

Sygn. akt IV P 23/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Jan Poczekajło, Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2019 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa R. G.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. na rzecz powoda R. G. kwotę 234.449,64 zł (dwieście trzydzieści cztery tysiące czterysta czterdzieści dziewięć złotych 64/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 lutego 2019 roku do dnia zapłaty.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddala.
3. Zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. na rzecz powoda R. G. kwotę 11.250 zł (jedenaście tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów zastępstwa procesowego.
4. Zasądza od pozwanego (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. na rzecz powoda R. G. kwotę 11.723 zł (jedenaście tysięcy siedemset dwadzieścia trzy złote) tytułem zwrotu opłaty.

Sygn. akt IV P 23/19

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda R. G. wniósł przeciwko (...) S.A. w B. o przywrócenie do pracy i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniósł, iż powód 25.02.2019 r. otrzymał pismo zawierające oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód stanowczo zaprzecza stawianym mu zarzutom. Powód nie był akcjonariuszem pozwanej spółki i nie miał nawet możliwości uczestnictwa w działaniach organów spółki a tym bardziej w ograniczaniu Prezesa Zarządu w jego

uprawnieniach wynikających z akcjonariatu. Powód nie uczestniczył też w żadnym konflikcie rodzinnym. Powód nie miał też żadnego kontaktu z mediami.

Pełnomocnik pozwanej spółki w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, że główna oraz samoistną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że powód uczestniczył i wspierał bezprawne działania akcjonariuszy mniejszościowych, w szczególności G. G. i K. D. (1), prowadzące do przejęcia kontroli nad spółką, a nadto pozbawienia założyciela spółki oraz jej akcjonariusza większościowego L. G. funkcji prezesa zarządu spółki, którą sprawuje od początku jej istnienia, a jednocześnie pozbawienia przysługujących mu uprawnień z większościowego pakietu akcji spółki. Powyższe działania niewątpliwie zmierzały do całkowitej destabilizacji panującego w spółce ładu korporacyjnego oraz paraliżu organizacyjnego. Rozwiązanie stosunku pracy było zasadne a dalsza współpraca pomiędzy stronami jest niemożliwa.

Pełnomocnik powoda w piśmie procesowym z 20.08.2019 r. zmodyfikował żądanie pozwu i w miejsce żądania przywrócenia do pracy wniósł o zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kwoty 234.449,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 23.02. do dnia zapłaty.

Sąd ustalił co następuje:

R. G. był zatrudniony w (...) S.A. w B. od 1.10.2000 r. do 25.02.2019 r. ostatnio na stanowisku dyrektora ds. handlowych i transportu.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, świadectwo pracy k.2).

Powód nie był członkiem zarządu ani rady nadzorczej pozwanej spółki oraz nie posiadał jej akcji.

(bezsporne).

G. G. 7.02.2019 r. złożyła w pozwanej spółce wniosek o wpis do księgi akcyjnej jako akcjonariuszki na zasadach ustawowej wspólności małżeńskiej obok jej męża L. G..

(dowód: wniosek k.86-87).

Wiceprezes pozwanej spółki (...).02.2019 r. wystosowała pismo do L. G. powiadamiające o zamiarze dokonania zmian w księdze akcyjnej.

(dowód: powiadomienie k.89).

Wiceprezes K. D. (1) 7.02.2019 r. w części pierwszej księgi akcji imiennych obok L. G. dopisała G. G. na zasadach ustawowej wspólności małżeńskiej.

(dowód: k.91-92).

G. G. 11.02.2019 r. złożyła w pozwanej spółce wniosek o odpis z księgi akcyjnej oraz wniosków objętych porządkiem obrad nadzwyczajnego walnego zgromadzenia zwołanego na 18.02.2019 r. a 13.02.2019 r. złożyła wniosek o wydanie odpisu listy akcjonariuszy uprawnionych do udziału w powyższym nadzwyczajnym walnym zgromadzeniu akcjonariuszy.

(dowód: k.97 i 99).

Wiceprezes K. D. (1) 11.02.2019 r., w okresie nieobecności prezesa zarządu, wydała G. G. aktualny odpis z księgi akcyjnej, akcji imiennych i świadectw tymczasowych pozwanej spółki.

(dowód: k.101-104, zeznania świadka E. G. k.189 od 00:20:53 do 00:29:28).

L. G. 18.02.2019 r. złożył sprzeciw wraz z wnioskiem o uzgodnienie treści księgi akcyjnej z rzeczywistym stanem prawnym.

(dowód: k.106-109).

