

Sygn. akt VI P 684/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 lutego 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Janina Dąbrowska, Franciszek Konarski

Protokolant : sekr. sąd. Mirosława Majewska

po rozpoznaniu w dniu 25 lutego 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa K. G. (PESEL (...))

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w G. (KRS (...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy, wynagrodzenie za pracę

I. oddala powództwo,

II. odstępuje od obciążania powoda K. G. kosztami zastępstwa procesowego,

III. koszty sądowe przejmuję na rachunek Skarbu Państwa –Kasę Sądu Rejonowego(...) w G.

Sygn. akt VI P 684/13

UZASADNIENIE

Powód K. G. pozwem z dnia 12 sierpnia 2013 roku wniósł przeciwko pozwanemu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż do dnia 28 czerwca 2013 roku był Prezesem Zarządu Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G., zatrudnionym również na stanowisku dyrektora Spółdzielni na umowę o pracę na czas określony od dnia 1 czerwca 2005 roku do dnia 31 maja 2015 roku. W dniu 28 czerwca 2013 roku Zebranie Przedstawicieli Członków Spółdzielni przyjęło uchwałę Nr (...) – sprawozdanie zarządu wraz ze sprawozdaniem finansowym, w drodze reasumpcji wcześniejszej uchwały, która nie przyjmowała sprawozdania. Ci sami przedstawiciele nie udzielili mu absolutorium oraz odwołali go z funkcji Prezesa Zarządu. Zgodnie z umową o pracę obowiązującą od dnia 1 czerwca 2005 roku pozwany zobowiązany był wobec powyższego do wypłacenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 12- miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Nadto zgodnie z postanowieniem zawartym w punkcie 3 umowy o pracę obowiązującej od dnia 1 czerwca 2005 roku (umowa zostaje zawarta na 10 lat) powyższe oznacza, iż umowa o pracę na czas określony zawarta przez strony obowiązywała od dnia 1 czerwca 2005 roku do dnia 31 maja 2015 roku. Wskazany zatem przez pozwanego termin wygaśnięcia umowy tj. 6 października 2013 roku pozostaje w jawnej sprzeczności z postanowieniami oraz logiką umowy oraz jest celowym działaniem zmierzającym do pokrzywdzenia jego osoby i uniknięcia przewidzianego w umowie odszkodowania. (k. 2-3)

W piśmie z dnia 27 sierpnia 2013 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu cofa roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wnosi natomiast o ustalenie daty zakończenia obowiązywania umowy o pracę zawartej w dniu 6 października 2003 roku, zmienionej aneksem z dnia 1 czerwca 2005 roku. (k. 11)

Postanowieniem z dnia 3 września 2013 roku Sąd umorzył postępowanie w sprawie w zakresie dotyczącym odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. (k. 25)

W piśmie z dnia 16 września 2013 roku powód ponownie sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się ustalenia istnienia stosunku pracy od dnia 6 października 2013 roku do dnia 31 maja 2015 roku. (k. 31)

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 5 października 2013 roku powód wskazał, iż wnosi o ustalenie istnienia stosunku pracy za okres od dnia 6 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku. (k. 35)

Pozwany Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w G. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż w dniu 6 października 2003 roku w związku z wyborem powoda na funkcję Prezesa Zarządu Spółdzielni zawarto z nim umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowa ta następnie została zmieniona aneksem z dnia 31 maja 2005 roku. W treści powyższej wykreślono słowa „w związku z wyborem na funkcję Prezesa Zarządu Spółdzielni” oraz zmieniono czas na jaki umowa z dnia 6 października 2003 roku została zawarta, a mianowicie na czas określony - wynoszący 10 lat.

W dniu 28 czerwca 2013 roku na Zebraniu Przedstawicieli Członków nie zostało zatwierdzone sprawozdanie finansowe wraz ze sprawozdaniem Zarządu Spółdzielni na dzień 31 grudnia 2012 roku. Natomiast w kolejnych głosowaniach Zarządowi Spółdzielni nie udzielono absolutorium (uchwały ZPCz nr (...) (...) oraz(...)) i na wniosek jednego z przedstawicieli członków Zarząd Spółdzielni został przez ZPCz odwołany (uchwały ZPCz nr (...) oraz (...)). Następnego dnia, w trakcie trwania ZPCz przegłosowana została przez przedstawicieli członków uchwała o reasumpcji głosowania uchwały ZPCz Nr (...) zatwierdzenie sprawozdania finansowego wraz ze sprawozdaniem Zarządu Spółdzielni na dzień 31 grudnia 2012 roku. Uchwałą ZPCz Nr (...) podjętą w dniu 29 czerwca 2013 roku sprawozdanie finansowe wraz ze sprawozdaniem Zarządu Spółdzielni zostało zatwierdzone, co zostało umotywowane ewentualnymi kosztami jego nie przyjęcia, wiążącymi się z koniecznością sporządzenia kolejnego sprawozdania finansowego. Sprawozdanie finansowe zostało wstecznie przyjęte, lecz odmówiono dokonania reasumpcji uchwały nie udzielającej absolutorium Zarządowi Spółdzielni oraz uchwały odwołującej Zarząd Spółdzielni. Powód w efekcie uchwał podjętych na ZPCz został odwołany z pełnienia funkcji Prezesa w Zarządzie Spółdzielni. W dniu 8 sierpnia 2013 roku dwaj członkowie Rady Nadzorczej, pełniący na zasadach określonych w statucie obowiązki Zarządu pozwanego, w związku ze zbliżającym się okresem zakończenia trwania umowy o pracę przez powoda na stanowisku Dyrektora Spółdzielni, wystosowali do niego pismo informujące, iż Spółdzielnia nie zamierza przedłużyć z nim łączącej umowy o pracę. W dniu 7 października 2013 roku nowo wybrany Zarząd Spółdzielni poinformował powoda o zakończeniu trwania umowy o pracę z dniem 6 października 2013 roku. Powodowi zostało również wręczone świadectwo pracy wystawione w związku z zakończeniem trwania stosunku pracy. (k. 51-53)

