

Sygn. akt VI P 306/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2020 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Ławnicy: Piotr Rudzki, Bożena Wojdyga

Protokolant: Maciej Jargiełło

po rozpoznaniu w dniu 18 lutego 2020 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa W. J.

przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda W. J. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 855,00 złotych (osiemset pięćdziesiąt pięć 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego;
3. nie obciąża stron kosztami procesu – opłaty od pozwu.

Piotr Rudzki, sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska Bożena Wojdyga

Sygn. akt VI P 306/17

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 lipca 2017 roku powód W. J. wniósł o przywrócenie go do pracy na stanowisku Dyrektora Generalnego – członka zarządu z zachowaniem dotychczasowego wynagrodzenia, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 30 czerwca 2017 roku podjęta została uchwała o odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki, ponadto w dniu 3 lipca 2017 roku wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie powoda przyczyny podane w wypowiedzeniu zostały określone w sposób niekonkretny oraz ogólnikowy. Powód dodał, że nie zna faktycznych przyczyn, dla których rozwiązano z nim umowę o pracę.

**(pozew – k. 1 – 8)**

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że wypowiedzenie było w pełni uzasadnione i odbyło się zgodnie z przepisami prawa.

**(odpowiedź na pozew – k. 39 – 49)**

**Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 2 stycznia 2006 roku na stanowisku Dyrektora Generalnego – Członka Zarządu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.349,65 zł brutto.

Ponadto powód jest współnikiem pozwanej spółki, posiada on 250 udziałów, zaś drugi współnik J. M. - 750 udziałów. Pozwana spółka zajmowała się handlem cygar.

**(dowód: umowa o pracę – k. 1 cz. B a/o powoda, odpis KRS – k. 20 – 22, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 53)**

Do obowiązków powoda na stanowisku Dyrektora Generalnego – członka zarządu należały szeroko pojęte sprawy z zakresu zarządzania, sprzedaży i marketingu, administracji i finansów oraz zarządzania personelem. Powód m. in. miał koordynować działalność wszystkich działów firmy, ustalać i zatwierdzać zadania i cele sprzedaży oraz wewnętrzne procedury służące osiągnięciu celów przez firmę.

**(dowód: zakres obowiązków – k. 8 cz. B a/o powoda)**

W toku badania sprawozdania finansowego pozwanej spółki za rok obrotowy 2016 zewnętrzny audytor zidentyfikował salda należności od kontrahentów: B. & Co., A. (...), (...) S.A., Q. and V. B. ( (...)), B. S.r.l., (...) COMPANY na łączną kwotę 239.306,96 zł brutto, dla których zostały wykonane płatności, natomiast nie zidentyfikowano uprzednio faktur ujętych w księgach rachunkowych lub płatność została przyporządkowana do błędnego kontrahenta. Podczas badania sprawozdania finansowego nie zostały również przedstawione dokumenty potwierdzające przeprowadzenie inwentaryzacji humidorów (wartość wykazywana w księgach rachunkowych: 30.740,12 zł) oraz znaków akcyzowych (wartość wykazywana w księgach rachunkowych: 22.809,10 zł).

Ponadto na podstawie obserwacji inwentaryzacji oraz sposobu ułożenia towarów w dniu 3 stycznia 2017 roku stwierdzono brak oznaczenia poszczególnych miejsc w magazynie, co stwarzało ryzyko pomyłki przy wystawianiu dokumentów przyjęcia i wydania towaru w przypadku braku bardzo dobrej znajomości asortymentu przez personel. Dodatkowo rozliczenie inwentaryzacji za 2016 rok wykazało istotne wartości nadwyżek (175.803,35 zł) i niedoborów (195.040,26 zł). Protokół wykazanych różnic wykazał zaś istotne braki i nadwyżki ilościowe.

**(dowód: informacja z badania sprawozdania finansowego wraz z załącznikami – k. 54 – 59, arkusz inwentaryzacyjny – k. 68 – 95, zeznania świadka G. S. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. Od 02:10:18 do 02:48:07)**

Do września 2016 roku księgowość była prowadzona przez zewnętrzne biuro księgowe, współpraca pomiędzy nim a powodem nie układała się zbyt dobrze, było szereg błędów w zakresie prowadzenia księgowości. Powód podjął decyzję o zatrudnieniu od września 2016 roku własnego księgowego, którego celem było wyprostowanie błędów wygenerowanych przez poprzedników i ustawienie systemu raportowania. Nowemu księgowemu udało się wyprowadzić bardzo wiele niedociągnięć z przeszłości. Na moment zwolnienia powoda istniały jeszcze błędy, które nie zostały poprawione, ale sam proces ich naprawy był w toku np: płatności kilku firmom bez dokumentu księgowego. Ostatecznie do czasu zwolnienia powoda nie udało się naprawić wszystkich błędów.

**(dowód: zeznania świadka B. M. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 00:32:16 do 01:47:00, zeznania świadka A. N. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 01:47:00 do 02:10:18)**

Pracownicy pozwanej spółki wielokrotnie sygnalizowali powodowi, że magazyn nie funkcjonuje właściwie, że nie jest uporządkowany, zdarzają się kradzieże. Zgłaszane były również braki towaru na magazynie. Na początku 2017 roku

magazyn został przeniesiony w nowe miejsce, gdzie większa powierzchnia magazynowa umożliwiła ułożenie towarów w sposób bardziej zorganizowany. W lipcu 2017 roku magazyn był już uporządkowany.

