

Sygn. akt IV P 244/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Malborku w IV Wydziale Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Maciej Helmin

Ławnicy: Barbara Kałużna, Ewa Wiśniewska

Protokolant: stażysta Magdalena Wiśniewska

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Malborku na rozprawie,

sprawy z powództwa **C. R.**,

przeciwko pozwanej **(...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T.**

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego **(...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T.** na rzecz powoda **C. R.** kwotę 5250 (pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt) tytułem odszkodowania;

II. nakazuje pozwanemu **(...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T.** wydanie powodowi **C. R.** świadectwo pracy stwierdzające, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za wypowiedzenia umowy o pracę dokonany przez pracodawcę **(...) Spółdzielnię Mieszkaniową (...) z siedzibą w T.**;

III. oddala powództwo w pozostałej części;

IV. zasądza od powoda **C. R.** na rzecz pozwanego **(...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T.** kwotę 345,89 (trzysta czterdzieści pięć 89/100) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej **(...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T.** na rzecz **Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Malborku** kwotę 263 (dwieście sześćdziesiąt trzy) tytułem części opłaty sądowej.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lipca 2015 roku (data nadania przesyłki pocztowej w polskiej placówce operatora wyznaczonego) powód C. R. domagał się przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy we (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T., uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kwoty jednorocznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz sprostowania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż pracę u pozwanej rozpoczął w dniu 1 marca 2010 roku na stanowisku Prezesa Zarządu, wybranego spośród kandydatów po przesłuchaniach przez Radę Nadzorczą w miesiącu lutym. Wyjaśnił, iż początkowo zatrudniony był na podstawie kilku umów na czas określony, zaś od dnia 31 grudnia 2011 roku na

podstawie umowy na czas nieokreślony. Zaznaczył, iż współpraca z Zarządem układała się poprawnie i w ciągu pierwszych dwóch lat zostały poprawione wszystkie błędy i nieprawidłowości po poprzednim Zarządzie. Nadmieniał, iż Spółdzielnia była i jest nadal w bardzo dobrej kondycji finansowej, zaciągnięte kredyty były i są nadal spłacane terminowo, zalegalizowano budowę 12 garaży, rozpoczęto przekształcanie spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu w odrębną własność. W dniu 30 czerwca 2014 roku na walnym zgromadzeniu członków Spółdzielni podjęto uchwałę o odłączeniu dwóch budynków i utworzeniu nowej Spółdzielni Mieszkaniowej. W dniu 13 lipca 2015 roku powód otrzymał pisemną decyzję Sądu Rejestrowego w G. o zarejestrowaniu nowej Spółdzielni i nadaniu numeru KRS. Poprzedzający powyższy fakt okres nie był spokojny zarówno dla Spółdzielni, jak i dla powoda. Dodatkowo z nieznanymi powodów i bez wyraźnych przyczyn pogorszyła się znacznie współpraca z księgową Spółdzielni – D. F.. Wiele spraw nie było realizowanych na bieżąco co powodowało u powoda i nowej Rady Nadzorczej niezadowolenie, nadto w grudniu 2014 roku księgowa złożyła wypowiedzenie umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2015 roku. Powód jako Prezes zobowiązany do zapewnienia ciągłości i prawidłowości działania Spółdzielni wraz z Zarządem na spotkaniu z członkami Rady Nadzorczej ustalił, iż należy znaleźć zewnętrzną firmę księgową, która przejmie obowiązki księgowej od dnia 01 kwietnia 2015 roku. W ocenie powoda było to działanie racjonalne z uwagi na zakończenie procedury rejestracji w KRS i podziału Spółdzielni. Zamiarem powoda było po zakończeniu prac związanych z rozdziałem Spółdzielni oraz po przekazaniu obsługi księgowej firmie zewnętrznej, z racji wieku powoda i okresu ochronnego wynikającego z treści art. 39 k.p. przekazanie zarządzania Spółdzielnią odpowiedniej firmie zewnętrznej z T.. Twierdził, iż z nieznanymi mu powodów już w grudniu 2014 roku zaczęły się niesnaski – nie wyznaczono formalnego zastępstwa na ten czas w związku z czym Spółdzielnia przez kilka tygodni pozostawała bez kierownictwa pomimo wskazania przez powoda stosownej firmy zewnętrznej posiadającej wszelkie kompetencje i uprawnienia do zarządzania. W trakcie trwania okresu wypowiedzenia umowy o pracę księgowej doszło do kilku sytuacji konfliktowych, między innymi dwóch członków Rady Nadzorczej złożyło rezygnację z tej funkcji, a na odbytym walnym zgromadzeniu w dniu 21 maja 2015 roku dokonano wyborów uzupełniających. Wybór jednego z członków choć formalny, to w odczuciu wielu osób był niekorzystny dla Spółdzielni i narażający ją na dodatkowe koszty. Podał, iż na walnym zgromadzeniu nie uzyskał absolutorium pomimo, iż sprawozdanie Zarządu i sprawozdanie finansowe zostały przyjęte bez zastrzeżeń. W przekonaniu powoda działanie Rady Nadzorczej i nowego Przewodniczącego podyktowane są chęcią pozbycia się go ze Spółdzielni. Podniósł, iż przez cały okres zatrudnienia w pozwanej Spółdzielni wykonywał sumiennie i starannie wszelkie postanowienia wiążącej strony umowy o pracę, a także wszelkie zapisy kodeksu pracy zawarte w art. 100 § 1 i 2 k.p.

Zarzut udania się na urlop wypoczynkowy w dniach od 17 do 24 czerwca 2015 roku bez poinformowania i zgody pracodawcy stanowi nieprawdę albowiem pozwana wiedziała począwszy od grudnia 2014 roku o planowanym w miesiącu czerwcu 2015 roku zaległym urlopie wypoczynkowym, a jedynym problemem był brak formalnego zastępstwa Prezesa na ten czas. Potwierdził częściowo zarzut rażącego niedbalstwa w prowadzeniu dokumentacji Spółdzielni (to jest braku protokołów od 2010 roku do dnia dzisiejszego z posiedzeń Zarządu Spółdzielni, jak i wspólnych posiedzeń Zarządu i Rady Nadzorczej, nie numerowanie uchwał Zarządu). Odnośnie zarzutu nie informowania wszystkich członków Zarządu o posiedzeniach wyjaśnił, iż zdarzyły się raz lub dwa spotkania Zarządu w niepełnym składzie z powodu niemożliwości przybycia członka spowodowanej innymi ważnymi zobowiązaniami. Wskazał, iż wszystkie uchwały były wcześniej dokładnie i szczegółowo omawiane na niemal cotygodniowych nieformalnych spotkaniach z racji bliskości miejsca zamieszkania i biura. Zaprzeczył zarzutowi pozbawienia Spółdzielni obsługi księgowej w okresie czasu od dnia 01 kwietnia 2015 roku do dnia 14 kwietnia 2015 roku poprzez niekompetentne działania i wyjaśnił, iż wobec faktu złożonego przez księgową wypowiedzenia umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 marca 2015 roku oraz przedłużającego się postępowania rejestracji nowej Spółdzielni, a konieczności formalnego podziału Spółdzielni w zakresie finansowym i administracyjnym i wobec niewskazania przez Radę Nadzorczą firmy zewnętrznej – na podstawie przekazanych ofert do sprawowania tej usługi ustalił z Zarządkiem, iż zaproponują księgowej dalsze prowadzenie rozliczeń finansowych w ramach umowy o dzieło lub umowy zlecenia. Propozycja ta została przedstawiona księgowej na piśmie po rozmowie z Zarządkiem w biurze Spółdzielni w poniedziałek 30 marca 2015 roku. Pomimo nalegań nie otrzymano podpisanego egzemplarza umowy wraz z załącznikami zawierającym zakres czynności i obowiązki i dopiero w dniu 13 kwietnia 2015 roku o godzinie 16.04 powód otrzymał informację o odmowie podpisania umowy. Twierdził, iż co najmniej dwukrotnie podczas spotkań

i rozmów z księgową wspólnie z Zarządem próbował ustalić formę dalszej współpracy i prowadzenia rozliczeń księgowych dla Spółdzielni. Dopiero w dniu 20 maja 2015 roku księgowa podpisała umowę o pracę na czas określony tożsamą z zaproponowaną przez Zarząd i powoda w dniu 30 marca 2015 roku. Przyznał, iż zmuszony był zgodzić się na antydatowanie tej umowy z uwagi na postawienie Spółdzielni w sytuacji bez wyjścia i oznajmienie przez księgową, iż od dnia 15 kwietnia 2015 roku zgłosiła swoją osobę do ubezpieczenia. Dodatkowo wskazał, iż pozostałe zapisy oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód zrealizował **(k. 2 – 9)**.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w Malborku z dnia 04 września 2015 roku sprawdzono z urzędu wartość przedmiotu sporu i zobowiązano powoda do przedłożenia wystawionego przez pozwaną zaświadczenia o wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda w terminie tygodnia **(k. 25)**.