Postanowieniem z dnia 1 października 2015 roku postępowanie w sprawie zostało zawieszona na podstawie art. 174 § 1 pkt 2 kpc. (k. 167-168)

Postanowieniem z dnia 19 stycznia 2016 roku postępowanie w sprawie zostało podjęte. (k. 209)

Na rozprawie w dniu 25 lutego 2016 roku powód rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie na jego rzecz dodatkowo wynagrodzenia za pracę w wysokości 44.280 złotych tj. za okres obejmujący żądanie ustalenia istnienia stosunku pracy. (k. 228-229)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

W dniu 6 października 2003 roku powód K. G. oraz pozwany Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) w G. zawarli umowę o pracę na czas nieokreślony.

W treści powyższej wskazano, iż w związku z wyborem powoda na stanowisko Prezesa Zarządu Spółdzielni, powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Spółdzielni.

Aneksem z dnia 31 maja 2005 roku strony wykreśliły z treści powyższej umowy zapis „w związku z wyborem na funkcję Prezesa Zarządu”, jak również dodały postanowienie „umowa zostaje zawarta na okres 10 lat”.

Strony określiły również, iż istnieje możliwość rozwiązania powyższej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem postanowień opisanych w dalszej części aneksu.

Wskazano nadto, iż pozwany może rozwiązać z powodem umowę bez wypowiedzenia na zasadach określonych w art. 52 kp, także gdy:

- powód zostanie skazany prawomocnym wyrokiem karnym za przestępstwa przeciwko mieniu,
- powód przekaze lub ujawni informacje pozwanego stanowiące jego tajemnicę bądź podejmie działalność konkurencyjną wobec pozwanego i fakt ten zostanie mu udowodniony przez właściwy organ,
- powód będzie działał na szkodę pozwanego, a fakt ten zostanie mu udowodniony w postępowaniu sądowym,

Nadto pozwany mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia, w przypadku gdy:

- powód, jako Prezes Zarządu nie uzyska absolutorium w związku z nie przyjęciem przez właściwy organ spółdzielni sprawozdania finansowego,
- zostanie wszczęte postępowanie upadłościowe pozwanego,
- powód z powodu długotrwałej choroby lub innej usprawiedliwionej nieobecności dłużej niż 180 dni nie będzie mógł wykonywać swojej pracy.

Nadto strony określiły, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w każdym innym wypadku zobowiązuje do wypłaty na rzecz powoda odszkodowania w wysokości 12- miesięcznego wynagrodzenia obliczonego, jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Powyższy aneks z ramienia pozwanego zawarł R.K. Zastępca Przewodniczącego Rady Nadzorczej oraz P. F.- Przewodniczący Rady Nadzorczej pozwanego.

Zawarcie niniejszego aneksu poprzedziło posiedzenie Rady Nadzorczej, w trakcie którego określona została treść powołanego wyżej aneksu.

Jednocześnie Rada Nadzorcza upoważniła Prezydium Rady Nadzorczej do podpisania aneksów z członkami Zarządu pozwanego, zgodnie z ustalonym projektem, z mocą obowiązującą powyższych od dnia 1 czerwca 2005 roku.

Powyższe znalazło wyraz w treści uchwały Rady Nadzorczej z dnia 12 maja 2005 roku Nr (...).

Zawarcie powyższego aneksu pozostawało w związku z realizacją inwestycji dotyczącej termomodernizacji budynków rozciągniętej w czasie na kolejne 10 lat, jak również miało umożliwiać członkom Zarządu pozwanego prowadzenie intensywnej działalności inwestycyjnej spółdzielni, w szczególności związanej z budową nowych budynków w zasobach Spółdzielni.

(Dowód : umowa o pracę- k. 6, aneks- k. 7, protokół posiedzenia Rady Nadzorczej- k. 48-48v, uchwała Nr (...) k. 39 części B akt osobowych pracownika, zeznania świadka E. B.- k. 146-148 (nagranie 00:09:50-00:41:36), zeznania świadka P. F.- k. 148-150 (nagranie 00:41:43- 01:31:22), zeznania świadka E. T.- k. 224-226 (nagranie 00:04:20-00:33:51), zeznania powoda K. G.- k. 83-84 w zw. z k. 226-228 (nagranie 00:34:50- 01:08:29)

W dniu 28 czerwca 2013 roku powód uchwałą ZPCz został odwołany z pełnienia funkcji Prezesa w Zarządzie Spółdzielni.