Sytuację w magazynie pogarszały zwroty towaru ze sklepów upadającej sieci (...). Towar zwracany był do pozwanej spółki na paletach. Nie był on jednak rozkładany na magazynie, ponieważ brakowało dokumentów związanych ze zwrotami. W celu zmagazynowania towaru z (...) spółka wynajęła na pewien czas dodatkowe pomieszczenie magazynowe.

Braki i niedobory towarów na magazynie były wynikiem jego złej organizacji, chaosu w magazynie. Wynikały one z różnic między dokumentami, a rzeczywistym stanem magazynowym.

**(dowód: zeznania świadka B. M. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 00:32:16 do 01:47:00, zeznania świadka A. N. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 01:47:00 do 02:10:18, zeznania świadka A. O. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 01:09:34 do 01:37:52, zeznania świadka U. E. – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:37:49 do 02:01:25)**

W pozwanej spółce nikt nie prowadził ewidencji humidorów (opakowań na cygara). Część z nich pozwana spółka wynajmowała kontrahentom, jednak nikt tego nie ewidencjonował. Nie były sporządzane także żadne umowy najmu czy użyczenia humidorów dla poszczególnych sklepów.

**(dowód: zeznania świadka B. M. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 00:32:16 do 01:47:00, zeznania świadka U. E. – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:37:49 do 02:01:25)**

W pozwanej spółce (...) była osobą odpowiedzialną za prowadzenie ewidencji znaków akcyzowych. Znajdowały się one w składzie celnym, czyli w odrębnym pomieszczeniu, do którego było jedno wejście i gdzie był zamontowany alarm. Do składu celnego dostęp miała U. E. i powód. Znaki akcyzowe również nie były prawidłowo ewidencjonowane.

**(dowód: zeznania świadka B. M. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 00:32:16 do 01:47:00, zeznania świadka U. E. – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:37:49 do 02:01:25)**

Zgodnie z § 17 ust. 1 umowy pozwanej spółki zarząd spółki składa się z jednej do trzech osób powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą. Uchwałą nr 1 z dnia 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza pozwanej spółki odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu tej spółki. Uchwała weszła w życie z dniem podjęcia. Jednocześnie uchwałą nr 2 z dnia 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza powołała B. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu spółki.

**(dowód: umowa spółki – k. 23 – 28, uchwała nr 1 z dnia 30.06.2017r. – k. 183, uchwała nr 2 z dnia 30.06.2017r. – k. 184)**

Zgodnie z § 19 ust. 4 i 5 umowy pozwanej spółki zaciąganie i udzielanie pożyczek lub kredytów, a także zawieranie, zmiana i rozwiązywanie umów leasingu, najmu i dzierżawy lub innych podobnych umów wymagały zgody Rady Nadzorczej. Z kolei z §16 ust. 2 umowy pozwanej spółki wynika, że zgoda ta jest wyrażana w formie uchwały Rady Nadzorczej.

Dnia 20 grudnia 2016 roku powód w imieniu pozwanej spółki jako prezes jej zarządu zawarł umowę leasingu operacyjnego, z kolei dnia 1 grudnia 2016 roku zawarł on umowę kredytu na kwotę 800.000,00 zł. W obu przypadkach zawarcie tych umów nie było poprzedzone wymaganymi uchwałami Rady Nadzorczej wyrażającymi na nie zgodę.

**(dowód: umowa spółki – k. 23 – 28, umowa leasingu operacyjnego z dnia 20.12.2016r. wraz z załącznikami i umową o zobowiązującą do sprzedaży – k. 203 – 219, umowa kredytu z dnia 01.12.2016r. wraz z załącznikami – k. 220 – 227, zeznania świadka J. M. – k. 415 verte – 417, zeznania świadka R. J. – k. 418 – 419)**

Zgodnie z §18 ust. 6 umowy pozwanej spółki zarząd był zobowiązany do składania Przewodniczącemu Rady Nadzorczej raportów w ciągu 20 dni od dnia zakończenia każdego miesiąca kalendarzowego: sprawozdania z wykonania planu rocznego, business planu lub budżetu, o ile zostały przyjęte w spółce, rachunku zysków i strat, bilansu, aktualizowanych co miesiąc planów wpływów i wydatków (cash flow) na najbliższe trzy miesiące, zestawienia stanu sald i rachunków bankowych oraz innych sprawozdań i raportów wymaganych przez Radę Nadzorczą.

Powód przysyłał Radzie Nadzorczej cotygodniowe wyniki sprzedaży sklepów. Rada Nadzorcza oczekiwała jednak raportów w odpowiedniej formie tj; bardziej przejrzystych i czytelnych niż raporty przesyłane przez powoda. Wzór raportu zaproponowany przez Radę Nadzorczą w 2016 roku nie był początkowo przystosowany do działalności prowadzonej przez pozwaną i danych, jakimi dysponował powód. Dopiero po 4 miesiącach pracy z księgowym udało się wyciągnąć dane istotne z punktu widzenia oczekiwanego wzoru. Powód nie informował Rady Nadzorczej, że wzór raportu jest niedostosowany do spółki. Ponadto raporty przesyłane przez powoda nie zawierały informacji istotnych dla RN.