Wiceprezes pozwanej spółki (...) i członek zarządu B. G. (1) 25.02.2019 r. złożyli notarialnie poświadczone podpisy pod odpisem z księgi akcji imiennych pozwanej spółki, z którego wynikała współuprawnienie z akcji imiennych L. G., G. G. na zasadach ustawowej wspólności małżeńskiej.

(dowód: k.112-115).

Powód w okresie od 18.02. do 25.02.2019 r. przebywał na urlopie wypoczynkowym i nie kontaktował się w tym okresie z prezesem pozwanej spółki. Prezes spółki dzwonił do powoda 18.02.2019 r. i nie mógł się z nim połączyć.

(bezsporne, nadto zeznania świadka E. G. k.189 od 00:28:14 do 00:29:28 i R. K. k.190 od 01:17:24 do 01:18:28).

Pozwana spółka 25.02.2019 r. złożyła powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. iż przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są: utrata zaufania spowodowana okolicznościami ujawnionymi w ostatnich dniach, z których wynika, że pomagał czynnie w próbie nielegalnego pozbawienia kontroli nad Spółką akcjonariusza większościowego i Prezesa Zarządu Spółki L. G.. W ocenie Spółki podjęte przez powoda działania, tj. wykorzystanie układu rodzinnego w celu nielegalnego odwołania Prezesa Zarządu i pozbawienia go prawa do wykonywania prawa głosu z pakietu większościowego należących do niego akcji, nosi obiektywnie cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro i mienie pracodawcy. Tego typu aktywność jest w sposób oczywisty szkodliwa dla Spółki i naraża na szwank jej istotne interesy gospodarcze, szczególnie że przygotowania do bezprawnego przejęcia kontroli trwały — jak się okazało — dłuższy czas i połączone zostały z zastraszaniem innych etatowych pracowników Spółki, w szczególności poprzez przekazywanie im nieprawdziwych informacji o zwolnieniach planowanych przez Prezesa Zarządu i wywoływaniem u nich obawy o pewność i stałość zatrudnienia w Spółce. Dodatkowo, z informacji powziętych przez Spółkę wynika, że kontrahentom Spółki również były przekazywane nieprawdziwe informacje mogące spowodować wymierne szkody gospodarcze, w tym w szczególności w zakresie stałości dostaw surowców niezbędnych do prowadzenia produkcji w dotychczasowym zakresie. Należy przy tym zwrócić uwagę, że wywołanie — bez istnienia ku temu żadnego obiektywnego powodu — tak znacznego kryzysu rodzinnego, jak również zakres podjętych działań i ich potencjalne skutki, spowodowały że Spółka nie może być zarządzana w dotychczasowym składzie osobowym ze względu na wywołany przez powoda konflikt. W chwili obecnej istnieje realna obawa, że powód nie będzie działał w strukturach Spółki bezstronnie, nie będzie się kierował najlepiej pojętym interesem i dobrem Spółki, ale będzie wykorzystywał. stanowisko pełnione w Spółce wyłącznie w celu kontynuowania nielegalnych działań. Naruszenie ustawowego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia, polegające na wskazanym powyżej długotrwałym zastraszaniu innych etatowych pracowników Spółki poprzez wywoływanie u nich fałszywego przekonania, że zostaną zwolnieni przez Prezesa Zarządu Spółki L. G.. Należy w tym kontekście zwrócić uwagę, że poprzez „mienie zakładu pracy” rozumieć należy również ustalony w Spółce porządek, spokój i dobrą atmosferę w czasie pełnienia obowiązków pracowniczych. Kwestie te nabierają szczególnie istotnego znaczenia w przypadku powoda jako osoby piastującej kierownicze stanowisko w strukturach Spółki, która powinna chronić godność pracowników zarabiających na utrzymanie siebie i własnych rodzin, zamiast angażować ich we własne intrygi zmierzające wyłącznie do zaspokojenia partykularnych interesów. Zakład pracy stanowi wspólną wartość wszystkich zatrudnionych w nim pracowników i nie służy tylko pracodawcy. Wewnętrzna polityka Spółki, zainicjowana wiele lat temu przez akcjonariusza większościowego i Prezesa Zarządu L. G., opiera się m.in. na stworzeniu pewności i gwarancji zatrudnienia. Jest to jeden z podstawowych i najbardziej istotnych elementów prowadzonej przez Spółkę działalności, ponieważ pozwala na niezakłócone funkcjonowanie na rynkach lokalnych i