(Dowód: uchwały ZPCz- k. 8, 57-61)

W piśmie z dnia 8 sierpnia 2013 roku pozwany poinformował, iż w związku z odwołaniem powoda przez Zebranie Przedstawicieli Członków z dnia 28 czerwca 2013 roku z funkcji Prezesa Spółdzielni Mieszkaniowej (...) w G. zawiadamia, iż pozwany nie zamierza przedłużyć z powodem umowy o pracę na stanowisku Dyrektora Spółdzielni po dniu 6 października 2013 roku, zgodnie z umową o pracę z dnia 6 października 2013 roku.

W odpowiedzi na powyższe pismo tj. również w piśmie z dnia 8 sierpnia 2013 roku powód podał, iż wyraża sprzeciw przeciwko formie oraz treści rozwiązania umowy o pracę. Podał, iż stosownie do obowiązującej umowy o pracę rozwiązanie może nastąpić w trybie dwutygodniowego wypowiedzenia. Powód podał również, iż w myśl treści umowy łączącej strony okres jej obowiązywania wynosi 10 lat tj. od dnia 1 czerwca 2005 roku. Powyższe stoi zatem w sprzeczności z datą wygaśnięcia umowy proponowanej przez pozwanego tj. 5 października 2013 roku, a powyższe powinno dotyczyć dnia 1 czerwca 2015 roku.

(Dowód : pisma z dnia 8 sierpnia 2013 roku- k. 4-5, zeznania powoda K. G.- k. 83-84 w zw. z k. 226-228 (nagranie 00:34:50- 01:08:29)

W dniu 7 października 2013 roku powodowi zostało doręczone świadectwo pracy.

W treści powyższego wskazano, iż umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 5 października 2013 roku, z upływem czasu na jaki została zawarta tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kp.

Ówczesny Prezes Zarządu pozwanego stwierdził równocześnie wobec powoda, iż umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana.

(Dowód : zeznania powoda K. G.- k. 83-84 w zw. z k. 226-228 (nagranie 00:34:50- 01:08:29, k. 2 części C akt osobowych pracownika)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone, jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 14.760 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 62)

Sąd zważył co następuje:

W ocenie Sądu powództwo K. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, w tym znajdujące się w aktach osobowych pracownika. Powyższe nie były kwestionowane przez żadną ze stron, brak było zatem powodów dla których Sąd miałby odmówić niniejszym waloru wiarygodności.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania świadków w osobach E. B., P. F. oraz E. T., jak również powoda K. G., które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie się uzupełniające, jak również znajdujące potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków w osobach P. F., jak również E. T. odnośnie okoliczności dotyczących zawarcia z powodem aneksu do umowy o pracę z dnia 31 maja 2005 roku. Z treści powyższych zeznań zbieżnie wynika, iż treść niniejszego aneksu została przyjęta na posiedzeniu Rady Nadzorczej z dnia 12 maja 2005 roku. Nadto zgodnie z intencją Rady Nadzorczej powyższy modyfikował okres obowiązywania łączącej strony umowy o pracę tj. określał, iż powyższa umowa zostaje zawarta na czas określony 10 lat- od dnia zawarcia aneksu tj. od dnia 1 czerwca 2005

roku. Świadkowie przedstawili również okoliczności stanowiące uzasadnienie dla zawarcia z członkami Zarządu, w tym powodem powyższych aneksów do umowy o pracę, modyfikujących okres obowiązywania umów tj. na dalszy okres kolejnych 10 lat od dnia zawarcia aneksu, wskazując w tym zakresie na planowane na powyższy okres w spółdzielni inwestycje termomodernizacyjne oraz budowlane.

Powyższe okoliczności związane z intencją stron zawierających aneks z dnia 31 maja 2005 roku tj. określających iż umowa o pracę łącząca strony zostaje zawarta na okres kolejnych 10 lat od dnia zawarcia aneksu wynikają również z treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika.

W tym zakresie na uwagę zasługuje uchwała Rady Nadzorczej z dnia 12 maja 2005 roku Nr (...) (k. 39 części B akt osobowych pracownika), mocą której upoważniła ona Prezydium Rady Nadzorczej do podpisania aneksów z członkami Zarządu pozwanego, zgodnie z ustalonym projektem, z mocą obowiązującą powyższych od dnia 1 czerwca 2005 roku.

Powyższy okres obowiązywania umowy o pracę powoda tj. na okres kolejnych lat 10 od zawarcia aneksu, wynika również z treści protokołu posiedzenia Rady Nadzorczej, znajdującej się w aktach sprawy (k.48-48v)

Okoliczności przywołane wyżej znalazły również potwierdzenie w treści zeznań powoda, które również zostały uznane przez Sąd za wiarygodne i zasługujące na wiarę w całości.