**(dowód: umowa spółki – k. 23 – 28, zeznania świadka J. M. – k. 415 verte – 417, zeznania świadka Ł. B. – k. 417 – 418, zeznania świadka R. J. – k. 418 – 419 , korespondencja mailowa – k. 228 – 230 i k. 247 – 248, zeznania świadka M. W. (1) – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:03:25 do 00:53:15, maile z raportami z cotygodniowymi wynikami sprzedaży sklepów - k. 133 – 137)**

W dniu 3 lipca 2017 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu przez Radę Nadzorczą spółki oraz utratę zaufania niezbędnego do wykonywania obowiązków. Pracodawca wskazał także, że dotychczasowa współpraca powoda z Radą Nadzorczą spółki została oceniona negatywnie z uwagi na niestosowanie się do postanowień par. 19 umowy spółki i par. 18 ust. 6 umowy spółki oraz nieprawidłowe prowadzenie spraw spółki, w szczególności:

- wykonanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie płatności,
- nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów),
- nieprawidłowości w inwentaryzacji humidatorów oraz znaków akcyzowych,
- nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki,
- wyniki inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory),

co powodowało ryzyka dla spółki, jakie wiążą się z tymi nieprawidłowościami.

W czasie spotkania na którym wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę tj; dnia 3 lipca 2017 roku powód zadawał pytania dotyczące przyczyn wypowiedzenia. Przyczyny wypowiedzenia były dla powoda zrozumiałe i jasne, ale nie zgadzał się z nimi. Spotkanie trwało około 2,5 – 3 godziny.

**(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 12 – 13, zeznania powoda W. J. – protokół rozprawy z dnia 18.02.2020r. od 00:30:06 do 02:21:25)**

Powód przez większość kontrahentów spółki był dobrze oceniany, nie mieli oni żadnych zastrzeżeń odnośnie współpracy z nim. Zastrzeżenia pojawiły się jednak we współpracy powoda z przedstawicielem firmy zajmującej się marką D. – M. W. (2). Głównie chodziło o zmniejszoną sprzedaż produktów marki D., brak skoordynowanych działań marketingowych, problemy z płatnościami oraz ze sklepem otwartym w P.. Ponadto na współpracę z powodem skarżyli się również przedstawiciele firmy (...), co doprowadziło do zakończenia tej współpracy. Pojedyncze sygnały dochodziły też od innych kontrahentów.

**(dowód: zeznania świadka K. K. – protokół rozprawy z dnia 11.09.2018r. od 00:14:33 do 00:32:16, zeznania świadka K. G. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 00:57:06 do 01:09:34, zeznania świadka P. S. – protokół rozprawy z dnia 06.11.2018r. od 01:37:52 do 01:47:34, zeznania świadka B. F. – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:10:56 do 00:20:02, zeznania świadka M. M. (1) – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:20:37 do 00:29:12, zeznania świadka H. P. – protokół rozprawy z dnia 26.02.2019r. od 00:29:48 do 00:37:40, mail z dnia 13.04.2017r. - k. 65 – 67, zeznania świadka M. W. (2) – k. 514 – 516, zeznania świadka J. M. – k. 415 verte – 417, zeznania świadka Ł. B. – k. 417 – 418, zeznania świadka R. J. – k. 418 – 419, zeznania świadka B. P. – protokół rozprawy z dnia 07.11.2019r. od 00:04:19 do 00:44:38)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda złożonych na rozprawie, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków B. M. i A. N., ich zeznania są bowiem spójne i zgodne, wzajemnie ze sobą korespondują. Świadkowie zgodnie potwierdzają, że na magazynie pozwanej spółki były liczne nieprawidłowości, chaos organizacyjny, że zgłaszali to wielokrotnie powodowi. Potwierdzają oni również błędy księgowo, a także problemy z inwentaryzacjami w spółce, w tym z brakiem dokumentów i poprawnego ewidencjonowania humidorów i znaków akcyzowych. Wiarygodne w całości są również zeznania świadka A. O., który także potwierdził chaos i bałagan na magazynie pozwanej spółki, który udało się opanować dopiero po przeprowadzce do nowej siedziby. Świadek potwierdził również, że było bardzo dużo zwróconego towaru, jednak brak było do niego prawidłowej dokumentacji. Sąd dał wiarę w całości również zeznaniom świadka U. E., która z kolei potwierdziła zły stan magazynu i panujący w nim nieporządek, a także wynikające z tego braki ujawniane podczas inwentaryzacji. Świadek U. E. potwierdziła także nieprawidłowości w gospodarowaniu humidorami.

Sąd dał wiarę w całości również zeznaniom świadka G. S., znajdują one bowiem potwierdzenie w dokumentacji poaudytowej złożonej do akt sprawy, a także w zeznaniach wskazanych wyżej świadków co do nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki, inwentaryzacji, ewidencji humidorów i znaków akcyzowych, oraz błędów księgowych.

Odnosnie zeznań świadków M. W. (1), J. M., Ł. B. i R. J. Sąd również uznał ich zeznania za wiarygodne w całości. Zeznania te są spójne, a ponadto znajdują potwierdzenie w materiale dowodowym złożonym do akt sprawy w postaci korespondencji mailowej z M. W. (2) oraz w jej zeznaniach, potwierdzających złą współpracę powoda z klientem, a także w korespondencji mailowej dotyczącej nieprawidłowego raportowania przez powoda do rady nadzorczej. Świadek M. W. (1) zeznał, że co prawda plany sprzedażowe marki D. faktycznie były wygórowane, jednak to do powoda jako prezesa zarządu należała ostateczna decyzja co do kształtu nawiązanej współpracy.