międzynarodowych. Wypaczenie tych wartości jest w ocenie Spółki karygodne nie tylko z etycznego punktu widzenia, ale w sposób oczywisty może narazić Spółkę na spadek produktywności, a w konsekwencji do zachwiania jej aktualną pozycją gospodarczą. Nagłośnienie spraw związanych z próbą przejęcia kontroli nad Spółką w mediach, naruszające pracowniczy obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W tym przypadku okoliczności te nabierają szczególnego znaczenia z uwagi na fakt, że do wiadomości publicznej przekazano nieprawdziwe informacje mające wywołać powszechne przekonanie, że Prezes Zarządu L. G. narusza prawo oraz krzywdzi własną rodzinę. Podjęte przez powoda w tym zakresie działania są szkodliwe dla Spółki zarówno w wymiarze wewnętrznym (wywołanie niepewności zatrudnienia wśród innych pracowników), jak i zewnętrznym (wywołanie niepewności i obawy wśród kontrahentów). Działania tego typu powinny być oceniane również jako naruszenie zasad współżycia społecznego, ponieważ zmierzają do wywołania niepotrzebnych napięć, konfliktów i zagrożenia spokoju.

Wskazane powyżej powody uzasadniają w ocenie Spółki rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze względu na nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz działanie na szkodę Spółki i jej akcjonariuszy.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.1)

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 78.149,88 zł .

(dowód: zaświadczenie o zarobkach k.64).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo o odszkodowanie jest uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oraz 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.

Należy podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością (zobacz: wyrok SN 2012-11-29, II PK 116/12). Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192, II BP 4/12 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 08-11-2012).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 KP przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 KP (I PKN 53/01 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 28-03-2002).

Zatem sąd nie może brać pod uwagę okoliczności i przyczyn zwolnienia powoda podnoszonych przez stronę pozwaną a nie wskazanych w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być konkretna i rzeczywista. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia

podlega szeregu rygorom, przewidzianym w art. 30 § 4, art. 52 § 1 -3 KP. Dotyczą one formy i treści pisma rozwiązującego umowę, przyczyn, których zaistnienie czyni dopuszczalnym rozwiązanie umowy w tym trybie, terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy.

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r. , II PK 35/13).

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Więc obowiązek wykazania w procesie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazanych w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, spoczywał na pozwanej spółce.

W przedmiotowej sprawie mimo ciężaru dowodu, pracodawca nie wykazał, że powód z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa

naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i by wystąpiły wyjątkowe okoliczności uzasadniające zwolnienie powoda w nadzwyczajnym trybie dyscyplinarnym.			
--	--	--	--

W rozpoznawanej sprawie w ocenie sądu zeznania świadków K. D., B. G., R. K., M. L., E.G., B. J. i R. K. zasługują na wiarę albowiem są jasne, logiczne, wzajemnie korelują ze sobą.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznań powyższych świadków nie wynika by powód z winy umyślnej lub z rażącego niedbalstwa naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, w szczególności by pomagał czynnie w próbie nielegalnego pozbawienia kontroli nad spółką akcjonariusza większościowego i prezesa zarządu L. G., by naruszył zasadę dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia polegające na długotrwałym zastraszaniu innych pracowników, przez przekazywanie im nieprawdziwych informacji o zwolnieniach planowanych przez prezesa oraz by powód nagłaśniał w mediach sprawę związane z próbą przejęcia kontroli nad spółką, że Prezes Zarządu L. G. narusza prawo oraz krzywdzi własną rodzinę, mające wywołać niepewność wśród kontrahentów spółki.

Sąd pominął wniosek dowodowy pełnomocnika pozwanej spółki o dopuszczenie dowodu z przesłuchania stron na okoliczność dzwonienia do powoda przez prezesa zarządu 18.02.2019 r. i wykorzystania układu rodzinnego celem nielegalnego odwołania prezesa i pozbawienia go prawa głosu z pakietu większościowego na zasadzie przepisu art. 235² § 1 pkt. 5 k.p.c. w zw. z art. 235¹ k.p.c. albowiem taki dowód jest dowodem subsydiarnym i fakt dzwonienia przez prezesa do powoda 18.02.2019 r. został wykazany zgodnie z wnioskiem strony pozwanej zeznaniami świadków R. K. i E.G., a pełnomocnik strony pozwanej nie oznaczył konkretnie faktów, dotyczących powoda i wykorzystania układu rodzinnego celem nielegalnego odwołania prezesa, które miały by być tym dowodem wykazane.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 234.449,64 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od 26.02.2019 r. i oddalił powództwo o odsetki za okres od 23.02.2019 r. do 25.02.2019 r.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804), zasadzając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 11.250 zł wraz z odsetkami tytułem kosztów procesu i 11.723 zł tytułem zwrotu opłaty.