

Sygn. akt VI P 213/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|-----------------|--------------------------------|
| Przewodniczący: | SSR Marcin Bik |
| Ławnicy: | Danuta Ptaszyńska, Jakub Dudek |
| Protokolant: | Ilona Sibilska |

po rozpoznaniu w dniu 13 kwietnia 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w J.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda Z. M. na rzecz pozwanej (...) spółki akcyjnej z siedzibą w J. kwotę 197 (sto dziewięćdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt: VI P 213/13

UZASADNIENIE

W dniu 25 kwietnia 2013 roku (data prezentaty) powód Z. M. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w J. o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 1-2).

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku prezesa zarządu. Do obowiązków powoda należało przede wszystkim prowadzenie bieżących spraw spółki, a także powód był odpowiedzialny za sprawowanie kontroli głównego, największego kontraktu pozwanej, tj. budowy Centrum (...) w J. – oraz rozpoczęcie nowych inwestycji – projektów deweloperskich. Współpraca powoda z radą nadzorczą układała się w sposób prawidłowy, nikt z jej członków nie zgłaszał uwag co do pracy powoda. W dniu 16 kwietnia 2013 roku powód otrzymał od rady nadzorczej propozycję podpisania porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy. Po odmowie podpisania porozumienia zapoznano powoda z uchwałą rady nadzorczej o odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu i wręczono mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W ocenie powoda przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę są zbyt ogólne, by móc się do nich precyzyjnie odnieść. Działanie pozwanej ma wyłącznie na celu uchylenie się od skutków prawnych postanowień zawartych w umowie

o pracę, a tym samym zaniechanie wypłaty powodowi 12-miesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia przewidzianego w art. 7 ust. 3 umowy. Powód nie jest jedyną osobą, która ponosi odpowiedzialność za załamanie ekonomiczne spółki. Faktycznym powodem złej sytuacji spółki był kontrakt na budowę Centrum (...) w J., który – jak się okazało – z założenia musiał wygenerować stratę dla spółki. Pozwana w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała jedynie na naruszenie poszczególnych „liter”, które odnosiły się do zakresu obowiązków powoda. Pracodawca nie uzasadnił ani na piśmie, ani ustnie, na czym – jego zdaniem miałyby polegać owe naruszenia. Powód wykonywał pracę w sposób staranny i sumienny, nie naruszając w stopniu ciężkim obowiązków pracowniczych. Działania pracodawcy, zmierzające jedynie do zaniechania wypłaty należnego powodowi wynagrodzenia za okres wypowiedzenia są daleko nieetyczne i w ewidentny sposób stanowią naruszenie zasad współżycia społecznego. Co więcej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przy braku winy pracownika, bez wątplenia stanowi naruszenie tego przepisu (pozew k. 2-23).

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 lipca 2013 roku (data prezentaty) (...) S.A. z siedzibą w J. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm prawem przepisanych (odpowiedź na pozew k. 131-132).