W odpowiedzi na pozew (...) Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) z siedzibą w T. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu zakwestionowała twierdzenia zawarte w pozwie, prócz tych które wyraźnie przyzna. Odnośnie zarzutu udania się przez powoda na urlop wypoczynkowy w dniach od 17 czerwca do 24 czerwca 2015 roku pozwana wyjaśniła, iż brak jest jakiegokolwiek dowodu ze strony powoda, oprócz gołosłownych twierdzeń aby doszło do uzgodnienia terminu urlopu i pisemnego potwierdzenia. Wskazała, iż zarzut rażącego niedbalstwa w prowadzeniu dokumentacji Spółdzielni, tj. brak protokołów od 2010 roku z posiedzeń Zarządu Spółdzielni i wspólnych posiedzeń Zarządu i Rady powód potwierdził wprost w pozwie. Zaznaczyła, iż brak dopilnowania lub bezpośredniego prowadzenia przez powoda dokumentacji związanej z działalnością Zarządu potwierdza się w związku z całkowitym brakiem prowadzenia akt osobowych powoda. Podniosła, iż niezrozumiałe są dla niej wyjaśnienia pozwu dotyczące zarzutu braku zapewnienia obsługi księgowej w dniach od 01 kwietnia do 14 kwietnia 2015 roku albowiem bezspornym jest, że w tym okresie nie było obsługi księgowej, zaś załączenie do pozwu dokumentów bez podpisów nie może stanowić wartościowego dowodu w sprawie. Powód wiedząc o wypowiedzeniu umowy przez księgową miał czas i możliwość zapewnienia obsługi księgowej przez inną osobę lub firmę. Brak zapewnienia obsługi księgowej w w/w okresie mógł doprowadzić do znacznych szkód w majątku Spółdzielni, co stanowi o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda. Zdaniem pozwanej wszystkie zarzuty zawarte w oświadczeniu umowy o pracę zostały udowodnione. Dotyczą one uchybień i zaniedbań powoda, to jest czynności których powód nie wykonał, zaś nie wykazał aby wskazany brak czynności był nierzeczywisty. Podniosła, iż o braku wiarygodności powoda oraz działaniu na niekorzyść Spółdzielni świadczy pismo księgowej D. F. dotyczące niezasadnego żądania przez powoda przelania ze środków Spółdzielni kwoty 70.000 złotych **(k. 39 – 41)**.

Na rozprawie w dniu 01 grudnia 2015 roku powód podtrzymał dotychczas zgłoszone stanowisko w sprawie domagając się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenia na rzecz powoda kwoty jednorocznego wynagrodzenia oraz odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami do dnia zapłaty **(k. 63v, zapis z nagrania 00:29:22 – 00:39:00)**.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości **(k. 63v, zapis z nagrania 00:39:00 – 00:39:21)**.

W piśmie przygotowawczym nr 1 z dnia 11 grudnia 2015 roku pozwana zakwestionowała twierdzenie powoda jakoby korzystał z okresu ochronnego przewidzianego w treści art. 39 k.p. Zaznaczyła, iż powód prawidłowo pouczony o konieczności zgłaszania twierdzeń i dowodów na żadnym etapie postępowania nie wykazał aby podlegał ochronie i spełniał wszystkie wymogi z ustawy emerytalnej. Wskazała, iż w niniejszej sprawie podstawą rozwiązania stosunku pracy były ciężkie i zawinione naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda. Pozwana mogła rozwiązać z powodem umowę o pracę nawet jeśli Sąd uznałby, iż stosunek pracy powoda podlegał szczególnej ochronie na mocy art. 39 k.p. Podniosła, iż niemożliwym jest powierzenie powodowi prowadzenia spraw pozwanej Spółdzielni, zarządzania jej majątkiem, reprezentowania Spółdzielni wobec osób trzecich zgodnie z warunkami umowy z dnia 31 grudnia 2011 roku albowiem po pierwsze na miejsce powoda została zgodnie z przepisami prawa spółdzielczego powołana osoba trzecia, która przejęła po powodzie całokształt spraw związanych z pełnieniem

funkcji członka zarządu oraz po wtóre powód swoim zachowaniem spowodował utratę zaufania pracodawcy co wyklucza powierzenie mu jakichkolwiek spraw związanych z bieżącą działalnością Spółdzielni. Przepisy prawa spółdzielczego uniemożliwiają przywrócenie powoda do pracy, gdyż w tym zakresie konieczne jest spełnienie przesłanek wyborczych określonych w przepisach ustawy oraz statutu. Nadmienila, iż konflikt pomiędzy powodem a osobami reprezentującymi interesy Spółdzielni jest na tyle głęboki, że uniemożliwia on wspólną, rzetelną pracę w związku z czym roszczenie o przywrócenie do pracy zgłoszone przez powoda można uznać za sprzeczne ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Odnośnie zarzutu dotyczącego terminu z art. 52 § 2 k.p. pozwana twierdziła, iż Rada Nadzorcza informacje o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę otrzymała w terminie nie przekraczającym miesiąca wstecz od daty 15 lipca 2015 roku. Rada Nadzorcza odbyła pierwsze posiedzenie z dniem 02 czerwca 2015 roku gdzie zostały zasygnalizowane kłopoty z działaniami Prezesa Zarządu, czyli powoda. Rada Nadzorcza, czekając na upływ dwutygodniowego terminu ukonstytuowania się tego organu, ustaliła na dzień 17 czerwca 2015 roku spotkanie z Zarządem i zobowiązała Zarząd do przedstawienia m.in. planu pracy, planu inwestycji. Pomimo tego w dniu 17 czerwca 2015 roku Prezes Zarządu nie spotkał się z Radą, gdyż bez uzgodnienia opuścił miejsce pracy (**k. 68 – 71**).

Na rozprawie w dniu 25 października 2016 roku powód zmienił żądanie pozwu domagając się zasądzenia od pozwanej kwoty jednorocznego minimalnego wynagrodzenia tytułem odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy i wypłaty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (**k. 155v, zapis z nagrania 01:37:05 – 01:55:38**).

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według dołączonego do akt spisu kosztów (**k. 155v, zapis z nagrania 01:55:38 – 01:57:41**).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód C. R. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółdzielni Mieszkaniowej (...) z siedzibą w T. od 1 lipca 2010 roku na podstawie umów o pracę, ostatecznie na podstawie umowy o pracę z dnia 31 grudnia 2011 roku na czas nieokreślony w wymiarze ½ normy czasu pracy. Umowa o pracę z powodem została zawarta w związku z pełnieniem przez niego funkcji prezesa zarządu pozwanej spółdzielni.