W przeważającej części Sąd dał również wiarę zeznaniom świadka E. B.. W/w potwierdziła okoliczności związane z zawarciem przez strony aneksu z dnia 31 maja 2005 roku. Sąd odmówił wiary powyższym w zakresie w jakim w/w wskazała, iż niniejszy aneks modyfikował okres obowiązywania umowy o pracę stron z dnia 6 października 2003 roku, określając w tym przedmiocie iż strony zawierają w oparciu o powyższy umowę o pracę na czas określony lat dziesięć tj. licząc od dnia zawarcia przez strony pierwotnej umowy o pracę z dnia 6 października 2013 roku, a zatem do dnia 6 października 2013 roku. Powyższe zeznania nie znajdują bowiem oparcia w treści zgodnych zeznań powołanych wyżej świadków, pozostają również w sprzeczności z treścią dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika powołanych wyżej, w postaci protokołu posiedzenia Rady Nadzorczej dotyczącego spornego aneksu, jak również uchwały Rady Nadzorczej z dnia 12 maja 2005 roku. Oceniając powyższe zeznania Sąd miał na uwadze, iż świadek nie była członkiem Rady Nadzorczej, nie miała również żadnego udziału w zawieraniu powyższego aneksu.

W zakresie prowadzonych na gruncie przedmiotowej sprawy rozważań wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 60 kc w zw. z art. 300 kp z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli)

Zgodnie zaś z treścią art. 65 kc w zw. z art. 300 kp oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Podkreślić należy, iż nie tylko przepisy prawa, lecz także oświadczenia woli wymagają wykładni w celu ustalenia właściwego ich znaczenia, a w rezultacie w celu rozpoznania skutków prawnych, jakie one wywołują.

W przypadku oświadczeń woli potrzeba taka zachodzi nie tylko dla ustalenia ich treści, lecz także dla stwierdzenia, czy dane zachowanie było w ogóle oświadczeniem woli, czy dana czynność prawna doszła do skutku oraz jaki jest jej charakter prawny (Z. Radwański, Glosa do wyroku SN z dnia 8 czerwca 1999 r., II CKN 379/98, OSP 2000, z. 6, poz. 92; post. SN z dnia 15 kwietnia 2003 r., V CK 9/02, Lex nr 146432; wyr. SN z dnia 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06, OSNC 2007, nr 4, poz. 59; wyr. SN z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 320/10, Lex nr 1095827; wyr. SN z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, Lex nr 1095853; wyr. SN z dnia 2 grudnia 2011 r., III CSK 55/11, Gazeta Prawna 2011, nr 245, s. 7). Zatem nie tylko w dziedzinie wykładni przepisów prawa, lecz także przy wykładni oświadczeń woli znajduje

zastosowanie zasady omnia sunt interpretanda, oznaczająca, że każde oświadczenie woli, niezależnie od formy, w jakiej zostało złożone, podlega wykładni sądowej, o czym decyduje art. 65 k.c. (wyr. SN z dnia 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998, nr 5, poz. 81, z glosami: A. Szpunara, OSP 1998, z. 5, poz. 93 i A. Zielińskiego, Paestra 1998, z. 9-10, s. 202 i n.; M. Romanowski, Ogólne reguły wykładni kontraktów w świetle zasad europejskiego prawa kontraktów a reguły wykładni umów w prawie polskim, PPH 2004, nr 8, s. 17; M. Zieliński, Z. Radwański, Wykładnia prawa cywilnego, SPP 2006, nr 1, s. 20).

Ważnym kryterium oceny oświadczenia woli w procesie jego wykładni są okoliczności, w których zostało ono złożone. Chodzi o te okoliczności towarzyszące złożeniu oświadczenia woli, które stanowią dla niego tzw. kontekst sytuacyjny (tło) i które pozostają w związku ze znaczeniem wyrażen językowych użytych przez składającego oświadczenie woli. Okoliczności te mają doniosłość dla zrekonstruowania treści myślowych wyrażonych w oświadczeniu woli i pozwalają ustalić właściwy sens tego oświadczenia, niekiedy odmienny od dosłownego jego brzmienia. Przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli znaczenie mają tylko zewnętrzne, poznawalne okoliczności jego złożenia, a nie subiektywne przekonanie osoby składającej to oświadczenie (wyr. SN z dnia 12 stycznia 1960 r., III CR 436/60, OSNPG 1961, nr 6, poz. 27; S. Grzybowski (w:) System prawa cywilnego, t. I, 1974, s. 532). Do najważniejszych pozajęzykowych okoliczności branych pod uwagę przy wykładni oświadczeń woli zalicza się na ogół: przebieg negocjacji stron, przebieg ich dotychczasowej współpracy, dotychczasową praktykę w kwestii rozliczeń, zachowanie stron, ich doświadczenie, profesjonalizm oraz rozumienie tekstu, okoliczności sporządzenia lub odbioru tekstu pisanego, powszechne znaczenie nadawane postanowieniom i wyrażeniom w danej branży itp. (wyr. SN z dnia 27 października 1971 r., I PR 221/71, Lex nr 14148; wyr. SN z dnia 4 lipca 1974 r., III CRN 160/75, OSP 1977, z. 1, poz. 6; wyr. SN z dnia 12 lutego 1998 r., I CKN 497/97, Lex nr 56810; wyr. SN z dnia 26 sierpnia 1994 r., I CKN 100/94, Lex nr 293285; wyr. SN z dnia 12 lutego 1998 r., I CKN 497/97, Lex nr 56810; wyr. SN z dnia 3 września 1998 r., I CKN 815/97, OSNC 1999, nr 2, poz. 38; wyr. SN z dnia 8 maja 2001 r., IV CKN 356/00, Lex nr 52540; wyr. SN z dnia 29 stycznia 2002 r., V CKN 679/00, Lex nr 54342; wyr. SN z dnia 15 lipca 2004 r., V CK 2/04, Lex nr 269749; wyr. SN z dnia 10 marca 2004 r., IV CK 125/03, Lex nr 137677; wyr. SA w Poznaniu z dnia 28 września 2005 r., I ACa 218/05, Lex nr 177018; wyr. SN z dnia 19 stycznia 2006 r., IV CK 343/05, Lex nr 191167; wyr. SA w Poznaniu z dnia 6 lutego 2006 r., I ACa 817/05, Lex nr 186533; wyr. SN z dnia 22 marca 2006 r., III CSK 30/06, Lex nr 196599). Również sposób wykonania zobowiązania oraz inne zachowania przejawione przez strony ex post mogą wskazywać na sposób rozumienia złożonego oświadczenia woli (por. wyr. SN z dnia 11 sierpnia 1978 r., III CRN 151/78, OSNC 1979, nr 6, poz. 125; Z. Radwański (w:) System prawa prywatnego, t. 2, 2002, s. 62). (Komentarz do Kodeksu Cywilnego- Andrzej Janiak)