W uzasadnieniu wskazała, iż przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste i konkretne. Ponadto były znane powodowi, bowiem szczegółowe motywy i zastrzeżenia do pracy powoda były mu wielokrotnie i wyczerpująco przekazywane na posiedzeniach rady nadzorczej. Ponadto podpisując umowę o pracę powód zaakceptował warunki jej rozwiązywania za wypowiedzeniem z przyczyn określonych w art. 7 pkt 4 umowy o pracę, jak również zaakceptował zakres swoich obowiązków wymienionych w załączniku nr 1 do umowy o pracę. Tym samym, podnoszenie w pozwie, iż przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę oraz naruszenie obowiązków wymienionych w załączniku do umowy o pracę, są ogólnikowe i niezrozumiałe, jest całkowicie nieuzasadnione. Znając powyższe zastrzeżenia do swojej pracy, na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 30 stycznia 2013 roku powód sam zawniósł o odwołanie go z zajmowanej funkcji i rozwiązanie z nim umowy o pracę. Jak wynika ze sprawozdania finansowego za rok 2012, spółka osiągnęła stratę w wysokości 4 024 871,38 zł. Sytuacja spółki w przeciągu roku, w trakcie sprawowania przez powoda funkcji członka zarządu, uległa drastycznemu pogorszeniu. Powód nie podjął żadnych czynności, aby efektywnie przeciwdziałać złej sytuacji finansowej spółki, nie podpisał żadnych nowych kontraktów na roboty budowlane, aby możliwa była kontynuacja działalności spółki. Jedyną propozycją ze strony powoda na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 30 stycznia 2013 roku było zawieszenie działalności przez spółkę lub jej likwidacja. Na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 16 kwietnia 2013 roku powód został szczegółowo poinformowany również o rażącym naruszeniu obowiązków wynikających z umowy o pracę z dnia 31 października 2011 roku, w tym z załącznika nr 1 do umowy o pracę – pkt d, e, f, g, k, m, n, r. W zakresie stawianych zarzutów powód nie żądał dodatkowych wyjaśnień na posiedzeniu w dniu 16 kwietnia 2013 roku, jak również w momencie wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, nie zgłosił żadnych wątpliwości, co do przyczyn w złożonym mu oświadczeniu, tym samym należy uznać, że przyczyny wypowiedzenia były dla niego jasne i zrozumiałe. Ponadto na posiedzeniach rady nadzorczej prezentowane były również wyniki finansowe spółki. Tym samym odwołanie się w rozwiązaniu umowy o pracę do „załamania ekonomicznego” oraz „złego stanu spółki, który nie ma charakteru przejściowego”, za które odpowiedzialność ponosi powód jest również wystarczająco dostatecznie określone i było znane powodowi. Działania powoda jako prezesa zarządu w zakresie prowadzenia spraw spółki należy rozpatrywać, jako ciąg określonych działań i zaniechań, które składają się na ostateczny wynik finansowy spółki. Do rozwiązania umowy wystarczy, zatem wskazanie kategorii zdarzeń, nie zaś drobiazgowo, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Pozwana wskazała również, iż powód w sposób całkowicie błędny i pozbawiony jakichkolwiek podstaw utożsamia wypowiedzenie mu umowy na podstawie art. 7 pkt 4 umowy o pracę z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z art. 52 k.p. Umowa o pracę przewidywała dwa okresy wypowiedzenia: 12-miesięczny lub 3-miesięczny w zależności od spełnienia określonych w umowie przesłanek. Wobec powoda zastosowano 3-miesięczny okres wypowiedzenia, zgodnie z postanowieniami umowy. Ponadto żądana przez powoda kwota odszkodowania jest wygórowana, bowiem, zgodnie z przepisami prawa powód może dochodzić

maksymalnej kwoty odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3-miesięcznego wypowiedzenia (odpowiedź na pozew k. 135-161).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały stanowiska w niezmienionym kształcie (protokół k. 907).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w J. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 31 października 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku prezesa zarządu, w ramach kolegiального zarządu. Od 9 marca 2012 roku uchwałą rady nadzorczej ze składu zarządu został odwołany S. N. i od tej daty powód tworzył jednoosobowy zarząd. Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 21 500 zł brutto. Zanim powód objął funkcję prezesa zarządu spółki, przez około pół roku pełnił funkcję członka rady nadzorczej. Powód został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu z polecenia M. M. – ustępującego prezesa zarządu, z którą pracował wcześniej w spółce (...). Powód uchodził za osobę posiadającą doświadczenie i wiedzę o funkcjonowaniu branży deweloperskiej, był członkiem (...) Związku Firm (...). W okresie członkostwa w radzie nadzorczej powód został zapoznany z sytuacją finansową spółki, z zakresem inwestycji i planów działania (zeznania M. M. k. 640-644; umowa o pracę k. 33-37; zaświadczenie k. 196; sprawozdanie k. 270).

Umowa o pracę powoda była negocjowana z członkami rady nadzorczej spółki, zawierała niestandardowe zapisy dotyczące jej rozwiązania. Powód otrzymał korzystne warunki wynagradzania i możliwość 12-miesięcznego okresu wypowiedzenia, bowiem przedstawiał się jako osoba z branży deweloperskiej, która zapewni spółce rozwój oraz pozyska nowe kontrakty. Zgodnie z art. 7 umowy o pracę, mogła być ona rozwiązana za 12-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Natomiast w przypadku odwołania pracownika ze składu zarządu spółki przed upływem wspólnej kadencji zarządu z ważnych powodów lub niepowołania go w skład zarządu spółki na następną kadencję, umowa mogła zostać rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Przez ważny powód w rozumieniu umowy strony uznały:

- naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji z art. 380 k.s.h. z zastrzeżeniem, że zakaz konkurencji nie dotyczy działalności pracownika i zasiadania w organach (...) Związku Firm (...),
- wyrządzenie przez pracownika szkody spółce, za którą ponosi winę,
- rażąco naruszenie przez pracownika przepisów prawa, postanowień statutu spółki lub uchwały Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia,
- rażąco naruszenie przez pracownika któregokolwiek z obowiązków wynikających z załącznika nr 1 do umowy lub zaprzestanie przez pracownika wykonywania któregokolwiek z tych obowiązków,
- popełnienie przez pracownika czynu naruszającego jakiekolwiek dobro osobiste spółki lub akcjonariusza spółki (umowa o pracę k. 33-37; zeznania A. W. k. 705-708).