Sąd uznał również za wiarygodne zeznania świadka B. P., który także potwierdza problemy we współpracy z powodem sygnalizowane przez kontrahentów pozwanej. Sąd miał na uwadze, że świadek zeznał, że nie miał możliwości zbadania wszystkich przyczyn wypowiedzenia, jednak opierał się w dużej mierze na wynikach audytu i samodzielnie podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków K. K., K. G., B. F., M. M. (1) i H. P.. Świadkowie ci zeznali, że mieli dobre kontakty z powodem jako kontrahenci i brak podstaw, aby podważyć ich wiarygodność. Niemniej nie mieli oni żadnej wiedzy co do przyczyn wypowiedzenia, a ich zeznania wskazują na to, że powód z większością kontrahentów utrzymywał dobre relacje.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka M. W. (2), która potwierdziła informację o złej współpracy jej z powodem. Jej zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach członków rady nadzorczej przesłuchiwanych w charakterze świadków w niniejszej sprawie, a także w zgromadzonym materiale dowodowym w postaci korespondencji mailowej pomiędzy M. W. (2) a powodem i innymi pracownikami pozwanej spółki, a także członkami rady nadzorczej.

Sąd nie oparł się na zeznaniach świadka M. S., świadek ta nie miała bowiem żadnej wiedzy co do przyczyn wypowiedzenia i okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Sąd nie oparł się także na zeznaniach świadka P. D., również i ten świadek nie miał bowiem żadnej wiedzy na temat przyczyn wypowiedzenia. Świadek P. D. zeznawał co do błędnej wypłaty pieniędzy, która miała jednak miejsce już po zwolnieniu powoda i nie została wskazana jako jedna z przyczyn wypowiedzenia. Wobec tego ta okoliczność nie jest istotna z punktu widzenia przedmiotu niniejszej sprawy.

Z kolei jeśli chodzi o zeznania świadka J. Z. Sąd miał na uwadze, że świadek ten również nie miał żadnej wiedzy odnośnie przyczyn, dla których powód został zwolniony z pracy, Jednocześnie świadek potwierdził, że podczas inwentaryzacji przeprowadzanych w sklepach pozwanej spółki wychodziły braki i nadwyżki, co wiązało się ze złą pracą magazynu pozwanej.

Odnośnie zeznań powoda W. J. Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim są sprzeczne ze wskazanymi powyżej zeznaniami świadków. Nie są w szczególności wiarygodne zeznania powoda co do tego, że nie było żadnych skarg od kontrahentów, gdy był on prezesem spółki, przeczą temu bowiem zeznania M. W. (2) poparte korespondencją mailową złożoną do akt sprawy. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że powód potwierdził istniejące przed przeprowadzką problemy z magazynem, a także występujące braki i nadwyżki przy inwentaryzacji. Ponadto powód w zeznaniach przyznał, że podczas spotkania dnia 3 lipca 2017 roku wypytywał o przyczyny wypowiedzenia, które to przyczyny były dla niego jasne, tyle tylko, że się z nimi nie zgadzał.

Sąd nie oparł się na dowodach z k. 60 – 64 i 139 – 140 akt sprawy, maile dotyczą bowiem zachowań zidentyfikowanych już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, a więc nie mogących stanowić uzasadnienia dla przyczyn podanych w tym wypowiedzeniu. Sąd nie oparł się również na dowodach z k. 96 – 108, 142 – 143, 145, 147, 149 – 150, 152 – 164, 166 – 168 i 265 – 274 akt sprawy, ponieważ dotyczą one przyczyn niepodanych w treści wypowiedzenia umowy o pracę, a skonstruowanych dopiero w odpowiedzi na pozew – nieprawidłowości w zakresie bezpośredniego zarządzania spółką oraz nieprawidłowości w zakresie rozliczania się z pracownikami.

Sąd oddalił również wniosek dowodowy strony powodowej o dopuszczenie dowodu z protokołu zeznań świadka B. P. złożonych w innej sprawie. Sąd miał na uwadze, że świadek został przesłuchany w niniejszej sprawie i w ocenie Sądu nie było podstaw dla dopuszczenia wnioskowanego dowodu. W przypadku zaistnienia jakichkolwiek wątpliwości, co do wiarygodności świadka strona powinna wnieść ewentualnie o jego uzupełniające przesłuchanie, wykazując konkretne rozbieżności w jego zeznaniach, ponadto strona powinna złożyć wniosek do prokuratury w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa składania fałszywych zeznań, czego jednak strona nie zrobiła.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z nieuzasadnionym w jego ocenie rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą dla tego roszczenia jest art. 45 § 1 KP, zgodnie, z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z kolei zgodnie z art. 47 KP pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Z analizy art. 45 § 1 KP wynika, że dla uznania roszczenia za zasadne powinna być spełniona jedna z następujących przesłanek – wypowiedzenie umowy o pracę jest niezgodne z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie albo wypowiedzenie to jest nieuzasadnione, czyli przyczyny w nim wskazane nie uzasadniają podjęcia przez pracodawcę takiej decyzji.