W rozumieniu art. 65 § 2 kc w zw. z art. 300 cel umowy jest wyznaczony przez funkcję, jaką strony wyznaczają danej czynności w ramach łączących je stosunków prawnych. Jest to cel zindywidualizowany, dotyczący konkretnej umowy i znany obu stronom. Wpływa on na kształt praw i obowiązków pośrednio, jako jeden z czynników, które powinny być brane pod uwagę przy dokonywaniu wykładni. Cel nie musi być wyartykułowany w treści umowy, a może być ustalany na podstawie okoliczności towarzyszących dokonaniu czynności prawnej. Cel umowy można określić jako intencję stron co do skutków prawnych, jakie mają nastąpić w związku z zawarciem umowy (por. wyr. SN z dnia 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, Lex nr 512012; wyr. SN z dnia 8 stycznia 2010 r., IV CSK 269/09, Lex nr 668919; wyr. SN z dnia 21 grudnia 2011 r., III CSK 47/10) (Komentarz do Kodeksu Cywilnego- Andrzej Janiak)

Sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela również stanowisko Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, iż wątpliwości, co do treści umowy należy tłumaczyć na niekorzyść strony, która zreagowała umowę. Ryzyko wątpliwości wynikających z niejasnych postanowień umowy, niedających usunąć się w drodze wykładni, powinna ponieść strona, która zreagowała umowę. (wyrok I ACa 426/12).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż mocą aneksu z dnia 31 maja 2005 roku, strony zawarły zmodyfikowały uprzednio zawartą w dniu 6 października 2003 roku umowę o pracę, zawierając powyższą na czas określony- tj. 10 lat, z mocą obowiązującą od dnia 1 czerwca 2005 roku do dnia 1 czerwca 2015 roku. Powyższe wynika z treści zeznań świadków P. F., E. T., jak również powoda. Niniejsze znajduje również potwierdzenie w treści dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika powołanych

wyżej, w postaci protokołu posiedzenia Rady Nadzorczej dotyczącego spornego aneksu, jak również uchwały Rady Nadzorczej z dnia 12 maja 2005 roku Nr (...).

Mając powyższe na uwadze uznać należało, iż twierdzenia strony pozwanej odnośnie okresu obowiązywania umowy pomiędzy stronami tj. jedynie do dnia 6 października 2013 roku uznać należało za nie zasługujące na uwzględnienie i nie znajdujące potwierdzenia w dowodach powołanych wyżej.

Materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż w związku z prezentowanym przez pozwanego stanowiskiem w dniu 8 sierpnia 2013 roku zostało do powoda wystosowane pismo, w którego treści na takową okoliczność pracodawca wskazał.

W konsekwencji w dniu 7 października 2013 roku pracodawca doręczył powodowi świadectwo pracy. W jego treści pozwany podał, iż umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 5 października 2013 roku, z upływem czasu na jaki została zawarta tj. w trybie art. 30 § 1 pkt 4 kp.

Ówczesny Prezes Zarządu pozwanego stwierdził równocześnie wobec powoda, iż umowa o pracę łącząca strony została rozwiązana.

Zgodnie z treścią art. 30 § 3 kp oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

W zakresie prowadzonych w przedmiotowej sprawie rozważań wskazać należy, iż wydanie świadectwa pracy jest skutkiem rozwiązania stosunku pracy, nie zastępuje jednak (i nie może zastępować) odpowiednich oświadczeń woli pracodawcy w tym zakresie. Świadectwo pracy nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jedynie oświadczeniem wiedzy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku, II PK 238/11)

Na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1977 roku (I PRN 20/77), w którym Sąd ten stwierdził, że rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 kp przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zawarte w doręczonym świadectwie pracy lub przez doręczenie "obiegówki" względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty zakładu pracy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez zakład pracy oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę.

