

Sygn. akt IV P 107/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12/03/2024 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	kierownik sekretariatu Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2024 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa J. C.

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w C.

o odprawę

1. oddala powództwo

2. zasądza od powoda J. C. na rzecz pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej w C. kwotę 2.700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu. (-) M. O.

Sygn. akt IV P 107/23

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda J. C. wniosła przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej w C. o zasądzenie kwoty 42.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 maja 2023 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że 31 stycznia 2023 r. pozwana spółdzielnia wypowiedziała powodowi umowę o pracę, uzasadniając to faktem odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w C.. W uchwale o odwołaniu brak jest jakichkolwiek danych wskazujących aby do odwołania doszło z przyczyn leżących po stronie J. C..

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu pełnomocnik pozwanej spółki podniósł, iż powoda odwołano z funkcji prezesa z uwagi na utratę zaufania i brak możliwości współpracy z powodem oraz konflikt w zarządzie spółdzielni. Przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę były tożsame z tymi jakie legły u podstaw odwołania z funkcji prezesa zarządu. Przyczyny wypowiedzenia leżały po stronie pracownika co powoduje, że żądanie odprawy jest niezasadne.

Sąd ustalił co następuje:

Powód J. C. był zatrudniony w pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej w C. od 1.08.2010 r. do 31.01.2023 r. na stanowisku prezesa zarządu z wynagrodzeniem wysokości 14.000 zł.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C świadectwo pracy k. 5).

Burmistrz Miasta C. 19 stycznia 2022r. zwrócił się do zarządu pozwanej spółdzielni z pismem dotyczącym problemów w wykonywaniu przez spółdzielnię projektu unijnego „Rewitalizacja D. Dworcowej w C.”.

(dowód: k.95-100).

W grudniu 2022 r. członkowie zarządu pozwanej spółdzielni (...) poprosili Przewodniczącego Rady Nadzorczej pozwanej spółdzielni (...) o spotkanie na którym obydwójce oświadczyli, iż utracili zaufanie do prezesa. Zarzuty dotyczyły zawarcia niekorzystnych umów na dostarczanie gazu, energii elektrycznej w 2022 r. gdy ceny nośników energii bardzo wzrosły i okazało się, że są niekorzystnie naliczane dla spółdzielców, braku nadzoru nad rewitalizacją dzielnicy Dworcowej, bo w ramach tego projektu była możliwość dofinansowania ze środków unijnych remontu zasobów mieszkaniowych. Zarzucali niekonsultowanie się przez prezesa z członkami zarządu w kwestii zawieranych umów. W sprawie docieplenia budynków to prezes zrezygnował z naprawy usterek na rzecz tego, że usterki mają wykonać pracownicy spółdzielni a spółdzielnia obciąży fakturą firmę wykonującą a okazało się, że koszty napraw były znacznie wyższe niż to co zostało okazane wykonawcy. Palety nie były one na bieżąco rozliczane i w stanach magazynowych była rozbieżność w paletach a to prezes nadzorował zakład konserwatorów. Zarzucano brak nadzoru nad pracami związanymi z rewitalizacją a był obowiązek powołania inspektora, natomiast prezes tego inspektora nie powołał, zarzuty dotyczyły też nasadzeń roślin zielonych w ramach projektu, które niby były a potem okazało się, że ich nie było i zawyżonych cen roślin. Zarzucano powodowi postawienie garaży na gruncie nie należącym do spółdzielni oraz zarzut braku nadzoru nad zakładem konserwatorów.

(dowód: zeznania świadka D. P. k.103-104 od 00:10:12 do 00:57:33).

Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej w C. na posiedzeniu 9 stycznia 2023 r. przesłuchała członków zarządu na okoliczność konfliktu w zarządzie i przeprowadziła na ten temat dyskusję.

(dowód: protokół nr (...) r. k.57-59).

Rada Nadzorcza Spółdzielni Mieszkaniowej w C. 30 stycznia 2023 r. przeprowadziła głosowanie w sprawie odwołania członków zarządu.

(dowód: protokół nr (...) r. k.60-62).

Uchwałą nr 4/ (...) z 30 stycznia 2023 r. Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w C. odwołano powoda z funkcji prezesa zarządu.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B uchwała k. 34).