W niniejszej sprawie powód argumentował w pozwie, że przyczyny są niekonkretne i zbyt ogólnikowe, wobec czego w pierwszej kolejności Sąd zajął się analizą, czy spełniony jest wymóg wskazania przyczyn w wypowiedzeniu w rozumieniu art. 30 § 4 kodeksu pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Jest on możliwy w przypadku umowy na czas nieokreślony jak i w umowach na czas próbny. Możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem występuje zarówno z inicjatywy pracownika jak i pracodawcy. Obie strony stosunku pracy są w tym przypadku jednakowo uprawnione. Pracodawca, który chce rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem musi dodatkowo zachować warunki formalne, o jakich mowa w art. 30 § 4 KP, zgodnie, z którym pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Niezastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę. Występuje, więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia a zasadnością wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej, czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu cytowanego art. 30 § 4 KP. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny nieprawdziwej powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym wystarczy w razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, że zasadna jest jedna z nich. Sąd jest też związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne, których pracodawca nie wskazał jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, Sąd nie może badać, nawet gdyby uzasadniały wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. Jednoznacznie pracodawca powinien wskazać te przyczyny, gdyż, jeśli są zbyt ogólne, mało konkretne czy niezrozumiałe to stanowi to naruszenie prawa. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje też, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (zob. SN z 26 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 670/99), czy też z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są konkretne przyczyny wypowiedzenia.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przede wszystkim w postaci załączonych dokumentów, zeznań świadków i stron, wskazuje jasno i wyraźnie, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były sformułowane w sposób konkretny (jasny). Sąd ustalił, że w trakcie spotkania w dniu 3 lipca 2017 roku były prowadzone rozmowy z powodem dotyczące rozwiązania umowy o pracę. Powód słuchany w charakterze strony przyznał, że przyczyny są dla niego jasne, ale z nimi się nie zgadza. W tej sytuacji należy uznać, że jest spełniona przesłanka z art. 30 § 4 KP, a wypowiedzenie jest więc zgodne z prawem. Wobec tego Sąd przeszedł do analizy zasadności wypowiedzenia. W tym celu należy przeanalizować podane w wypowiedzeniu przyczyny pod kątem tego, czy mogły one uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Z ustaleń Sądu wynika, że w treści wypowiedzenia pracodawca wskazał na dwie przyczyny, mające je uzasadniać. Są to odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu przez Radę Nadzorczą spółki na podstawie uchwały oraz utrata zaufania niezbędnego do wykonywania obowiązków.

Jeśli chodzi o pierwszą przyczynę Sąd ustalił, że faktycznie dnia 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza pozwanej spółki odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu tej spółki. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu (wyrok SN z dnia 3 marca 2011 roku, sygn. akt II PK 201/10, wyrok SN z dnia 21 listopada 2006 roku, sygn. akt II PK 46/06). Ponadto podkreśla się, że wypowiedzenie umowy o pracę członkowi zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z powodu odwołania go z zarządu może być dokonane wyłącznie na podstawie już podjętej w tej sprawie uchwały wspólników (wyrok SN z dnia 12 grudnia 2013 roku, sygn. akt I PK 88/13). W niniejszej sprawie uchwała odwołująca powoda z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki została podjęta dnia 30 czerwca 2017 roku i weszła w życie z dniem jej podjęcia. Okoliczność ta nie była kwestionowana przez strony. Wypowiedzenie zaś zostało wręczone powodowi dnia 3 lipca 2017 roku, a zatem po podjęciu uchwały o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu. Przyczyna ta jest więc prawdziwa, a także uzasadnia wypowiedzenie. Bezsporne jest, że powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Generalnego – Członka Zarządu, co wynika z treści umowy o pracę. Odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu i powołanie do zarządu na jego miejsce innej osoby skutkuje brakiem możliwości wykonywania pracy. Jak słusznie wskazał SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 stycznia 2000 roku, sygn. akt I PKN 479/99, w przypadku, gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu, by jego powinności, jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi (obowiązek pracy polega na wykonywaniu funkcji zarządu, do czego członek zarządu jest zobowiązany także równocześnie na podstawie przepisów prawa handlowego) dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki (stosunkiem prawnym z zakresu prawa handlowego) sprzężony zostaje stosunek pracy (umowa o pracę). Ponieważ jednakże pozbawienie członkostwa w zarządzie spółki jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką a celem nawiązania z nią stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie, że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, że pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki, z chwilą jego odwołania z tego zarządu traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczey (świadczenia pracy). Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 25 listopada 1997 roku, sygn. akt I PKN 388/97, wskazując, że odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko. Wobec powyższego Sąd uznał, że przyczyna w postaci odwołania powoda z zarządu spółki jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Drugą z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu jest utrata zaufania pracodawcy do powoda. Warto w tym miejscu wskazać na słuszny pogląd orzecznictwa, zgodnie z którym istotna jest nie sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, lecz przyczyny, które ją spowodowały. Utrata zaufania do pracownika sama w sobie nie może być przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z obiektywnych i racjonalnych przyczyn, które same w sobie usprawiedliwiają wypowiedzenie np. z powodu określonego zachowania pracownika, obiektywnie wadliwego. Inaczej mówiąc, jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (wyrok SN z dnia 31 marca 2009 roku, sygn. akt II PK 251/08).

Wobec powyższego Sąd dokonał oceny zachowania powoda wypunktowane w treści wypowiedzenia, a mające uzasadniać zarzut utraty zaufania do powoda.