Zakres obowiązków powoda jako prezesa zarządu określał załącznik nr 1 do umowy o pracę, zgodnie z którym do obowiązków powoda należało m.in.:

- kierowanie pracami zarządu spółki, w szczególności w zakresie zwoływania posiedzeń zarządu, proponowania porządku obrad, opracowywania projektów uchwał i przewodniczenia obradom,
- prowadzenie bieżących spraw spółki, w ramach przedmiotu działalności spółki,
- reprezentowanie spółki wobec osób trzecich, zgodnie z zasadami określonymi w statucie spółki,
- zapewnienie prawidłowego i nieprzerwanego funkcjonowania spółki – zgodnie z jej celem, statutem spółki oraz uchwałami rady nadzorczej i walnego zgromadzenia,

- tworzenie i realizowanie przyjętych przez organy spółki planów strategicznych i okresowych w zakresie działalności spółki,
- opracowywanie projektów budżetu (miesięcznych, rocznych) według wytycznych Rady Nadzorczej i projektu planu finansowego spółki na kolejny rok obrotowy, przedstawianie tych dokumentów do zatwierdzenia radzie nadzorczej, a następnie ich wykonywanie,
- koordynowanie i nadzorowanie pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki, nad którymi zwierzchnictwo przekazano prezesowi zarządu (w szczególności dział finansowy, dział deweloperski),
- kształtowanie dobrego imienia i pozytywnego wizerunku spółki wśród pracowników oraz na rynku, a także reprezentowanie spółki wobec mediów,

k) nadzór nad finansami i rachunkowością spółki, w tym nad terminowym regulowaniem zobowiązań spółki, w tym zwłaszcza zobowiązań publiczno-prawnych (podatki, składki ZUS) oraz monitorowanie i efektywna windykacja należności spółki,

m) sporządzanie dla rady nadzorczej i walnego zgromadzenia sprawozdań z wykonania budżetu (miesięcznych i rocznych), sprawozdań finansowych i z działalności spółki,

n) określenia polityki marketingowej, sprzedażowej i cenowej dla poszczególnych produktów spółki i aktywne wspieranie procesów sprzedaży,

q) sprzedaż zrealizowanych inwestycji spółki,

r) wykonywanie innych zadań uzgodnionych z radą nadzorczą i walnym zgromadzeniem (załącznik nr 1 do umowy – k. 38).

Ponadto powód otrzymał do wykonania określone zadania w spółce, miał pozyskać nowe zlecenia, kontrakty na następne lata, działki pod nowe inwestycje deweloperskie, zapewnić firmie rozwój i stabilność finansową. Zakres jego czynności wynikał z ustawowo określonych obowiązków prezesa zarządu spółki kapitałowej, a także ze specyfiki działalności spółki działającej w branży budowlanej. Powód orientował się jakie obowiązki spoczywają na nim jako prezesie zarządu spółki, posiadał doświadczenie w branży deweloperskiej, uchodził nawet za eksperta w tym zakresie. Przejmując stanowisko po M. M. powodowi została protokolarnie przekazana dokumentacja spółki, powód miał dostęp do niewrażliwych dokumentów (zeznania A. S. k. 703-705; zeznania P. S. k. 906-907 – e-protokół (...) (...) zeznania A. W. k. 705-708; zeznania powoda k. 855-856 – e-protokół (...) (...) wydruk artykułu prasowego k. 338-339).