Z kolei w wyroku z dnia 10 października 2007 roku (II PK 33/07) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że rozwiązanie przez zakład pracy umowy o pracę za porozumieniem stron z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 1 kp przez zgodne oświadczenie woli pracodawcy i pracownika. Oświadczenia takie nie mogą być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy w doręczonym świadectwie pracy w formie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, które zostało sformułowane w sposób sugerujący, że pracownik wyraził na nią zgodę.

W uzasadnieniu wskazanego wyżej uzasadnienia wyroku z dnia 14 maja 2012 roku Sąd Najwyższy stanowczo stwierdził również, iż świadectwo pracy samo w sobie nie jest oświadczeniem woli i nie zawiera oświadczeń woli, lecz jest jedynie oświadczeniem wiedzy.

Nie jest też dokumentem urzędowym w rozumieniu art. 244 k.p.c. nawet wtedy, gdy zostaje wydane przez urząd administracji państwowej (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 lutego 1991 r., i PR 422/90, LexPolonica nr 317736 oraz z dnia 17 maja 1996 r., I PRN 40/96, Prokuratura i Prawo - wkładka 1996 nr 10, poz. 58), ale jedynie dokumentem prywatnym, o którym mowa w art. 245 k.p.c., wobec czego stanowi wyłącznie dowód tego, że osoba, która je podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w tym dokumencie. Nie zawiera ono elementów ocennych, a tylko fakty wskazane w art. 97 k.p.

Wprawdzie w judykaturze zgodnie przyjmuje się równocześnie, że oświadczenie woli pracodawcy może być złożone przez każde jego zachowanie wskazujące jednoznacznie na wolę rozwiązania stosunku pracy, tj. przez czynności konkludentne (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wobec czego wydanie świadectwa pracy może potwierdzać złożenie w sposób dorozumiany oświadczenia woli o rozwiązaniu przez pracodawcę stosunku pracy, aczkolwiek z naruszeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 677/99, OSNAPiUS 2001 nr 22, poz. 666),

Również w wyroku z dnia 29 listopada 2012 roku (II PK 106/12) Sąd Najwyższy potwierdził uprzednio wyrażone w tej kwestii zapatrywania prawne wskazując, iż wydanie świadectwa pracy nie jest równoznaczne ze złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy (M.P.Pr. 2013/4/194-196)

Z taką też sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy.

Pracodawca bowiem doręczył powodowi w dniu 7 października 2013 roku świadectwo.

Nadto ówczesny Prezes Zarządu pozwanego oświadczył ustnie powodowi, iż rozwiązuje z nim umowę pracę.

Bezspornie zatem pracodawca nie złożył w tym zakresie oświadczenia woli na piśmie, naruszając tym samym treść art. 30 § 3 kp.

Powyższe ustalenia wynikają z treści zeznań powoda, jak również znajdują potwierdzenie w dokumentach znajdujących się w aktach sprawy, jak również aktach osobowych pracownika.

Wskutek powyższych czynności bezpiecznie z dniem 7 października 2013 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony, jakkolwiek bezspornie wobec działania pracodawcy niezgodnego z prawem.

W niniejszym postępowaniu powód wniósł o ustalenie istnienia stosunku pracy poczynawszy od dnia 6 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku.

Zgodnie z treścią art. 189 k.p.c. powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. Interes prawny zachodzi wówczas, gdy sam skutek, jaki wywoła uprawnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów.

Na podstawie art. 189 k.p.c. pracownik ma interes prawny w ustaleniu rzeczywistej treści realizowanego stosunku pracy, jeżeli dochodzone ustalenie ma charakter niemajątkowy lub oparte na nim potencjalne roszczenia majątkowe mogą zaktualizować się dopiero w przyszłości (orzeczenie SN z 05.12.2002 r., I PKN 629/01). Konsekwencją charakteru niemajątkowego zgłoszonego roszczenia o ustalenie jest to, iż nie podlega ono przedawnieniu na zasadach określonych dla roszczeń majątkowych.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie wątpliwości nie budzi fakt, iż po stronie powoda zachodzi interes prawny w przyjęciu ustalenia wskazanego w treści żądania pozwu. Przyjęcie bowiem, iż stosunek łączący strony miał charakter umowy pracę ma zasadnicze znaczenie z punktu widzenia uprawnień osoby świadczącej pracę. Uprawnienia pracownicze, takie jak szczególna ochrona wynagrodzenia, płatny urlop wypoczynkowy, świadczenia ubezpieczeniowe w przypadku niezdolności do pracy i inne przysługują bowiem z mocy przepisów prawa pracy tylko osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę i nie znajdują zastosowania do osób świadczących pracę na podstawie innych umów. Wobec powyższego rozstrzygnięcie kwestii istnienia wskazanego stosunku prawnego jest niezbędne dla ewentualnego dochodzenia przez powoda innych roszczeń w przyszłości.