Pierwszym z tych zachowań jest niezastosowanie się do postanowień §19 umowy spółki, które dotyczą czynności wymagających zgody Rady Nadzorczej. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód faktycznie zawarł dnia 20 grudnia 2016 roku umowę leasingu operacyjnego, a dnia 1 grudnia 2016 roku umowę kredytu o czym nie poinformował rady nadzorczej, nie uzyskał również zgody na podjęcie ważnych decyzji finansowych. Wobec powyższego w ocenie sądu powód dopuścił się naruszenia wymogu z § 19 umowy spółki, co uzasadnia utratę zaufania do niego. Wprawdzie powód podnosił, że wysyłał maile do jednego z członków rady nadzorczej z prośbą o skan dowodu celem zawarcia umowy

kredytu, co miało świadczyć wg powoda o wiedzy rady nadzorczej o umowie (mail z k. 130 – 131 akt sprawy). Nie mniej jednak samo wysłanie takiego maila, a nawet poinformowanie w nieformalnej rozmowie jednego z członków rady nadzorczej o umowie kredytu nie spełnia wymogu wynikającego z umowy spółki, a mianowicie uzyskania zgody rady nadzorczej w drodze formalnie podjętej uchwały.

Z kolei §18 ust. 6 umowy spółki mówi o obowiązku składania odpowiednich raportów Radzie Nadzorczej. Również i w tym przypadku Sąd ustalił, że powód nie składał raportów wymaganych przez radę nadzorczą w formie przez nią wskazanej. Członkowie rady nadzorczej oczekiwali od powoda raportów zawierających informacje w konkretnej formie, przesyłając mu wzór raportów. Brak prawidłowych raportów utrudniał bowiem radzie sprawowanie jej nadzorczej funkcji. Jest to, więc prawdziwa przyczyna i może uzasadniać utratę zaufania do powoda. Co prawda w toku postępowania Sąd ustalił, że początkowo przedstawiony przez radę nadzorczą nowy wzór raportu nie pasował do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę, a wygenerowanie prawidłowych danych zajęło powodowi i księgowemu (...) miesiące, co potwierdza świadek B. M., to powód nie poinformował rady nadzorczej o tych problemach (zeznania świadka Ł. B.). Powód z racji pełnionej funkcji prezesa zarządu ponosi konsekwencje nie tylko nie wywiązywania się z obowiązku składania raportów, ale również braku współpracy z radą nadzorczą odnośnie wprowadzenia jasnego formularza raportowania. Ponadto powód w niektórych przypadkach w ogóle nie przedstawiał wyników.

Kolejne zachowania wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu miały stanowić o nieprawidłowym prowadzeniu spraw spółki. Pozwana podała na poparcie tego zarzutu:

- wykonanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie płatności,
- nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów),
- nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów oraz znaków akcyzowych,
- nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki,
- wyniki inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory).

Jeśli chodzi o wykonanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie płatności, Sąd ustalił, że z audytu sporządzonego przez zewnętrzną firmę wynika, że faktycznie nie zostały zidentyfikowane faktury stanowiące podstawę do wykonania płatności dla zagranicznych kontrahentów pozwanej spółki, lub płatność została przyporządkowana do błędnego kontrahenta, na kwotę łącznie 239.306,96 zł brutto. Sąd poddał ocenie wyniki audytu, z którego wynika wykonanie płatności bez dokumentu księgowego lub z błędnym przyporządkowaniem płatności. W toku postępowania strony nie podważyły wyników audytu, wobec czego Sąd uznał go za dowód wiarygodny i potwierdzający, że zarzut wskazany w wypowiedzeniu jest prawdziwy. Ponadto stwierdzone nieprawidłowości potwierdził również zatrudniony przez powoda jako księgowy - świadek B. M., który zeznał, że do września 2017 roku przerwał proceder płatności kilku firmom bez dokumentu księgowego. W ocenie sądu dopuszczenie do takich nieprawidłowości, dotyczących znacznej kwoty, potwierdza o nieprawidłowym zarządzaniu spółką przez prezesa zarządu. Powód w toku postępowania podnosił, że za księgowość odpowiadały inne osoby, zrzucając odpowiedzialność za stwierdzone nieprawidłowości na zewnętrzne biuro księgowe. Sąd miał jednak na uwadze, że to powód był prezesem zarządu i zgodnie z zakresem swoich obowiązków odpowiadał za wszelkie czynności wykonywane przez podległych mu pracowników, a także przez zewnętrzne biuro księgowe, z którym zawarł umowę jako przedstawiciel spółki.

Argumentacja powoda, że wszystkie sytuacje z płatnościami bez faktur ostatecznie się wyjaśniły nie oznacza, że przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa, czy że nie może uzasadniać utraty zaufania do powoda. Sąd miał, bowiem na uwadze, że brak prawidłowego nadzoru przez powoda nad biurem księgowym doprowadził do zaistnienia nieprawidłowości, które rzeczywiście miały miejsce i wymagały dużego nakładu pracy i czasu, aby

te nieprawidłowość skorygować. Działanie powoda negatywnie odbiły się zatem na działalności spółki, musiała ona bowiem poświęcić dodatkowe zasoby ludzkie i czasowe na poprawę błędów, wynikających z nieprawidłowego nadzoru powoda nad księgowością. W ocenie sądu przyczyna jest więc prawdziwa i uzasadnia ona również utratę zaufania do powoda.

