należało, że do czasu prawomocnego stwierdzenia nieistnienia uchwał walnego zgromadzenia z dnia 5 kwietnia 2018r. należało respektować dokonane nimi zmiany w składzie rady nadzorczej, a w konsekwencji także dokonane przez tę radę czynności, w tym również podjętą przez tę radę w dniu 23 września 2018r. uchwałę o powołaniu powoda na prezesa zarządu.

Abstrahując jednak od kwestii ważności uchwał organów strony pozwanej podkreślenia wymaga, że zgodnie z ugruntowanym zarówno w piśmiennictwie, jak i orzecznictwie poglądem, stosunek pracy może zostać nawiązany także poprzez przystąpienie do wykonywania pracy, a na co Sąd wskazał już powyżej.

Pomimo nieważności umowy o pracę (w szczególności spowodowanej wadliwą reprezentacją pracodawcy) strony mogą nawiązać (ważnie) umowny stosunek pracy przez czynności dorozumiane, przede wszystkim w następstwie dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy. (por. wyrok SN z 13.11.2013r., I PK 94/13, OSNP 2015, nr 1, poz. 4).

Konwalidacja w tym wypadku nie musi nastąpić zatem poprzez następcze wydanie uchwały przez właściwy do tego organ, ale przez czynności dorozumiane, jakimi są dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy na warunkach opisanych w treści tej umowy (por. wyrok SN z 13.11.2013 r., I PK 94/13, OSNP 2015, nr 1, poz. 4, wyrok SN z 5.11.2003 r., I PK 633/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 346).

Decydujące znaczenie ma zatem faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy określonych w art. 22 k.p., w szczególności dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy, faktyczne wykonywanie pracy przez pracownika i przyjmowanie jej przez pracodawcę.

W rozpoznawanej sprawie, przesłuchani przez Sąd świadkowie: D. K., D. A., M. L. i L. O. jednoznacznie potwierdzili, że powód codziennie stawał się w siedzibie spółdzielni w godzinach jej pracy i wykonywał czynności odpowiadające funkcji prezesa zarządu. Co więcej, nikt w tym okresie nie kwestionował wydawanych przez powoda poleceń, czy też podejmowanych przez niego czynności jako prezesa zarządu. Pracodawca zaś bezspornie pracę powoda przyjmował, o czym świadczy przede wszystkim udzielenie powodowi absolutorium za 2018r., jak również comiesięczne wypłacanie powodowi wynagrodzenia za pracę, nawet za listopad i grudzień 2020r., które to wynagrodzenia były już zatwierdzane przez nowy zarząd w osobach J. T. i R. K.. Wypłacenie powodowi wynagrodzenia za pracę i wynagrodzenia za czas choroby już po zmianie rady nadzorczej i zarządu również stanowi potwierdzenie honorowania ustalonych przez „poprzednią” radę nadzorczą warunków pracy i płacy powoda w umowie z dnia 24 września 2018r.

Strona pozwana zarzuciła, że w omawianej sprawie nie miało miejsca autonomiczne podporządkowanie pracownika, które jest elementem kierownictwa pracodawcy w stosunku pracy i jest z nim immanentnie związane, przez co w ogóle nie można w kontekście powoda mówić o umowie o pracę. Nie sposób podzielić tej argumentacji, albowiem strona pozwana na poparcie swoich twierdzeń powoływała się na wyroki wydane w sprawach ubezpieczeniowych o zgola odmiennych stanach faktycznych, które dotyczyły warunków nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego przez wspólnika spółki będącego jednocześnie prezesem zarządu. W dotychczasowej judykaturze Sądy nie uznają zatrudnienia na stanowiskach członków zarządu za pracownicze, w sytuacjach gdy cały kapitał zakładowy spółki należy

do osoby pełniącej funkcję prezesa zarządu lub gdy udział innych współników w kapitale zakładowym spółki pozostaje iluzoryczny (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 r., II UK 177/09, LEX nr 599767; wyrok z dnia 3 sierpnia 2011 r., I UK 8/11, LEX nr 1043990), a taka sytuacja w omawianej sprawie nie zachodzi, gdyż powód nie był członkiem spółdzielni, a więc i walnego zgromadzenia członków spółdzielni, jak również nie był jedynym członkiem zarządu.