(dowód: umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2011 roku – w aktach osobowych powoda w części B bez foliacji, umowa o pracę z dnia 31 marca 2011 roku – w aktach osobowych powoda w części B bez foliacji, umowa o pracę z dnia 31 grudnia 2010 roku – w aktach osobowych powoda w części B bez foliacji, umowa o pracę z dnia 1 lipca 2010 roku – w aktach osobowych powoda w części B bez foliacji, umowa o pracę z dnia 1 marca 2010 roku – w aktach osobowych powoda w części B bez foliacji, świadectwo pracy z dnia 15 lipca 2015 roku – w aktach osobowych powoda w części c bez foliacji)

Posiedzenia zarządu nie były co do zasady protokołowane, czasami sporządzano notatki służbowe ze spotkań zarządu. Zarząd spółdzielni podejmował uchwały w formie pisemnej, które powód C. R. przekazywał księgowej D. F. polecając jej wpisywanie w ich treści kolejnych numerów porządkowych. Posiedzenia zarządu powód zwoływał za pośrednictwem poczty elektronicznej, czasami osobiście na zasadach koleżeńskich, nieformalnych, ale nie pomijał członków zarządu informując o zebraniach.

(dowód: przesłuchanie powoda – k. 154, 156; zeznania świadka R. S. – k. 135, 136, 137; Protokół z posiedzenia zarządu spółdzielni z dnia 26 sierpnia 2014 roku – k. 127-128; Uchwała zarządu pozwanej z dnia 27 sierpnia 2014 roku – k. 129, 130; Uchwała nr 002/2013 z dnia 5 czerwca 2013 roku – k. 132; Uchwała nr 001/2013 z dnia 5 czerwca 2013 roku – k. 132v-133; Uchwała Rady Nadzorczej nr (...) – k. 72; Uchwała Rady Nadzorczej nr (...) – k. 73; Uchwała Rady Nadzorczej nr (...) – k. 74; Notatka ze spotkania zarządu z dnia 20 kwietnia 2015 roku – k. 139; notatka ze

spotkania zarządu z dnia 16 marca 2015 roku – k. 140; przesłuchanie pozwanego w osobie M. K. – k. 149, 151, Zawiadomienie o posiedzeniu zarządu z dnia 20 sierpnia 2014 roku – k. 131)

W pierwszej połowie roku 2015 zarząd spółdzielni poszukując oszczędności w spółdzielni zaproponował zmianę formy obsługi spółdzielni w zakresie prowadzonej rachunkowości. Zarząd spółdzielni rozpiął konkurs, w którym wybrał zewnętrzny podmiot przedsiębiorcę prowadzącego działalność księgowo-rachunkową, planując zrezygnować z usług dotychczas zatrudnionej na stanowisku księgowej D. F.. Przed przejściem obsługi przez wybraną firmę, w kwietniu zaproponowano D. F. prowadzenie obsługi księgowej w dalszym ciągu do 30 czerwca 2015 roku. D. F. po zapoznaniu się z projektem umowy zlecenie odmówiła jej podpisania wskazując, że zaproponowana jej umowa jest w rzeczywistości umową o pracę. Ostatecznie umowa o pracę z D. F. została podpisana w dniu 11 maja 2015 roku z datą wsteczną od 1 kwietnia 2015 roku. Mimo odmowy podpisania umowy w kwietniu 2015 roku D. F. nie przestała świadczyć pracy polegającej na obsłudze księgowej spółdzielni. W roku 2015 Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę zgodności z prawem zatrudnienia D. F..

(dowód: umowa zlecenie z dnia 1 kwietnia 2015 roku z D. F. – k. 10-11; korespondencja mailowa między D. F. i powodem – k. 12-13; informacja o warunkach zatrudnienia – k. 14; umowa o pracę z dnia 15 kwietnia 2015 roku z D. F. – k. 15; Korespondencja mailowa w sprawie wyboru obsługi księgowej – k. 141; wystąpienie PIP do pozwanego z dnia 31 sierpnia 2015 roku – k. 52-53; nakaz PIP z dnia 31 sierpnia 2015 roku – k. 54-55; zeznania świadka W. B. – k. 99, 101; zeznania świadka K. K. – k. 111v, 113; zeznania świadka R. S. – k. 135, 136, 137; przesłuchanie pozwanego w osobie W. P. – k. 142, 144; przesłuchanie powoda – k. 154, 156)

Powodowi przysługiwał zaległy, niewykorzystany urlop z lat 2012-2014. W grudniu 2014 roku Rada Nadzorcza spółdzielni poleciła powodowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego. Powód wykorzystał część zaległego urlopu w styczniu 2015 roku, a następnie planował wykorzystać 20 dni urlopu w czerwcu 2015 roku. O planowanym urlopie poinformowany był W. B. – przewodniczącego rady nadzorczej spółdzielni. Powód informował o urlopie planowanym w czerwcu 2015 roku członków zarządu R. S. i W. P., którzy nie sprzeciwiali się wykorzystaniu urlopu przez powoda w tym okresie. Członkowie zarządu nigdy nie wyrażali formalnej zgody na korzystanie urlopu wypoczynkowego przez powoda pozostawiając mu decyzje w tych sprawach. W dniu 3 czerwca 2015 roku powód C. R. złożył wniosek urlopowy o udzielenie w dniach 17 – 24 czerwca 2015 roku urlopu obejmującego 24 godziny pracy. Zgodnie z rozkładem czasu pracy między 17 a 24 czerwca 2015 roku powód powinien przepracować trzy dni po 8 godzin. W związku z korzystnymi warunkami pogodowymi i możliwością przeprowadzenia prac budowlano – remontowych w budynkach spółdzielni powód skrócił planowany urlop. Na drzwiach biura zarządu wywieszono informację o zamknięciu biura w dniach urlopu powoda i wskazano telefon członka zarządu R. S. do wiadomości mieszkańców w sprawach pilnych.

Rada nadzorcza spółdzielni podczas posiedzenia w dniu 2 czerwca 2015 roku zaproponowała wspólne spotkanie rady i zarządu spółdzielni w dniu 17 czerwca 2015 roku. W tym celu przewodniczący rady nadzorczej pozostawił w biurze spółdzielni protokół z posiedzenia rady nadzorczej.

(dowód: zeznania świadka R. S. – k. 135, 136, 137; zeznania świadka W. B. – k. 99, 101; zeznania świadka K. K. – k. 111v, 113; przesłuchanie pozwanego w osobie W. P. – k. 142, 144; Wniosek urlopowy powoda z dnia 3 czerwca 2015 roku – k. 75; Informacja wywieszona na drzwiach biura zarządu pozwaney – k. 134, protokół rady nadzorczej – k. 76-77)

W dniu 14 lipca 2015 roku Rada Nadzorcza pozwanego podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska prezesa zarządu pozwaney spółdzielni w związku z nieudzieleniem absolutorium przez Walne Zgromadzenie Członków Spółdzielni w dniu 21 maja 2015 roku.

(okoliczności bezsporne, nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 15 lipca 2015 roku – k. 16; uchwała Rady Nadzorczej nr 8/15 z dnia 14 lipca 2015 roku – k. 17, 59; zeznania świadka J. S. – k. 111v, 113; zeznania świadka K. K. – k. 111v, 113)

W dniu 15 lipca 2015 roku podczas posiedzenia przewodniczący rady nadzorczej spółdzielni J. S. poinformował powoda o odwołaniu ze stanowiska prezesa spółdzielni w dniu 14 lipca 2015 roku, wręczył powodowi uchwałę z dnia 14 lipca 2015 roku. Następnie przewodniczący rady nadzorczej zwrócił się do powoda o wyjaśnienie sposobu prowadzenia dokumentacji spółdzielni, w szczególności posiedzeń zarządu, realizacji remontów dachu w budynku przy ul. (...) i balkonów w budynku przy ul. (...) wobec zgłoszonych przez księgową D. F. zastrzeżeń dotyczących gospodarki finansowej, w tym polecenia jej dokonania przelewu kwoty 70 tysięcy złotych na rachunek bankowy, do innego banku. Powód zaprzeczył, iżby wydawał takie polecenie D. F., wskazał, że prosił o przygotowanie wyliczeń dotyczących wysokości zobowiązań tytułu remontu. Przewodniczący rady nadzorczej J. S., który zredagował treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(okoliczności bezsporne, nadto dowód: wypis protokołu Rady Nadzorczej pozwanego – k. 76-88; pismo D. F. do rady nadzorczej spółdzielni z dnia 15 lipca 2015 roku – k. 58; zeznania świadka J. S. – k. 111v, 113; zeznania świadka K. K. – k. 111v, 113)

Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1750 złotych.