Z kolei, jeśli chodzi o nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki i skargi od kontrahentów Sąd ustalił, że z większością kontrahentów pozwanej współpraca układała się dobrze, nie mieli oni żadnych zastrzeżeń do powoda. Jednakże problem pojawił się w przypadku współpracy powoda z przedstawicielem marki D.. Okazało się bowiem, że pozwana spółka nie realizuje zakładanych celów sprzedażowych na 2016 rok, a ponadto w 2017 roku zanotowała spadek sprzedaży produktów tej marki w stosunku do analogicznego okresu rok wcześniej. Nieporozumienia powstały również w związku z nieterminową płatnością za produkty marki D., oraz otwarcie sklepu w P. zamiast w W. i brakiem skoordynowanych działań marketingowych. Zarzuty do współpracy z powodem M. W. (2) (przedstawiciel marki D.) przedstawiła w obszernym mailu z 13 kwietnia 2017 roku. Świadczą one o nieprawidłowym utrzymywaniu relacji powoda z tym kontrahentem. W ocenie sądu dowód ten potwierdza zarzut o skargach na działania prezesa zarządu.

Powód w toku postępowania przedstawił korespondencję mailową z M. W. (2), która miała świadczyć o ich wzajemnej dobrej współpracy. Niemniej jednak większość tych maili pochodzi sprzed kwietnia 2017 roku, a co więcej wynika z nich również, że M. W. (2) miała pewne zastrzeżenia do współpracy z pozwaną spółką. M. z dnia 13 kwietnia 2017 roku potwierdza także złą współpracę pozwanej spółki z firmą (...), która także była jednym z kontrahentów pozwanej, co potwierdzili członkowie rady nadzorczej słuchani w charakterze świadków. Problemy we współpracy z powodem zostały też zasygnalizowane przez świadka U. E.. Wobec powyższego Sąd uznał za udowodniony zarzut nieprawidłowego utrzymywania przez powoda relacji z kontrahentami spółki i skarg od kontrahentów. Powód podnosił, że plany sprzedażowe zakładane przez D. były zbyt wygórowane. Sąd miał jednak na uwadze, że to prezes zarządu negocjował plany na poziomie kierowanej przez niego spółki. Poza tym zarzut dotyczący współpracy nie ograniczał się jedynie do niewykonania planu sprzedażowego, ale również braku odpowiednich działań marketingowych, czy nieterminowej płatności za zamówiony towar. Reasumując, Sąd uznał, że także i ta przyczyna jest prawdziwa i mogła uzasadniać utratę zaufania do powoda. Rada nadzorcza ma, bowiem prawo oczekiwać od prezesa zarządu, że będzie on umiejętnie kierował spółką i współpracował z jej kontrahentami.

W toku postępowania zostały również wykazane nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów oraz znaków akcyzy. Konkretnie chodziło o brak dokumentów potwierdzających przeprowadzenie inwentaryzacji humidorów i znaków akcyzy oraz brak ewidencji opakowań na cygara. Pozwana wynajmowała przedmiotowe humidory do sklepów swoich kontrahentów, jednak nie wiadomo było, gdzie fizycznie się one znajdują. Podobny problem był ze znakami akcyzowymi, co wynika z zeznań świadka B. M. księgowego zatrudnionego przez pozwaną. Nie był on w stanie przeprowadzić poprawnej inwentaryzacji znaków akcyzy, ponieważ nie było żadnej ich ewidencji, nie wiadomo było, gdzie ich szukać. Świadczy to o ewidentnych nieprawidłowościach w funkcjonowaniu spółki. Również i w tym przypadku powód argumentował, że odpowiedzialna za to była U. E.. Po raz kolejny sąd podkreśla, że powód, jako prezes zarządu i jej dyrektor generalny odpowiadał za całokształt działalności spółki, w tym za prawidłowe wykonywanie obowiązków zleconych przez niego podległym mu pracownikom. Wszelkie bowiem nieprawidłowości świadczą o braku nadzoru nad tym, co działo się w spółce, co w konsekwencji doprowadziło do utraty zaufania do powoda. Wobec tego również i ta przyczyna jest prawdziwa i uzasadniała utratę zaufania do powoda.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika również, że w spółce były nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki. Magazyn był źle zarządzany, panował na nim bałagan, wiele problemów wynikało z braku miejsca. Ponadto pracownicy wielokrotnie zgłaszali powodowi problemy z działaniem magazynu, a nawet kradzieże. Wobec powyższego i ta przyczyna jest prawdziwa. Bez znaczenia jest argumentacja powoda, że za magazyn odpowiadał jego kierownik, bowiem powód, jako prezes zarządu i dyrektor generalny sprawował nadzór nad pracownikami oraz za prawidłowe działanie spółki jak również za magazyn. Powód w toku postępowania argumentował, że w 2017 roku podjął decyzję o przeprowadzce magazynu do większego pomieszczenia, co miało doprowadzić do naprawienia złej sytuacji. Jakkolwiek decyzja była słuszna i poprawiła działanie magazynu, to jednak powód nadal ponosił odpowiedzialność za skutki stwierdzonych nieprawidłowości w magazynie za 2016 rok. Powód tłumaczył się również, że problemy