Podnieść trzeba, iż zgodnie z art. 44 ustawy Prawo spółdzielcze, kontrolę i nadzór nad działalnością spółdzielni sprawuje rada nadzorcza.

Do zakresu działania rady nadzorczej, w myśl art. 46 § 1 ustawy Prawo spółdzielcze, należy m.in. przeprowadzanie kontroli nad sposobem załatwiania przez zarząd wniosków organów spółdzielni i jej członków (pkt 2 lit. c) oraz rozpatrywanie skarg na działalność zarządu (pkt 6). W związku z powyższym, właściwym organem do sprawowania kontroli nad działalnością zarządu spółdzielni mieszkaniowej jest rada nadzorcza.

Zaś jak zeznali w/w przesłuchani w sprawie świadkowie, powód wykonywał wszystkie uchwały rady nadzorczej pozwanej spółdzielni.

Niezależnie zaś od powyższego, w tym miejscu Sąd zwraca uwagę na fakt, iż o ile obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych jest najwyraźniejszym i najpewniejszym przejawem pracowniczego podporządkowania, odróżniającego stosunki pracy od zatrudnienia cywilnoprawnego, o tyle brak wspomnianej powinności nie przesądza jeszcze, że wykonujący rodzajowo określoną pracę, staje się samodzielnym przedsiębiorcą, nieświadczącym jej na rzecz i ryzyko pracodawcy oraz "pod jego kierownictwem". Zakresem "kierownictwa" należy objąć ogólniejszą zależność ekonomiczną od pracodawcy. Stopień wolności przy wykonywaniu pracy jest wypadkową zakresu jej organizacyjnego podporządkowania oraz pracowniczej odpowiedzialności, wobec czego praca nawet znacząco samodzielna pod względem organizacyjnym, może nadal pozostawać pracą "zależną" (pod kierownictwem), jeżeli jej wykonawca będzie od podmiotu zamawiającego pracę uzależniony gospodarczo. Status pracowniczy osób sprawujących funkcje organów zarządzających zakładami pracy (w tym także funkcję członka zarządu spółki) nie wynika z faktu spełniania przez te osoby wszystkich cech stosunku pracy z art. 22 § 1 k.p., lecz z decyzji ustawodawcy o włączeniu tych osób do kategorii pracowników, pomimo braku podporządkowania kierownictwu pracodawcy pojmowanego w tradycyjny sposób. (wyrok SA w Łodzi z 17.09.2019 r., III AUa 1310/18, LEX nr 2754707).

Ponownie jednak Sąd wskazuje, iż powód podlegał kierownictwu pracodawcy, gdyż odpowiadał tak przed radą nadzorczą wykonując jej uchwały, jak i przed walnym zgromadzeniem członków, zatwierdzającym dokonane przez niego czynności poprzez udzielanie absolutorium.

W świetle dokonanych ustaleń, z całą pewnością należało stwierdzić, że w okresie od dnia 24 września 2018r. do dnia 11 grudnia 2020r. strony łączył stosunek pracy, na podstawie którego powód zajmował stanowisko prezesa zarządu strony pozwanej.