(dowód: zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia powoda – k. 30, 51)

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie zgromadzonych dowodów z dokumentów, dowodów zbliżonych do dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron.

Nie budziły wątpliwości dowody z dokumentów i zbliżonych do dokumentów; nie były kwestionowane przez strony, a strony odwoływały się do ich treści formułując twierdzenia i wnioski.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka W. B., K. K. i R. S.. Zeznania tych świadków były spontaniczne, swobodne; świadkowie podawali okoliczności i fakty, o których posiadali wiedzę, natomiast odmawiali potwierdzenia faktów, co do których nie posiadali informacji. Poza tym, zeznania tych świadków były co do zasady zbieżne, uzupełniały się, tworząc spójną całość.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadka J. S.. Sąd podszedł bardzo ostrożnie do tego dowodu ze względu na zaangażowanie świadka S. w sprawę odwołania ze stanowiska prezesa zarządu i zwolnienia powoda z pracy. Świadek zeznawał jednostronnie i nie potrafił ukryć swojego poglądu na sprawę, a jego zeznania były sprzeczne z innymi dowodami. Sąd uznał za niewiarygodne zeznania w szczególności w części obejmującej jego wyjaśnienia dotyczące powzięcia wiedzy o braku obsługi księgowej dopiero w dniu 30 czerwca 2015 roku z rozmowy z D. F.. Sąd doszedł do przekonania, że jeżeli faktycznie S. przygotowywał spotkanie rady nadzorczej z powodem w dniu 17 czerwca 2016 roku, którego porządek przewidywał te same sprawy jak na kolejnym spotkaniu w dniu 30 czerwca 2015 roku, do którego – jak podawał - przygotowywał się przeglądając dokumenty i rozmawiając z księgową, wówczas niezbędne było zapoznanie się z dokumentacją znajdującą się w biurze spółdzielni. Niewiarygodne w związku z tym były również jego zeznania, w którym podawał, że powziął wiedzę o złożeniu przez powoda wniosku urlopowego. Świadek S. również niejednoznacznie opisywał rozmowę z D. F.. Podawał, że skarżyła się, że nie ma umowy, a przez to domyślał się, że nie pracowała w kwietniu. Później dodawał, że F. również mówiła, że nie świadczyła pracy.

Nie budziły wątpliwości dowody z przesłuchania stron w osobach M. K. i powoda. Przy czym, wyjaśnienia M. K. miały ograniczoną moc dowodową w zakresie przebiegu wydarzeń przed jej powołaniem na stanowisko prezesa. Z kolei wyjaśnienia powoda nie budziły wątpliwości; powód wyjaśniał szczerze, przyznawał się do uchybień, które mógłby zatajać przed sądem, a przedstawiana przez niego relacja z przebiegu zdarzeń znajdowała potwierdzenie w zeznaniach świadków B., K. i S., a także słuchanego w charakterze strony W. P.. Sąd uznał za wiarygodny dowód z przesłuchania strony pozwanej w osobie W. P.. Wyjaśnienia W. P. miały specyficzny charakter, ze względu na postawę jaką P. prezentował przed sądem. P. starał się przedstawiać swoją osobę w korzystnym świetle podając, że

nie miał świadomości tego co się dzieje w sprawach spółdzielni i pracy zarządu pomniejszając swoją rolę w procesie decyzyjnym, wskazując, że nigdy nie akceptował sposobu prowadzenia spraw przez zarząd. Jednakże w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia nie wykluczał, że wiedział o posiedzeniach zarządu i o urlopie powoda w czerwcu 2015 roku.

Powództwo zasługiwał na uwzględnienie, ale – zdaniem Sądu – jedynie do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zdaniem Sądu rozwiązanie umowy z powodem nastąpiło niezgodnie z przepisami prawa pracy. Umowa o pracę została rozwiązana przez oświadczenie złożone powodowi przez podmiot nieuprawniony, zaś przyczyny rozwiązania umowy okazały się nierzeczywiste lub nieuzasadnione.

Zgodnie z art. 1 ust. 7 ustawy z dnia 15 grudnia 2000 roku o spółdzielniach mieszkaniowych w zakresie nieuregulowanym w ustawie do spółdzielni mieszkaniowej stosuje się przepisy ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848, z późn. zm.).

Zgodnie z art. 49 § 2 ustawy z dnia 16 września 1982 roku Prawo spółdzielcze Członków zarządu, w tym prezesa i jego zastępców, wybiera i odwołuje, stosownie do postanowień statutu, rada lub walne zgromadzenie.

Z kolei w myśl art. 52 tej ustawy 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 (1) 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 (§ 2). W razie odwołania członka zarządu zatrudnionego w spółdzielni na podstawie powołania, prawo odwołania go ze stanowiska pracy przysługuje zarządowi spółdzielni (§ 3).

Bezsporne między stronami było, iż rada nadzorcza pozwanej spółdzielni podjęła uchwałę o odwołaniu powoda ze stanowiska w dniu 14 lipca 2015 roku, natomiast w dniu 15 lipca 2015 roku podjęta została przez radę decyzja o zwolnieniu powoda i nastąpiło wręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Niekwestionowane jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego i literaturze prawniczej, iż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę członka zarządu spółdzielni powołanego na to stanowisku powoduje powstanie więzi prawnej o charakterze korporacyjnym wynikającego z powołania na stanowisko członka zarządu oraz niezależnego stosunku pracy wynikającego z faktu zawarcia umowy o pracę. Tak jak powstanie, tak i rozwiązanie stosunku korporacyjnego nie ma wpływu na stosunek pracowniczy i wymaga podjęcia osobnej decyzji przez uprawnionego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 roku, sygn. akt II PKN 255/10, LEX nr 863881). Wskazuje się, że właściwość rady nadzorczej do dokonania czynności prawnych między spółdzielnią a członkiem zarządu, ogranicza się do czynności dotyczących aktualnego członka zarządu i nie rozciąga się na byłych członków tego organu po ich odwołaniu z zarządu (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 310/00, LEX nr 551008). Inaczej rzecz ujmując, rada nadzorcza spółdzielni z chwilą odwołania ze stanowiska członka zarządu traci kompetencję do dokonania rozwiązania umowy o pracę i wobec tego, zgodnie z regułą domniemania kompetencji zarządu spółdzielni (art. 48 § 2 ustawy z 1982 r. - Prawo spółdzielcze), uprawnienie do dokonania tej czynności prawnej przechodzi na zarząd (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2009 roku, sygn. akt II PK 285/08, LEX nr 521923, a także wyrok Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1997 r., I PKN 67/97, LEX nr 30975 i wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 280/03, LEX nr 149435). Przy tym, prezentowane są poglądy, iż dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z prezesem zarządu spółdzielni przez radę nadzorczą spółdzielni, jeżeli decyzja o odwołaniu ze stanowiska prezesa i rozwiązaniu stosunku pracy podejmowana jest w jednym czasie i do wiadomości pracownika, którego dotyczy, dociera ona także jednocześnie (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2001 roku, sygn. akt I PKN 310/00, LEX nr 551008).