Pozwana spółdzielnia 31 stycznia 2023 r. wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 30 kwietnia 2023 r. z jednoczesnym zwolnieniem powoda z obowiązku świadczenia pracy. Przyczyną wypowiedzenia był fakt odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej w C..

(dowód: akta osobowe powoda cz. C wypowiedzenie umowy o pracę k. 2).

Walne Zgromadzenie Spółdzielni Mieszkaniowej w C. zwołane w dniach 26-28.06.2023 r. zagłosowało przeciw udzieleniu powodowi absolutorium.

(dowód: uchwała nr 5/2023 r. k.80).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy, przyczyny wskazane w art. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. stanowią wyłączny powód zwolnienia, jeżeli bez zaistnienia jednej z tych przyczyn rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiłoby. Obok tych przyczyn mogą występować inne okoliczności, stanowiące dla pracodawcy dodatkowy bodziec do rozwiązania stosunku pracy z konkretnym pracownikiem, które jednak bez zaistnienia przyczyn z art. 1 ustawy, nie wystarczyłyby do uzasadnienia rozwiązania stosunku pracy (por.: wyrok SN z 10.10.1990 r., I PR 319/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 210).

Dla zasadności wypłaty odprawy, muszą wystąpić dwa warunki: pierwszy - rozwiązanie stosunku pracy, oraz drugi - z przyczyn niedotyczących pracownika.

Prawo do odprawy powstaje w razie rozwiązania umowy o pracę z przyczyn (przyczyn) niedotyczących pracownika a nie z przyczyn dotyczących pracodawcy. To rozróżnienie ma istotne znaczenie, gdy zważyć, że przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy można podzielić na dotyczące pracownika, dotyczące pracodawcy i niedotyczące żadnej ze stron stosunku pracy. Należy więc uznać, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna, gdy nie zostaną w ogóle ustalone (jakikolwiek) przyczyny wypowiedzenia umowy oraz gdy okaże się, iż ujawnione przyczyny takiego wypowiedzenia nie pozostawały w związku ze stosunkiem pracy, chyba że pracodawca udowodni, iż przyczyną wypowiedzenia były okoliczności dotyczące pracownika. Aktualnie obowiązujące przepisy nie zaliczają likwidacji stanowiska (stanowisk) pracy jako warunku otwierającego drogę do odprawy pieniężnej (vide: Postanowienie SN z 11.08.2021 r., III PSK 124/21, LEX nr 3398277).

Pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazana konieczność musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (tak: Wyrok SN z 22.01.2015 r., III PK 59/14, LEX nr 1666026).

Artykuł 10 u.z.g. nie ma zastosowania, jeżeli przyczyna rozwiązania stosunku pracy występuje po stronie pracownika bądź ma źródło w jego zachowaniu.

W judykaturze przyjęto, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą o zwolnieniach grupowych ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn go niedotyczących, a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Pojęcie "przyczyny niedotyczące pracownika" w kontekście przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, to wszelkie okoliczności niezwiązane z cechami psychofizycznymi pracownika i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych (tak: Wyrok SN z 26.01.2022 r., I (...) 58/21, LEX nr 3340987, Wyrok SA w Gdańsku z 21.12.2016 r., III AUa 1293/16, LEX nr 2191588).

Konieczność wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika musi istnieć w przeświadczeniu pracodawcy i być związana z celem i funkcjonowaniem łączącego strony stosunku pracy, natomiast nie może mieć dodatkowego źródła w okolicznościach dotyczących pracownika, a zwłaszcza w sposobie wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, gdyż wówczas przyczyna wypowiedzenia niedotycząca pracownika nie ma charakteru wyłączności (wyr. SN z 22.1.2015 r., III PK 59/14, L.).

Przyczyna niedotycząca pracownika musi stanowić jedyny motyw rozwiązania stosunku pracy.

Odwwołanie z zarządu jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., ale nie jest to okoliczność pozbawiająca pracownika prawa do tej odprawy. Ciężar dowodu, że wyłączna przyczyna

wypowiedzenia umowy o pracę leżała po stronie pracownika i że dlatego nie nabył on prawa do odprawy, spoczywa na pracodawcy (tak: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 70).