W tym miejscu Sąd uznał za zasadne odnieść się także do kwestii przedłożonego powodowi dopiero w toku niniejszego procesu, tj. w dniu 31 sierpnia 2021r. oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2018r., na mocy której powód pracował w charakterze koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych, zanim zawarto z nim umowę o pracę na stanowisku prezesa zarządu. Zdaniem Sądu oświadczenie to nie wpływa w żaden sposób na rozstrzygnięcie niniejszego postępowania. Bowiem umowa o pracę z dnia 30 stycznia 2018r. została już rozwiązana z powodem na mocy porozumienia stron w dacie 23 września 2018r. Jakkolwiek porozumienie to w imieniu strony pozwanej podpisali członkowie rady nadzorczej, powołani uchwałami uznanymi następnie przez Sądy za nieistniejące, to jednak w świetle okoliczności, iż powód rzeczywiście począwszy od dnia 24 września 2018r. przystąpił do wykonywania pracy prezesa zarządu spółdzielni, porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2018r. wywarło skutek prawny.

W ocenie Sądu wskazane oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę z dnia 30 stycznia 2018r. po upływie niemalże 3 lat od faktycznego zaprzestania wykonywania przez powoda pracy na stanowisku

koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych, stanowi jedynie wyraz strategii procesowej pozwanej spółdzielni przyjętej w niniejszym postępowaniu.

To samo dotyczy korekty świadectwa pracy datowanego na 01.12.2021r., w którym strona pozwana wskazała, że powód pracował w okresie od dnia 2 listopada 2017r. do dnia 30 listopada 2021r., przez cały ten okres w charakterze koordynatora ds. techniczno-eksploatacyjnych, co jest absolutnie nieprawdą. Dodatkowo, jak zeznał sam powód, pod koniec stycznia 2021r. podjął on zatrudnienie u zupełnie innego pracodawcy. Zastanawiającym jest też, w jaki sposób strona pozwana zamierza w tej sytuacji uregulować sytuację powoda w ZUS-ie (pозwana spółdzielnia wyrejestrowała powoda z ZUS-u w dniu 12 grudnia 2020r.)

Mając na uwadze powyższe, Sąd na podstawie art. 189 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p. w pkt. I-wszym sentencji wyroku ustalił, że w okresie od dnia 24 września 2018r. do dnia 11 grudnia 2020r. powoda łączyła ze stroną pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony, na podstawie której powód wykonywał pracę na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej.

Drugie roszczenie powoda dotyczyło odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim przez pracodawcę umowy o pracę. Podstawy prawnej tego roszczenia poszukiwać należy w treści art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka Sąd Pracy.

Przez niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę rozumieć należy niespełnienie wymogów formalnych określonych w art. 30 k.p. i w innych przepisach regulujących kwestie szczegółowe, odnoszące się do konkretnego trybu rozwiązania stosunku pracy lub okoliczności dotyczących osoby pracownika (np. art. 38 k.p., art. 52 § 2 i 3 k.p.).

Sposoby rozwiązania stosunku pracy są uregulowane przez ustawodawcę w sposób enumeratywny. Zgodnie z art. 30 § 1 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) lub wygasa z upływem czasu, na który była zawarta.

W niniejszej sprawie strona pozwana rozwiązała z powodem umowę w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia, ale w sposób całkowicie niezgodny z przepisami prawa pracy regulującymi ten sposób rozwiązywania umów o pracę.

Pozwana spółdzielnia rozwiązała z powodem umowę o pracę poprzez uchwałę nowego zarządu nr (...) z dnia 14 grudnia 2020r., w której umowę o pracę powoda na stanowisku prezesa zarządu uznano za niebyłą i zobowiązano pracownika kadr do wyrejestrowania powoda z ZUS-u z dniem 12 grudnia 2020r.

Przepisy prawa pracy nie przewidują rozwiązywania umów o pracę poprzez uznawanie tych umów „za niebyłe”. Umowa o pracę zawarta z powodem w dniu 24.09.2018r. została rozwiązana w trybie natychmiastowym bez wskazania powodowi podstawy prawnej i uzasadnienia tej decyzji pracodawcy. Ponadto powoda nie pouczone o prawie, sposobie i terminie odwołania się do Sądu Pracy od powyższej decyzji pracodawcy.