W ocenie Sądu odwołanie powoda w dniu 14 lipca 2015 roku ze stanowiska prezesa zarządu spowodowało natychmiastowy skutek w postaci utraty przez powoda funkcji o charakterze korporacyjnym w spółdzielni (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2006 roku, sygn. akt II PKN 255/10, LEX nr 863881). Zresztą taki była zamiar i wola rady nadzorczej, która wskazała w treści uchwały, iż „uchwała wchodzi w życie z dniem 14 lipca 2015”. Z tego względu należało przyjąć, iż powód utracił status członka zarządu po podjęciu uchwały o jego odwołaniu ze stanowiska prezesa zarządu. Jednakże mimo rozwiązania stosunku organizacyjnego w spółdzielni, w dalszym ciągu strony łączył stosunek pracy, który nie został rozwiązany na mocy uchwały. Z tego względu od tej chwili radę nadzorczą spółdzielni należało traktować jako organ spółdzielni nieuprawniony do reprezentowania spółdzielni wobec pracownika. Od dnia 15 lipca 2015 roku rozwiązanie z powodem umowy o pracę mogło nastąpić poprzez oświadczenie złożone przez organ lub osobę uprawnioną w rozumieniu art. 3[1] kp. Zgodnie z art. 48 § 2 kp uprawnionym do reprezentowania spółdzielni jest zarząd spółdzielni, a nie jej rada nadzorcza. Z powyższych względów rozwiązanie umowy o pracę należało traktować jako wadliwe.

Bez znaczenia dla oceny sytuacji są postanowienia w umowie o pracę zawartej między pozwaną a powodem, iż „organem wyznaczonym do wykonywania wobec pracownika czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, w rozumieniu art. 31 § 1 kodeksu pracy, jest Rada Nadzorcza Spółdzielni” (§ 1 umowy o pracę między powodem a pozwanym z dnia 31 grudnia 2011 roku). Regulacja dotycząca właściwości organów, które reprezentują pracodawcę wobec pracownika została określona w art. 3[1] kp. Zgodnie z tym przepisem 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. Zgodnie z art. 48 ustawy Prawo spółdzielcze Zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz (§ 1). Podejmowanie decyzji niezastrzeżonych w ustawie lub statucie innym organom należy do zarządu (§ 2). Z powyższego przepisu wynika domniemanie kompetencji zarządu spółdzielni, które wygasa w sprawach wyraźnie wskazanych jako kompetencje innych organów. W tym świetle uprawnienie do reprezentowania pracodawcy należy do organu zarządzającego tą jednostką (zarząd spółdzielni) albo może być przeniesione na inną osobę poprzez jej wyznaczenie w tym celu przez uprawniony organ. Innymi słowy, uprawnienie w tym zakresie należy wywodzić z ogólnej reprezentacji podmiotu i jego kompetencji do przeniesienia tego uprawnienia na inny organ lub osobę. Nie może zatem być źródłem uprawnienia rady nadzorczej do reprezentowania pracodawcy sama umowa o pracę z pracownikiem – członkiem zarządu, w innym zakresie aniżeli określonym w art. 46 ust. 1 pkt 8 ustawy Prawo spółdzielcze. Zgodnie z art. 46 ust. 1 pkt 8 ustawy Prawo spółdzielcze do zakresu działania rady należy podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowanie spółdzielni przy tych czynnościach; do reprezentowania spółdzielni wystarczy dwóch członków rady przez nią upoważnionych. Przy czym, statut może zastrzec do zakresu działania rady jeszcze inne uprawnienia. Statut może również przekazać do wyłącznej właściwości walnego zgromadzenia podejmowanie uchwał we wszystkich lub niektórych sprawach wymienionych w § 1 pkt 1, 3 oraz 5; w takim wypadku statut może przyjąć dla rady nazwę komisji rewizyjnej (§ 2).

Sąd zwrócił uwagę, iż pozwany nie wykazał, iżby statut spółdzielni przewidywał odmiennie, aniżeli ustawowo przyznane radzie nadzorczej kompetencje. Z treści zaś ust. 1 art. 46 nie wynika, iżby rada nadzorcza spółdzielni miała kompetencje w zakresie reprezentowania spółdzielni jako pracodawcy wobec pracowników we wszystkich sprawach związanych ze stosunkiem pracy. W myśl pkt 8 ust. 1 art. 46 ustawy rada uzyskuje jedynie kompetencje do podejmowania uchwał w sprawie określonych „czynności prawnych”, a nie uzyskała uprawnienia do ogólnej reprezentacji spółdzielni jako pracodawcy.

Z tego względu – w ocenie Sądu – złożenie oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w dniu 15 lipca 2015 roku było wadliwe, gdyż pochodziło od rady nadzorczej, która nie była uprawniona do reprezentacji spółdzielni wobec pracownika – byłego członka zarządu.

Mimo przyjęcia wadliwości oświadczenia pracodawcy, mając na względzie zgłaszane przez cały czas trwania procesu żądanie przywrócenia do pracy, a z drugiej strony wskazywanie przez pozwanego na brak podstaw do powrotu powoda do pracy, Sąd analizował również przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy.

Zgodnie z art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jako naruszenie art. 30 § 4 kp należy traktować sytuację, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie jasna i konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (tak w: wyroku z 12 lipca 2012 r., sygn. akt II PK 305/11, LEX nr 1219436). W konsekwencji, w tym świetle należy przyjąć, iż postępowanie dowodowe przed sądem, w zakresie zasadności wypowiedzenia, w zasadzie ogranicza się do wykazania przez pracodawcę istnienia właśnie tej przyczyny, którą podał pracownikowi w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., sygn. akt IIPK 60/12, LEX nr 1243025). Przed sądem pracodawca nie może już wykazywać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę niż wskazaną w wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, LEX nr 39556, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 331/98, LEX nr 37728) czy też uzupełnić wypowiedzenie w tym zakresie (tak w: wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98, LEX nr 38493).

Powyższe poglądy dotyczące wypowiedzenia znajdują wprost zastosowanie w przypadku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia tj. sąd ocenia zasadność podanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w granicach podanej przez pracodawcę przyczyny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 roku, sygn. akt I PKN 850/00, lex 560530). Chodzi bowiem o realizację funkcji gwarancyjnej wyrażającej się w stabilizacji sytuacji pracownika, który otrzymując oświadczenie pracodawcy powinien mieć możliwość jego zbadania, zweryfikowania i podjęcia w oparciu o wskazane przyczyny decyzji o ewentualnym uruchomieniu procedury sądowej. Przy czym, wskazana w piśmie pracodawcy przyczyna ostatecznie określa granice sporu między stronami; brak jest możliwości jej uzupełnienia w późniejszym okresie, a tym bardziej na etapie postępowania sądowego. Niemniej jednak „związanie” stron przyczynami zwolnienia nie należy utożsamiać z obowiązkiem ich drobiazgowej, kazuistycznej „subsumpcji” ustalonego przez sąd zachowania przypisywanego pracownikowi; istotne jest wskazanie konkretnego zachowania (czynu) pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1999 roku, sygn. akt I PKN 244/99, lex nr 44844, a także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 listopada 2012 roku, sygn. akt II PK 4/12, lex nr 1276226).

W przypadku wskazania kilku niezależnych przyczyn rozwiązania umowy o pracę mają one charakter alternatywy łącznej, w której prawdziwość jednego z elementów zdania logicznego przesądza o prawdziwości całego zdania logicznego. Tak więc, zasadność jednej z wielu przyczyn wskazanych przez pracodawcę, jest wystarczająca do uznania zasadności wypowiedzenia całego oświadczenia pracodawcy.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 i § 2 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, (...), a rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przy tym, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Z tego względu przepis art. 52 kp nie powinien być interpretowany w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Z tego też względu zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. sygn. akt I PKN 300/97, Lex 32981) oraz naruszenie bądź jedynie nawet zagrożenie interesu

pracodawcy, który nie musi przybierać interesu materialnego, ale również wymiar niematerialny (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 roku, sygn. akt I PK 275/12, lex nr 1380854).