Na gruncie niniejszej sprawy rozważenia wymagał art. 22 § 1 kp, zgodnie z którym treścią przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i po jego kierownictwie oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika

za wynagrodzeniem. W myśl § 1¹ cyt. przepisu zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na treść zawartej przez strony umowy.

W oparciu o powyższą regulację w prawnym stosunku pracy następuje włączenie pracownika do działalności pracodawcy i podporządkowanie go regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy.

W umowie o pracę decydują powyższe czynniki, a nie rodzaj wykonywanej pracy.

Wskazany przepis ustanawia podstawowe obowiązki stron stosunku pracy definiujące ten stosunek. Stosunek prawny, którego podstawę stanowi umowa o pracę charakteryzuje się szczególnymi cechami, pozwalającymi na jego odróżnienie od innych stosunków prawnych do niego zbliżonych, a mianowicie umowy o świadczenie usług oraz umowy o dzieło. Wyróżnia się on bowiem koniecznością osobistego świadczenia pracy, podporządkowaniem pracownika pracodawcy, wykonywaniem pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko, ciągłym charakterem wzajemnych zobowiązań podmiotów, a ponadto odpłatnością pracy.

Zasada osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik winien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby. Związane jest to z osobistymi przymiotami pracownika, jak np. kwalifikacjami, sumiennością, starannością, wiekiem, płcią, itp. Można w związku z tym stwierdzić, że stosunek ten opiera się na zasadzie szczególnego zaufania między stronami, co z kolei prowadzi do wniosku, że do jego powstania konieczne jest osobiste zawarcie umowy.

Zasada podporządkowania pracownika pracodawcy polega zwłaszcza na obowiązku stosowania się do poleceń przełożonego oraz postanowień regulaminu, które pozostają w związku z wykonywaną pracą, tj. jej organizacją i przebiegiem. Podporządkowanie pracownika może przykładowo polegać na określeniu przez pracodawcę czasu pracy lub wyznaczeniu zadań.

Zasada ryzyka pracodawcy występuje w prawie pracy w kilku znaczeniach i wiąże się ze swoistym rozkładem odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązań. Po pierwsze, pracodawca ponosi konsekwencje niemożności świadczenia przez pracownika pracy z przyczyn technicznych – niezawinionych przez pracownika (tzw. ryzyko techniczne). Pracodawca obciążony jest także skutkami niewłaściwej obsady stanowisk i zmuszony jest ponosić straty powstałe wskutek braku należytego przygotowania pracowników do pracy (tzw. ryzyko osobowe).

Po trzecie, pracodawca obarczony jest skutkami ujemnych rezultatów prowadzonej działalności gospodarczej, które nie są przez pracowników zawinione i nie mogą w związku z tym powodować obniżenia ich wynagrodzenia za pracę (tzw. ryzyko gospodarcze).

Na pracodawcy spoczywa również tzw. ryzyko socjalne, które polega na ponoszeniu przez pracodawcę pewnych ciężarów socjalnych związanych z zabezpieczeniem interesów bytowych pracowników i ich rodzin.

Właściwym przedmiotem umowy o pracę jest świadczenie pracy w sposób ciągły – powtarzający się – polegający na oddaniu swojej zdolności do pracy do dyspozycji innego podmiotu.

Zasada ciągłości świadczenia pracy w ramach stosunku pracy polega na tym, że zobowiązanie pracownika nie polega na jednorazowym wykonaniu pewnej czynności lub na wykonaniu ich zespołu składającego się na określony rezultat, lecz wiąże się z wykonaniem określonych czynności w powtarzających się odstępach czasu, w okresie istnienia trwałej więzi łączącej pracownika z pracodawcą (orzeczenia SN z 14.12.1999 roku, I PKN 451/99 i z 22.12.1998 roku, I PKN 517/98)

Podporządkowanie organizacyjne pracownika pracodawcy stanowi konstytutywną cechę stosunku pracy, a contrario brak tej cechy decyduje w niniejszej sprawie o ustaleniu istnienia stosunku cywilnoprawnego z umowy o dzieło, jako

obowiązującego pomiędzy stronami niniejszego procesu. Dodatkowymi cechami stosunku pracy jest dobrowolność podjęcia pracy przez pracownika i odpłatność świadczonej przez niego pracy. Ponadto istotnym - w ramach umowy o pracę - jest konieczność kumulatywnego wystąpienia powyższych przesłanek, charakteryzujących umowę o pracę. Zasadnym jest więc stwierdzenie, że brak choćby jednej z powyższych przesłanek decyduje o odmowie uznania łączącego strony stosunku prawnego jako umowy o pracę. (wyrok s.apel. w Poznaniu z dn. 12.02.2013r., III AUa 1068/12, LEX nr 1321996).

Ze stosunkiem pracy mamy do czynienia wtedy, gdy cechy właściwe temu stosunkowi prawnemu przeważają. Stosunek pracy nie zostaje nawiązany w sytuacji występowania cech sprzecznych z istotą tego stosunku.