W niniejszej sprawie kluczowe dla rozstrzygnięcia jest zagadnienie czy w sytuacji odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu i wypowiedzenia mu z tej przyczyny stosunku pracy należy uznać, iż wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są przyczyny leżące po stronie pracodawcy. W konsekwencji czy ma zastosowanie art. 8 ust. 1 pkt. 3 w zw. z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.

Sąd w całości podziela też stanowisko Sądu Najwyższego, iż pracodawca odwołując pracownika ze stanowiska, w sposób równoznaczny z wypowiedzeniem umowy o pracę, nie ma obowiązku podawania przyczyny odwołania. Pracodawca nie może jednak uwolnić się od obowiązku wypłaty odprawy innych świadczeń przez stwierdzenie, że do odwołania doszło bez żadnej przyczyny. W takiej sytuacji na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu w zakresie przyczyny odwołania, która wyłącza prawo do świadczeń pracowniczych (tak: wyrok SN z 2009-07-23 II PK 30/09 Monitor Prawa Pracy 2010/4/202).

Rolą pełnomocnika powoda, dochodzącego odprawy, było wykazanie w toku procesu, iż przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem nie dotyczyły pracownika. Natomiast pełnomocnik pozwanej spółki wnoszący o oddalenie powództwa o odprawę winien zaś wykazać, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy były okoliczności dotyczące pracownika.

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie dowodów z zaoferowanych przez obie strony postępowania dokumentów, albowiem zarówno ich treść, jak i forma nie były przez którąkolwiek stroną kwestionowane. Również Sąd nie znalazł podstaw, aby dowodom tym odmówić wiarygodności.

Również jasne, logiczne i spójne a przez to wiarygodne zeznania świadka strony pozwanej D. P. jednoznacznie wskazują, iż powody odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółdzielni a tym samym wypowiedzenia mu umowy o pracę z powodu tego odwołania, leżały po stronie powoda.

To brak należytej współpracy z pozostałymi członkami zarządu, utrata zaufania z ich strony do powoda, zarzuty merytoryczne dotyczące umów zawieranych przez spółdzielnię na dostawy prądu czy gazu, brak właściwego nadzoru nad pracami budowlanymi związanymi z realizowanym projektem (...), co potwierdza też pismo Burmistrza C. z 19 stycznia 2022 r. oraz niekorzystne finansowo dla spółdzielni usuwanie usterek wykonawcy, były powodem podjęcia uchwały o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółdzielni i jednocześnie wypowiedzenia mu z tego tytułu umowy o pracę.

Powyższe potwierdza też protokół z 9 stycznia 2023 r. nr I/2023 r. Rady Nadzorczej Spółdzielni Mieszkaniowej w C. przesłuchania członków zarządu na okoliczność konfliktu w zarządzie i dyskusji, protokół głosowania członków rady nadzorczej za odwołaniem powoda oraz fakt nieudzielenia powodowi przez Walne Zgromadzenie Spółdzielni absolutorium za 2022 r.

Zatem strona pozwana wykazała, że przyczyny odwołania powoda z funkcji prezesa i wypowiedzenia mu z tego powodu umowy o pracę dotyczyły powoda.

Pełnomocnik powoda w toku postępowania nie wykazała, by przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę nie dotyczyły powoda i leżały wyłącznie po stronie pracodawcy.

Bezpośrednią przesłanką oddalenia powództwa o odprawę jest ustalenie, że przyczyny niedotyczące pracownika nie były wyłączne jako motywacja rozwiązania umowy o pracę (por.: postanowienie SN z 2008-01-11 I PK 224/07 L.).

Pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku

pracy nastąpiło z przyczyn jego niedotyczących a nie musi wykazywać, że były to przyczyny leżące po stronie pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 marca 2011 r., I PK 185/10, Lex nr 1119478, wyrok SN z 11 lipca 2018 r. II PK 105/17 i wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r. III AUa 1293/16).

Mając na względzie powyższe sąd a contrario na podstawie przepisu art. 8 w zw. z art. 10 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oddalił powództwo o doprawę.

O kosztach procesu sąd orzekł stosownie do treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c. , ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 9 ust. 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 ze zmian.) w kwocie 2.700 zł .

(-) M. O.