W ocenie Sądu nierzeczywistą okazała się przyczyna niepoinformowania przez powoda pracodawcy o udaniu się na urlop w dniach 17-24 czerwca 2015 roku.

Przede wszystkim należy wskazać, iż myli się, zdaniem Sądu, pozwany, iż powód obowiązany był uzyskać zgodę rady nadzorczej pozwanej spółdzielni na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego. W ocenie Sądu organem właściwym w tym zakresie jest zarząd spółdzielni. Zgodnie z art. 48 ustawy Prawo spółdzielcze Zarząd kieruje działalnością spółdzielni oraz reprezentuje ją na zewnątrz (§ 1). Podejmowanie decyzji niezastrzeżonych w ustawie lub statucie innym organom należy do zarządu (§ 2). Jak wyżej wskazano treść tego przepisu stanowi domniemanie kompetencji zarządu spółdzielni, które wygasa w sprawach wyraźnie wskazanych jako kompetencje innych organów. Kompetencje rady nadzorczej spółdzielni – co do zasady, gdyż statut może zastrzec do zakresu działania rady jeszcze inne uprawnienia (§ 2) – określone zostały w art. 46 ustawy Prawo spółdzielcze. Zgodnie z tym przepisem do zakresu działania rady należy: 1) uchwalanie planów gospodarczych i programów działalności społecznej i kulturalnej; 2) nadzór i kontrola działalności spółdzielni poprzez: a) badanie okresowych sprawozdań oraz sprawozdań finansowych, b) dokonywanie okresowych ocen wykonania przez spółdzielnię jej zadań gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem przestrzegania przez spółdzielnię praw jej członków, c) przeprowadzanie kontroli nad sposobem załatwiania przez zarząd wniosków organów spółdzielni i jej członków; 3) podejmowanie uchwał w sprawie nabycia i obciążenia nieruchomości oraz nabycia zakładu lub innej jednostki organizacyjnej; 4) podejmowanie uchwał w sprawie przystępowania do organizacji społecznych oraz występowania z nich;

5) zatwierdzanie struktury organizacyjnej spółdzielni; 6) rozpatrywanie skarg na działalność zarządu; 7) składanie walnemu zgromadzeniu sprawozdań zawierających w szczególności wyniki kontroli i ocenę sprawozdań finansowych; 8) podejmowanie uchwał w sprawach czynności prawnych dokonywanych między spółdzielnią a członkiem zarządu lub dokonywanych przez spółdzielnię w interesie członka zarządu oraz reprezentowanie spółdzielni przy tych czynnościach; do reprezentowania spółdzielni wystarczy dwóch członków rady przez nią upoważnionych.

Sąd zwrócił uwagę, iż pozwany nie wykazał, iżby statut spółdzielni przewidywał odmienne, aniżeli ustawowo przyznane radzie nadzorczej kompetencje. Z treści zaś ust. 1 art. 46 nie wynika, iżby rada nadzorcza spółdzielni miała kompetencje w zakresie wyrażania zgody na udzielanie urlopu pracownikom. Nie daje takiej podstawy wskazany również wyżej pkt 8 ust. 1 art. 46. W tym zakresie rada uzyskała kompetencje do podejmowania uchwał „w sprawach czynności prawnych”. Nie jest natomiast czynnością prawną udzielenie zgody na urlop wypoczynkowy pracownika. Udzielenie zgody należy wprowadzić do zdarzeń prawnych, nieobojętnych prawnie, ale nie prowadzących – co stanowi istotę czynności prawnych - do powstania, zmiany lub ustania stosunku prawnego. (por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, sygn. akt I PKN 527/97, LEX nr 33635).

Zgodnie z art. 163 kp urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167² kp (urlop na żądanie) (§ 1). Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio (§ 1¹). Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (§ 2). Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika-ojca wychowującego dziecko, który korzysta z urlopu macierzyńskiego (§ 3). Zgodnie zaś z art. 167² pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Z powyższego wynika, że pracodawca nie jest obowiązany do ustalania planu urlopów, gdy w zakładzie nie działa organizacja związkowa. W takim przypadku ustalenie terminu urlopu następuje poprzez porozumienie między

pracownikiem a pracodawcą, przy czym „porozumienie” należy rozumieć jako zgodę pracodawcę. Nie dotyczy to jednak urlopu w trybie na żądanie (art. 167² kp).

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, iż powód planował urlop w czerwcu 2015 roku i uzgodnił z członkiem zarządu R. S. i W. P., że będzie korzystał z urlopu w wymiarze 20 dni. Jednakże ze względu na panujące dobre warunki pogodowe powód zdecydował się skrócić urlop i przystąpić do prac remontowych budynków i skorzystać z urlopu w dniach 17 – 24 czerwca 2015 roku. Zgodnie z art. 54 § 3 ustawy prawo spółdzielcze oświadczenia pisemne skierowane do spółdzielni, a złożone w jej lokalu albo jednemu z członków zarządu lub pełnomocnikowi, mają skutek prawny względem spółdzielni. Świadek R. S. wyraźnie wskazał, że wiedział o planowanym urlopie powoda, uznawał za konieczne wykorzystanie zaległego urlopu przez powoda i nie był zaskoczony jego nieobecnością. Z kolei W. P. zastrzegł się niepamięcią, ale nie potrafił zaprzeczyć, że wiedział o zaplanowanym urlopie powoda w czerwcu 2015 roku, z którego zasadnością, ze względu na konieczność wykorzystania, się zgadzał i miał świadomość konieczności jego wykorzystania przez powoda.

Sąd zważył również, iż z adnotacji na wniosku urlopowym wynika, iż powód świadczył pracę według rozkładu pracy, w którym pracował w tym okresie w poniedziałek i środę po 8 godzin. Stąd okres od 17 do 24 czerwca obejmował trzy dni pracy powoda. W ocenie Sądu nie ma również przeszkód, aby uznać, iż powód korzystał z urlopu w trybie art. 167² kp.

Nie było podstaw do przyjęcia, że uzasadniona była przyczyna zwolnienia powoda określona jako „rażące niedbalstwo w prowadzeniu dokumentacji Spółdzielni, za którą był (...) [powód – SR w Malborku] odpowiedzialny ; to jest brak protokołów posiedzeń od 2010 roku do dzisiaj z posiedzeń Zarządu Spółdzielni jak i wspólnych Posiedzeń Zarządu i Rady Nadzorczej. Nie numerowanie uchwał zarządu co pozbawia te dokumenty i działania w oparciu o nie mocy prawnej. Nie informowanie wszystkich członków Zarządu o posiedzeniach tego organu.”.

Zdaniem Sądu, brak numerów uchwał nie pozbawia tych decyzji ważności. Uchwała jest jedynie sposobem i formą podjęcia decyzji w określonej sprawie przez kolegialny organ spółdzielni. Złożenie oświadczenia woli w sprawie, w której podjęto uchwałę, następuje przez działanie osób reprezentujących spółdzielnię. Ustawa Prawo spółdzielcze nie określa przy tym formy, która powinna być nadana uchwale zarządu spółdzielni. Istotna jest więc jedynie treść uchwały, która wyraża stanowisko uprawnionego organu spółdzielni. Numer, którym zwyczajowo opatrzone są uchwały, ma charakter jedynie porządkujący i systematyzujący dokumentację pracy zarządu. W żadnym razie natomiast brak numerów porządkowych nie pozbawia uchwał zarządu ich ważności i skuteczności.