z magazynem były w pewnej części spowodowane dużą ilością zwrotu towarów z bankrutującej sieci sklepów (...). Świadek A. O. zeznał, że towaru zwróconego nie można było rozłożyć na magazynie ze względu na braki w dokumentacji, towar, więc zalegał na paletach, powiększając chaos i nieporządek. W ocenie sądu to powód, jako prezes zarządu odpowiadał za organizację pracy, prawidłowy dobór pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami. Zorganizowanie prawidłowego obiegu dokumentów w sytuacji trudnej, jaką niewątpliwie było przyjęcie dużej ilości towarów ze sklepów (...) należało do osoby zarządzającej spółką. Powód nie sprostał tym zadaniom, co zwiększyło jeszcze problemy z chaosem w magazynie. Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu istniały już wcześniej, przed zwrotem towaru z A., co tylko pogłębiło zły stan magazynu. Wobec tego również i ta przyczyna jest prawdziwa i mogła uzasadniać utratę zaufania pracodawcy do powoda.

Uzasadniając przyczynę w postaci utraty zaufania do powoda pozwana wskazała również, iż wyniki inwentaryzacji za 2016 rok ujawniły występujące istotne nadwyżki i niedobory. Ponadto z zeznań świadka B. M. wynika, że wyniki inwentaryzacji z 2016 roku były skutkiem błędów popełnianych w poprzednich inwentaryzacjach. Problemy z inwentaryzacją i wykazane błędy wynikały z nieprawidłowości w zarządzaniu magazynem. Zaistniałe błędy w inwentaryzacji potwierdziła również świadka U. E., która zwróciła uwagę na brak możliwości prawidłowego przeprowadzenia inwentaryzacji w krótkim czasie, jaki wynikał z dyspozycji powoda. Wobec powyższego również i ta przyczyna jest prawdziwa, bowiem faktycznie doszło do powstania niedoborów i nadwyżek w inwentaryzacji. Tak jak wcześniej wskazano odpowiedzialność za to ponosi powód, jako prezes zarządu. Nieprawidłowości te bowiem wynikały z zaniedbań i nieporządku w prowadzeniu magazynu i dokumentacji księgowej, o czym była mowa wyżej. Brak umiejętności zarządzania pracownikami, którzy utrzymywali bałagan w magazynie, brak umiejętnego i prawidłowego nadzoru nad obiegiem dokumentacji, w ocenie sądu mogły uzasadniać utratę zaufania do powoda.

Reasumując, Sąd uznał, że zdarzenia podane w treści wypowiedzenia wiążą się one z nieumiejętnym zarządzaniem spółką, a więc uzasadniają utratę zaufania do powoda, który zajmował stanowisko dyrektora generalnego i prezesa zarządu. To z kolei prowadzi do wniosku, że wypowiedzenie jest uzasadnione, a co za tym idzie roszczenie powoda podlegało oddaleniu w całości.

Sąd miał również na uwadze, że w toku postępowania pozwana w odpowiedzi na pozew i w dalszych pismach procesowych powołała argumentację oraz środki dowodowe dla wykazania nieprawidłowości w zakresie rozliczania się z pracownikami, a w szczególności nieprawidłowego ewidencjonowania czasu pracy i urlopów, podpisywania umów o pracę i umów zleceń, w szczególności z E. B. i A. D., nierozliczenie się przez powoda z dokumentów, powierzonego mu sprzętu oraz należności. W ocenie Sądu powoływanie nowych okoliczności, które nie były wskazane w wypowiedzeniu jest niedopuszczalnym rozszerzaniem przyczyn wypowiedzenia na etapie sądowym. Jak już wyżej wskazano pracodawca powinien w treści wypowiedzenia wskazać wyczerpująco i konkretnie, jakie zarzuty ma do pracy pracownika i jego zachowania. Sąd nie może zaakceptować ogólnego wskazania przyczyny w wypowiedzeniu i konkretyzowania jej dopiero na etapie sądowym. Stąd też w ocenie Sądu, jakkolwiek w wypowiedzeniu pracodawca wskazał na nieprawidłowe powadzenie spraw spółki, to zarzut ten może być badany jedynie przez pryzmat zachowań podanych wprost w wypowiedzeniu, czyli:

- wykonania płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędnym przyporządkowaniu płatności,
- nieprawidłowego utrzymywania relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów),
- nieprawidłowości w inwentaryzacji humidatorów oraz znaków akcyzowych,
- nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki,
- wyników inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory).

Nie jest zaś dopuszczalne powoływanie w odpowiedzi na pozew i w dalszych pismach procesowych nowych, niewymienionych wprost w wypowiedzeniu, zachowań powoda, które miałyby również świadczyć o jego

nieprawidłowym prowadzeniu spraw spółki. Wobec tego Sąd nie analizował okoliczności powoływanych dopiero na etapie postępowania sądowego, nie prowadził też w tym zakresie postępowania dowodowego. Sąd miał również na uwadze, że z materiału dowodowego wynika, że o niektórych z nowych zachowań powoda pracodawca dowiedział się z korespondencji mailowej nadchodzącej już po wręczeniu powodowi wypowiedzenia.

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

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 855,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd postanowił również nie obciążać stron kosztami procesu poniesionymi tymczasowo w toku postępowania przez Skarb Państwa – kosztami opłaty od pozwu, nie znajdując przesłanek do obciążenia nimi powoda na podstawie art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

## ZARZĄDZENIE

(...)