Oceny, czy cechy charakterystyczne dla stosunku pracy mają charakter przeważający, należy dokonywać na podstawie wszelkich okoliczności sprawy (wyrok s.apel. w Krakowie z dn. 12.03.2013r., III AUa 710/12, LEX nr 1282676; wyrok SN z 02.10.2012r., II UK 58/12, M.P.Pr. 2013/3/156-158).

Wskazać należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy brak podstaw do uznania, iż strony w okresie spornym łączyły stosunek pracy.

Powód nie świadczył bowiem jakiegokolwiek pracy na rzecz pozwanego w tym okresie.

Brak zatem możliwości ustalenia elementów koniecznych dla istnienia umowy o pracę, w kontekście regulacji wynikającej z treści art. 22 § kp.

Zauważyć należy, iż na stronie powodowej spoczywał ciężar udowodnienia okoliczności związanych istnieniem pomiędzy stronami umowy o pracę w okresie od dnia 7 października 2013 roku, w szczególności konieczność wykazania zgodnie z treścią art. 6 kc i 232 kpc i obowiązującym w tej mierze rozkładem ciężaru dowodu, powyższych okoliczności.

Podnieść należy, iż strona powodowa w niniejszym postępowaniu nie przedstawiła Sądowi żadnych dowodów pozwalających na odmienne ustalenia w sprawie.

W zakresie zaś dnia 6 października 2013 roku brak interesu w ustaleniu powyższej okoliczności wynikał również z faktu, iż poza sporem stron pozostawała okoliczność, iż w dniu 6 października 2013 roku (mając na uwadze treść umowy o pracę z dnia 6 października 2013 roku, jak również aneksu z dnia 31 maja 2005 roku) powód był nadal pracownikiem pozwanego.

Ocenie Sądu podlegały zaś okoliczności, jakie miały miejsce po tej dacie.

Mając zatem na względzie wszystkie powyżej przytoczone okoliczności Sąd na mocy art. 189 kpc w zw. z art. 22 kp - oddalił powództwo w zakresie ustalenia istnienia stosunku pracy, o czym orzekł w punkcie I wyroku.

Mając powyższe na uwadze na uwzględnienie nie zasługiwało również żądanie powoda dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za okres objęty żądaniem ustalenia istnienia stosunku pracy tj. od dnia 7 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku, skoro powód w powyższym okresie pracy nie świadczył, a zgodnie z treścią art. 80 kp, wynagrodzenie należy się za pracę wykonaną.

Materiał dowodowy sprawy nie potwierdził bowiem, aby powód w tym okresie jakkolwiek pracą na rzecz pozwanego świadczył.

Brak również podstaw do uznania, iż po dniu 7 października 2013 roku strony łączyły jakikolwiek stosunek pracy.

Na marginesie prowadzonych rozważań wskazać należy, iż brak jest również podstaw do przyjęcia, iż powód po tejże dacie pozostawał choćby w gotowości do świadczenia pracy, w rozumieniu art. 81 kp.

Przepis ten stanowi ogólną i powszechną podstawę wypłaty wynagrodzenia pracownikowi, który będąc gotowym do pracy, doznał przeszkód w jej wykonywaniu z przyczyn dotyczących pracodawcy, czy ściślej - z przyczyn niedotyczących pracownika. (Barbara Wagner – Komentarz do Kodeksu pracy)

W tym miejscu na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 roku (I PK 115/09), iż cechami charakterystycznymi gotowości pracownika do wykonywania pracy są: zamiar wykonywania pracy, faktyczna zdolność do świadczenia pracy, uzewnętrznienie gotowości do wykonywania pracy oraz pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. W przypadku niewykonywania pracy przez pracownika przez okres dłuższy niż rok, jednorazowe zgłoszenie pracodawcy przez tego pracownika gotowości do pracy na początku tego okresu nie jest wystarczające do uznania istnienia gotowości do pracy przez cały ten okres. Ocena przesłanek gotowości do pracy zależy od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy.

Fakt zaś prowadzenia procesu i podtrzymywania żądania ustalenia istnienia stosunku pracy na czas nieokreślony oraz przywrócenia do pracy nie jest wystarczający w świetle wymagań art. 81 § 1 kp do uznania gotowości do pracy. (M.P.Pr. 2010/9/480-482)

W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż po dniu 7 października 2013 roku powód nie był już pracownikiem pozwanego, nie przysługują mu zatem jakiegokolwiek świadczenia z tytułu wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza iż takowej bezspornie nie świadczył, co było pomiędzy stronami bezsporne.

Mając powyższe na uwadze Sąd żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 7 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku oddalił, o czym orzekł w punkcie I wyroku, na podstawie art. 80 kp- a contrario.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Art. 102 kpc stanowi natomiast, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 k.p.c, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c, ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

W niniejszej sprawie odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego, jak również należnymi na rzecz Skarbu Państwa (koszty sądowe w zakresie rozszerzonego powództwa- tj. wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 7 października 2013 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku) Sąd miał na uwadze jego sytuację życiową i majątkową, w szczególności fakt, iż po ustaniu zatrudnienia u pozwanego nie znalazł kolejnego zatrudnienia i do chwili obecnej pozostaje na utrzymaniu małżonki. (k. 228)

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 102 kpc orzekł jak w punkcie II i III wyroku.