Brak jest również w przepisach prawa obowiązku protokolowania posiedzeń zarządu. Przyjmuje się w orzecznictwie, że protokoły, a dokładniej ich treść, posiedzeń organów spółdzielni mają charakter jedynie dowodowy; mogą potwierdzić lub zaprzeczyć istnieniu określonych decyzji zapadających podczas posiedzeń i okoliczności ich podjęcia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2012 roku, sygn. akt II PK 121/12, LEX nr 1284747). Pozwany nie wykazał, iżby obowiązek prowadzenia protokołów wynikał z wewnętrznych przepisów obowiązujących w spółdzielni. Z tego względu brak protokołów, co powód przyznawał, nie może stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pozwany nie wykazał również prawdziwości zarzutu „nie informowania” członków o posiedzeniach zarządu. Przede wszystkim zaś, nie wskazał, którzy członkowie nie byli informowani o posiedzeniach, a także nie wskazał, o których na posiedzeniach nie byli informowani. Z kolei z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, iż zarówno świadek S., jak W. P. otrzymywali informacje o zwoływanych posiedzeniach zarządu. Wprawdzie P. podawał, że posiedzenia zarządu miały charakter bardziej lub mniej formalny, ale nie zgłaszał, że nie wiedział o organizowanych posiedzeniach.

Nie był zasadny zarzut, iż powód „poprzez swoje niekompetentne działania pozbawił (...) spółdzielnię mieszkaniową(...) obsługi księgowej od 01.04.2015 r. do 14.04.2015 r.”. Sąd zwrócił uwagę, iż pozwany na żadnym etapie postępowania nie wskazał na „niekompetentne działania” powoda, które spowodowały „pozbawienie” pozwanej obsługi księgowej. Z materiału dowodowego wynika, iż powód zaproponował dotychczasowej księgowej D. F. zawarcie umowy zlecenie od dnia 1 kwietnia 2015 roku przesyłając propozycję umowy w dniu 9 kwietnia 2015 roku. Ostatecznie jednak wobec

odmowy podpisania umowy zlecenie i żądania podpisania umowy o pracę strony doprowadziły w dniu 11 maja 2015 roku do podpisania umowy o pracę z datą 15 kwietnia 2015 roku z takim samym zakresem obowiązków jaki wynikał z umowy zlecenie. Nie wynika z materiału dowodowego zaoferowanego, a uznanego za wiarygodny, przez pozwanego, iżby księgowa D. F. zaprzestała świadczenia pracy na rzecz spółdzielni w okresie od 1 do 14 kwietnia 2015 roku. Nie dostrzegli tego członkowie zarządu, ani też nie doszło do zdarzeń, które naruszyły interes pracodawcy na tym odcinku działalności.

Poza tym, przyczyna tak sformułowana tj. brak pracownika zajmującego się obsługą księgową per se nie może stanowić w okolicznościach niniejszej sprawy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zgodnie z ustawą z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości księgi rachunkowe prowadzi jednostka (art. 11), poza tym kierownik jednostki, o ile odrębne przepisy nie stanowią inaczej, ponosi odpowiedzialność za wykonywanie obowiązków w zakresie rachunkowości określonych ustawą, w tym z tytułu nadzoru, również w przypadku, gdy określone obowiązki w zakresie rachunkowości - z wyłączeniem odpowiedzialności za przeprowadzenie inwentaryzacji w formie spisu z natury - zostaną powierzone innej osobie lub przedsiębiorcy, o którym mowa w art. 11 ust. 2, za ich zgodą. Przyjęcie odpowiedzialności przez inną osobę lub przedsiębiorcę powinno być stwierdzone w formie pisemnej. W przypadku gdy kierownikiem jednostki jest organ wieloosobowy, a nie została wskazana osoba odpowiedzialna, odpowiedzialność ponoszą wszyscy członkowie tego organu. (art. 4 ust. 5). Z kolei, przez kierownika jednostki - rozumie się członka zarządu lub innego organu zarządzającego, a jeżeli organ jest wieloosobowy - członków tego organu, z wyłączeniem pełnomocników ustanowionych przez jednostkę. W przypadku spółki jawnej i spółki cywilnej za kierownika jednostki uważa się wspólników prowadzących sprawę spółki, w przypadku spółki partnerskiej - wspólników prowadzących sprawę spółki albo zarząd, a w odniesieniu do spółki komandytowej i spółki komandytowo-akcyjnej - komplementariuszy prowadzących sprawę spółki. W przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą za kierownika jednostki uważa się tę osobę; do osób wykonujących wolne zawody przepis ten stosuje się odpowiednio. Za kierownika jednostki uważa się również likwidatora, a także syndyka lub zarządcę ustanowionego w postępowaniu restrukturyzacyjnym (art. 3 ust. 1 pkt 6 ustawy o rachunkowości). Z powyższego wynika, że co do zasady nie ma obowiązku zatrudniania dodatkowych osób do „obsługi księgowej” jednostki. Brak osoby, której wprost powierzono czynności z tego zakresu nie oznacza, że niezapewnienia „obsługi księgowej”. Czynności „obsługi księgowej” prowadzone mogą być bezpośrednio przez osoby odpowiedzialne za nie w myśl przepisów ustawy o rachunkowości albo przenoszone na inne osoby zatrudniane w tym celu. Pozwany nie wykazał natomiast, że obsługa spółdzielni na tym odcinku działalności nie była sprawowana. Nie wystarczające było wykazywanie, że nie podpisano z D. F. umowy, a nawet, że faktycznie nie świadczyła pracy. Nawet gdyby przyjąć te twierdzenia za udowodnione, nie oznacza to, iż doszło do „pozbawienia” spółdzielni „obsługi księgowej”.

Mając powyższe na względzie Sąd uznał żądanie powoda za uzasadnione co do zasady, zaś co do wysokości jedynie w kwocie równej wynagrodzeniu za 3 miesiące.

W ocenie Sądu nie zasługiwało na uwzględnienie żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości przewyższającej wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia urlopowego. Na rozprawie w dniu 25 października 2016 roku powód zmienił żądanie w ten sposób, że zażądał wyłącznie zasądzenia odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za jeden rok. W związku ze stanowiskiem powoda przewodniczący składu zapytał powoda czy zmiana żądania spowodowana jest rezygnacją z zamiaru pracy w pozwanej spółdzielni. Powód zaś przyznał, że nie chce wracać do pracy w pozwanej spółdzielni (zapis z rozprawy w dniu 25 października 2016 roku 1:37:05 i dalej).

Zgodnie z art. 56 § 1 Kp 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. W myśl art. 58 Kp w związku art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw to jest w brzmieniu obowiązującym do dnia 21 lutego 2016 roku odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na

czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Powód zatrudniony był na czas nieokreślony przez czas dłuższy niż 3 lata. Z tego względu – zgodnie z art. 36 w związku z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie innych ustaw, przysługiwałby mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia.