Tym samym stwierdzić należało, iż strona pozwana rozwiązała umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 24 września 2018r. w sposób niezgodny z przepisami prawa pracy. Dlatego roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie co do zasady – natomiast nie co do jego wysokości.

Zgodnie z art. 58 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Powód dochodził od pracodawcy odszkodowania w kwocie 48.000 zł brutto wskazując, iż zgodnie z zawartą w dniu 24 września 2018r. umową o pracę obowiązywał go 6-miesięczny okres wypowiedzenia tej umowy, a więc i odszkodowanie powinno mu zostać wypłacone w wysokości odpowiadającej jego 6-miesięcznym zarobkom, licząc 6 x 8.000 zł brutto.

W tych konkretnych okolicznościach sprawy Sąd nie podzielił zdania powoda odnośnie wysokości należnego mu odszkodowania. W orzecznictwie podkreśla się, że umowne wydłużenie okresu wypowiedzenia oraz odszkodowanie w wysokości umownie wydłużonego okresu wypowiedzenia, stanowią dwa niezależne od siebie uprawnienia pracownika. Przyznanie w umowie o pracę prawa do dłuższego niż ustawowy okresu wypowiedzenia, związane z koniecznością wypłacania pracownikowi przez dłuższy okres wynagrodzenia za pracę, nie oznacza bowiem zgody pracodawcy na wypłacenie w razie nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy wyższego odszkodowania niż odszkodowanie przewidziane w ustawie. Jeśli w umowie o pracę strony nie uzgodniły, że w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, pracownikowi będzie przysługiwało odszkodowanie odpowiadające wydłużonemu okresowi wypowiedzenia, to wysokość odszkodowania wyznaczają ustawowe okresy wypowiedzenia (por. wyrok SN z 14.11.2019r., III PK 150/18, OSNP 2020, nr 10, poz. 106).

Wyjątkiem jest taka sytuacja, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia (por. wyrok SN z 5.11.2015 r., III PK 26/15, LEX nr 1918825).

Powód w trakcie swych zeznań podał: „Nie omawiałem z radą nadzorczą kwestii, w jakiej wysokości będzie przysługiwało mi odszkodowanie w przypadku wypowiedzenia mi umowy o pracę, czy też będzie to sześciomiesięczne odszkodowanie.”

Sąd zważył, iż także z treści uchwały rady nadzorczej Nr (...) z 23.09.2018r., w której rada nadzorcza postanowiła nawiązać stosunek pracy z powodem na stanowisku prezesa zarządu spółdzielni, nie wynika, aby pozwany pracodawca ustalił z powodem i wyraził zgodę na wypłacenie powodowi odszkodowania w wysokości odpowiadającej jego 6-miesięcznym zarobkom, w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę. W uchwale tej wskazano tylko, że okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę będzie wynosił 6 miesięcy.

Zatem skoro strony, wydłużając ustawowy okres wypowiedzenia, nie przewidziały jednocześnie dla powoda prawa do odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi wypowiedzenia, to powód może otrzymać odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wyłącznie w wysokości odpowiadającej ustawowemu okresowi wypowiedzenia.

Ze względu na staż pracy powoda, obowiązywał go 3-miesięczny okres wypowiedzenia (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania przy przyjęciu, że jego jednomiesięczne wynagrodzenie wynosiło 8.000 zł brutto. Tym samym, należne powodowi odszkodowanie wyniosło 24.000 zł brutto.

Mając na uwadze powyższe, Sąd w punkcie II-gim sentencji wyroku na podstawie art. 56 §1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 24.000 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z dnia 24 września 2018r. bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 12 marca 2021r. do dnia zapłaty.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie, które Sąd zasądził od kwoty odszkodowania, licząc od dnia 12.03.2021r. do dnia zapłaty, tj. od dnia następującego po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej (zwrotne potwierdzenie odbioru pozwu przez stronę pozwaną – karta 31), znajduje swe oparcie w przepisach art. 481 §1 i §2 k.c. w zw. z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 06.03.2003r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74: „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez

wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo jako nieuzasadnione z przyczyn podanych powyżej.

W punkcie IV-tym sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Koszty zastępstwa procesowego poniesione przez powoda, jako stronę wygrywającą proces, obejmowały sumę 3.915,40 zł przedstawioną przez pełnomocnika powoda w spisie kosztów złożonym na rozprawie w dniu 17.12.2021r.

Na sumę tę składały się: kwota 2.700 zł tytułem wynagrodzenia pełnomocnika powoda będącego radcą prawnym w odniesieniu do roszczenia powoda o ustalenie istnienia stosunku pracy, wskazana przez pełnomocnika na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265) oraz kwota 180 zł w związku z roszczeniem powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia.

Ponadto na poniesione przez powoda koszty zastępstwa procesowego ujęte w spisie kosztów przedstawionym Sądowi przez jego pełnomocnika składała się kwota 35,40 zł poniesiona tytułem uiszczonych opłat pocztowych korespondencji procesowej. Stąd też łącznie tytułem kosztów zastępstwa procesowego Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 3.915,40 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w zapłacie tej kwoty liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty – a o co dodatkowo pełnomocnik powoda wniósł w mowie końcowej, w oparciu o art. 98 §1¹ k.p.c.

Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 8 grudnia 2009r. I PZ 17/09 (OSNP 2011/15-16/207): „Sprawa o ustalenie istnienia stosunku pracy należy do spraw o prawa majątkowe, w której wartość przedmiotu sporu podlega ustaleniu zgodnie z regułą wyznaczoną przez art. 23¹ k.p.c. Zatem w takiej sprawie - co do zasady - wysokość kosztów zastępstwa procesowego, które strona przegrywająca spór jest zobowiązana uiścić przeciwnikowi powinna być liczona według § 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.” (§ 6 dawnego rozporządzenia dotyczącego stawek – obecnie jest to § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie.)

Natomiast odnośnie stawki wynagrodzenia pełnomocnika odnoszącej się do roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkl. 2003/7-8/38, OSNP-wkl. 2002/17/1, Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy. Obecnie jest to stawka 180 zł.

W punkcie V-tym sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust. 2 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398 ze zm.). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 6.000 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, tj. tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony postanowieniem tut. Sądu z dnia 08.03.2021r. (k.26). Opłata ta została obliczona jako 5% od wartości przedmiotu sporu związanej z roszczeniem powoda o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, czyli jako 5% z sumy 96.000 zł, co stanowi kwotę 4.800 zł oraz jako 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty odszkodowania: 5% x 24.000 zł = 1.200 zł. Zatem łącznie opłata ta wynosi 6.000 zł.

Bowiem powód pismem z dnia 28.01.2021r. (k.15) wskazał, iż wartość przedmiotu sporu obejmująca jego oba roszczenia odpowiada sumie 144.000 zł, z czego kwota 48.000 zł to odszkodowanie, jakiego powód domagał się z tytułu rozwiązania z nim w sposób niezgodny z prawem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, a pozostała kwota 96.000 zł to wartość przedmiotu sporu związana z roszczeniem powoda o ustalenie istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, obliczona jako 12 miesięcy x 8.000 zł brutto (taką sumę powód przyjął jako swoje 1-miesięczne wynagrodzenie) = 96.000 zł.

W pozostałym zakresie Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, tj. w zakresie opłaty sądowej od pozwu przewyższającej zasądzoną na rzecz powoda w wyroku kwotę odszkodowania.

W punkcie VI-tym sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie II-gim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 8.800 zł brutto. Zgodnie z tym przepisem, Sąd Pracy zasądzając należność pracownika, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Strona pozwana wraz z odpowiedzią na pozew przedłożyła Sądowi zaświadczenie, z którego wynika wskazana powyżej kwota średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda (k.43).

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.