Nie było ostatecznie przedmiotem sporu, iż powód znajdował się w tzw. okresie ochronnym, o którym w art. 39 kp wyłączającym możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, do którego odwołuje się art. 57 § 2 kp. Zgodnie z art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Powód urodzony w dniu (...) osiągnąłby wiek emerytalny z ukończeniem(...) 22 marca 2019 roku. (art. 24 ust. 1b pkt 15 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych Dz. U. 2016.887). Z tego względu okres 4 lat rozpoczął bieg 22 marca 2015 roku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego rozważana była na gruncie kodeksu spółek handlowych kwestia możliwości przywrócenia do pracy odwołanych ze stanowiska członków zarządów. W wyroku z dnia 6 maja 2009 roku w sprawie sygn. akt II PK 285/08 (LEX nr 521923) Sąd Najwyższy odmówił odwołanemu członkowi zarządu, z którym rozwiązano niezgodnie z prawem umowę o pracę prawa powrotu na zajmowane stanowisko, nawet w przypadku pracownika tzw. chronionych w rozumieniu art. 39 kp, wskazując na treść art. 203 ksh, uznając za dopuszczalne zasądzenie w takim przypadku wyłącznie odszkodowania. Wskazał przy tym, iż odszkodowanie powinno przysługiwać chronionemu pracownikowi w wysokości równej wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 sierpnia 2006 roku w sprawie III PK 53/06 (LEX nr 299167). Za przeciwny pogląd należy traktować tezy zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2010 roku, sygn. akt II PK 131/10 (LEX nr 794786), a także postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 12 sierpnia 2009 roku, sygn. akt II PZP 8/09 (LEX nr 707734). Wydaje się, że jako rozstrzygnięcie tej kwestii należy traktować treść uchwały Sądu Najwyższego podjętej w składzie 7 sędziów z dnia 16 maja 2012 roku sygn. akt III PZP 3/12 (LEX nr 1148245), w której udzielając odpowiedzi na pytanie sądu powszechnego Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku rozwiązania z naruszeniem prawa umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej odwołanym na podstawie art. 203 § 1 lub art. 370 § 1 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych (Dz.U. Nr 94, poz. 1037 ze zm.) nie jest wyłączone roszczenie o przywrócenie do pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego w Malborku przyjęć zatem należy, iż w takim przypadku znajduje zastosowanie art. 45 § 2 i 3 kp w związku z art. 56 § 2 kp tak jak w przypadku pracownika, którego nie łączy z pracodawcą inny organizacyjny stosunek prawny. Generalną zasadą jest wówczas – bez możliwości zasądzenia odszkodowania (art. 45 § 2 kp) - przywrócenie więzi pracowniczej (art. 45 § 3), a jedynie szczególnym wyjątkiem – w oparciu o art. 8 kp - odszkodowanie zamiast powrotu do pracy. Powyższe poglądy i rozważania Sądu Najwyższego prezentowane były na gruncie przepisów kodeksu handlowego, jednakże ze względu na tożsamość istoty problemu uprawnione jest ich wykorzystanie w odniesieniu do sytuacji członków zarządu spółdzielni zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

W ocenie Sądu przyjęcie za dopuszczalne żądanie przywrócenia do pracy pracownika spółdzielni podlegającego szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy powoduje konieczność spojrzenia na wcześniejsze poglądy dotyczącego wysokości odszkodowania wyrażone w orzeczeniach Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 maja 2009 roku w sprawie sygn. akt II PK 285/08) z innej perspektywy, z uwzględnieniem stanowiska Sadu najwyższego dotyczącego przywrócenia pracownika - byłego członka zarządu do pracy. Jeżeli pracownikowi – członkowi zarządu, o którym mowa w art. 39 kp przysługuje prawo żądania przywrócenia do pracy (art. 56 § 1 kp), a w przypadku podjęcia pracy wynagrodzenie w wysokości za czas pozostawania bez pracy (art. 57 § 1 i 2 kp), wówczas wysokość odszkodowania w rozumieniu art. 58 kp nie powinna być kształtowana w wysokości za czas pozostawania bez pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 kp, do których odwołuje się art. 56 § 2 kp mają na celu przede wszystkim ochronę trwałości stosunku pracy osoby w wieku, który utrudnia podjęcie nowej pracy z powodu utraty zdolności psychofizycznych, dezaktualizacji wykształcenia, słabszej pozycji konkurencyjnej wobec osób młodszych posiadających bardziej aktualne

i przydatne kwalifikacje oraz ze względu na zbliżający się termin nabycia prawa do emerytury. Celem ustawodawcy było podtrzymanie, do czasu nabycia praw emerytalnych, stosunku pracy w sytuacji nierównej pozycji z powodu wieku pracownika na rynku pracy i umożliwienie uzyskania odpowiedniego stażu składkowego. Ratio legis tego rozwiązania podkreśla również obowiązek wypłaty wynagrodzenia za cały okres wynagrodzenia, ale pod warunkiem podjęcia pracy w określonym terminie (art. 57 § 1 kp). Jeżeli pracownik ma możliwość skorzystania z roszczenia przywrócenia do pracy, a pod warunkiem podjęcia pracy otrzymania wynagrodzenia zgodnie z celem ochrony stosunku pracowniczego w wieku emerytalnym, to nie znajduje uzasadnienia roszczenie o wypłatę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy tylko z tego powodu, że pracownik objęty jest ochroną z art. 39 kp natomiast nie jest zainteresowany trwałością stosunku pracy.

Sąd rozważał również czy żądanie odszkodowania w zgłoszonej wysokości nie stanowi żądanie oparte o art. 471 kc w związku z art. 300 kp. Jednakże formułując żądanie odszkodowania powód odwoływał się wyraźnie do swojego statusu osoby chronionej w myśl art. 39 kp jedynie błędnie oceniając rozmiar przysługującego roszczenia. Nie odwoływał się natomiast do innych okoliczności, które można by traktować jako żądania „dodatkowego” odszkodowania.

Powód formułując ostatecznie żądanie pozwu zrezygnował z kontynuowania zatrudnienia u pozwanego i nie był zainteresowany podtrzymaniem więzi pracowniczej, a jedynie otrzymaniem odszkodowania. W tym stanie rzeczy Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 5250 złotych (3 miesiące x 1750 złotych) tytułem odszkodowania, w pozostałej części zaś powództwo oddalił (punkt I i III wyroku).

Konsekwencją uwzględnienia powództwa związanego z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę było uwzględnienie sprostowania świadectwa pracy. Zgodnie z art. 97 § 3 kp jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Mając na względzie powyższe, a także żądanie powoda, Sąd rozstrzygnął w tej kwestii, zgodnie z żądaniem powoda, w punkcie II wyroku.

Rozstrzygając o kosztach procesu Sąd kierował się zasadą stosunkowego rozliczenia kosztów. Zgodnie z art. 100 kpc w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu.

Powód żądał zasądzenia rocznego wynagrodzenia w wysokości 21.000 (1750 złotych x 12 miesięcy). Sąd uwzględnił żądanie powoda do kwoty 5250 złotych to jest w 25%.

Pozwany domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 1800 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego i 401,18 złotych tytułem wydatków (kosztów podróży) poniesionych przez pełnomocnika celem stawienia się w sądzie na rozprawach (k. 153).

Żądanie nie zasługiwało na uwzględnienie w całości. Stawka wynagrodzenia pełnomocnika w sprawie o odszkodowanie związanej z rozwiązaniem umowy o pracę należy określać na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w brzmieniu obowiązującym do 31 lipca 2015 roku tj. w związku z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawach opłat za czynności adwokackie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 roku, sygn. akt II PZ 2/13, LEX nr 1168871) to jest w wysokości 60 złotych.

Nie budziła wątpliwości zasadność wydatków związanych ze stawiennictwem pełnomocnika pozwanego na rozprawę, który stawił się na każdym posiedzeniu.

Opłatę od pozwu Sąd ustalił na kwotę 1050 złotych w części obejmującej żądanie zasądzenia odszkodowania i 30 złotych od żądania pozwu o wydanie świadectwa pracy.

Powództwo o zasądzenie odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie w 25% to jest powód wygrał proces w 25% zaś pozwany w 75%. Z tego względu powód obowiązany był zwrócić pozwanemu koszty procesu poniesione przez niego w 75%; $75\% \times (401,18 \text{ złotych} + 60 \text{ złotych})$ to jest 345,89 złotych. W tym zakresie Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 100 kpc w związku z art. 109 kpc w związku z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w brzmieniu obowiązującym do 31 lipca 2015 roku w związku z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawach opłat za czynności adwokackie.

W ten sam sposób Sąd rozstrzygnął o kosztach sądowych w punkcie V wyroku. Koszty sądowe obejmowały w niniejszej sprawie jedynie opłatę sądową, od których uiszczenia powód był zwolniony z mocy prawa, która obciążała pozwanego w części, w której pozwany przegrał proces tj. w 25%. Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w związku z art. 113 ust. 1 w związku z art. 21 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w związku z art. 100 kpc Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Malborku kwotę 263 złotych ($1050 \text{ złotych} \times 25\%$).