W okresie gdy powód był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, głównymi inwestycjami realizowanymi przez spółkę była budowa Centrum (...) w J., a także dwa projekty deweloperskie zlokalizowane w W.: przy ul. (...) oraz ul. (...). W dniu 31 stycznia 2012 roku na pierwszym posiedzeniu rady nadzorczej zwołanym po objęciu przez powoda funkcji prezesa zarządu, powód zaprezentował radzie nadzorczej strategię funkcjonowania spółki na lata 2012-2015. Strategia powoda liczyła kilka punktów, głównie zakładała dokończenie realizacji projektu Centrum (...) w J., rozpoczęcie inwestycji deweloperskiej przy ul. (...) w W. oraz usunięcie wad prawnych i ekonomicznych działki przy ul. (...) w W. (zeznania A. W. k. 705-708; strategia k. 47-51).

W drugiej połowie 2010 roku spółka rozpoczęła realizację inwestycji – budowy Centrum (...) w J.. Inwestorem przedsięwzięcia była Hotel (...) Centrum (...) Sp. z o.o. z siedzibą w J., której prezesem zarządu był ówczesny członek rady nadzorczej pozwanej, P. S.. Strona pozwana była głównym wykonawcą inwestycji, wyłoniono ją w trybie przetargu publicznego z ofertą opiewającą na 52 mln 340 tys. zł. Pierwszej wyceny kontraktu dokonywał Z. C. – ówczesny dyrektor działu wykonawczego, a organy spółki były odpowiedzialne za jej zatwierdzenie. Obiekt pozytywnie przeszedł procedurę odbiorową i dnia 16 maja 2012 roku Powiatowy Inspektorat Nadzoru Budowlanego wydał decyzję o pozwoleniu na użytkowanie. Decyzja uzyskała klauzulę ostateczności w dniu 31 maja 2012 roku.

Zgodnie z aneksem do umowy, wartość umowy wyniosła 54 670 000 zł netto. Po dokonaniu końcowego rozliczenia robót, w tym robót dodatkowych, nieujętych w umowie, których wartość po rozliczeniu robót zamiennych i zaniechanych wyniosła 3 939 860,75 zł netto, kontrakt na poziomie kosztów bezpośrednich zamknął się stratą 1 091 121,20 zł. Na przekroczenie budżetu wpłynął dłuższy niż pierwotnie termin wykonania umowy, fakt zgłaszania robót dodatkowych, standard wykonania – w niektórych przypadkach wyższy niż zakładano. Koszty materiałów wewnątrzarskich i wykończeniowych oszacowano na dużo niższy niż się okazało, bowiem projekt zakładał oczekiwany standard obiektu jako hotel czterogwiazdowy, co wiązało się z zastosowaniem materiałów wykończeniowych o wyższej wartości. Generalnie realizacja inwestycji przebiegała płynnie, inwestor sukcesywnie dostarczał pełny projekt, które wpływał w trakcie realizacji kontraktu. W 2011 roku realizacja kontraktu przebiegała planowo, bez istotniejszych zakłóceń. Umowa na realizację inwestycji była podpisana przez M. M., aneksowano ją sześć razy, a powód podpisywał aneksy do umowy, zwiększające wartość kontraktu. Zdarzało się, iż powód pojawiał się na terenie budowy, jednak nie rozmawiał z podwykonawcami. Głównie wykonanie robót dodatkowych miało wpływ na przedłużenie terminu oddania inwestycji, a także podwyższenie standardu w trakcie realizacji zwiększyło początkowo planowany budżet. Realizacja inwestycji wiązała się z wieloma niezamkniętymi kwestiami, m. in. spółka borykała się z procesami sądowymi z podwykonawcami, nie wykonaniem zobowiązania z gwarancji, nienaliczonymi karami umownymi za wady (zeznania M. P. k. 623-625; zeznania P. S. k. 906-907 – e-protokół (...)(...) zeznania C. C. k. 626-628; zeznania S. N. k. 660-666; zeznania Z. C. k. 678-681; zeznania A. W. k. 705-708; sprawozdanie zarządu k. 219; sprawozdanie k. 271).

Ponadto spółka prowadziła dwie inwestycje w W.: przy ul. (...) i ul. (...). W głównej mierze przygotowaniem do realizacji inwestycji przy ul. (...) polegającej na budowie budynku wielorodzinnego wraz z lokalami użytkowymi oraz dwukondygnacyjnym garażem podziemnym, zajmowała się poprzednia prezes, powód odebrał już wydane pozwolenie na budowę. Z faktem procesu rozpoczęcia budowy przy ul. (...) wiązała się konieczność zaciągnięcia kredytu. Powód wynegocjował umowę kredytu inwestycyjnego w (...) Bank, która była umową warunkową. Uruchomienie kredytu mogło nastąpić po spełnieniu przez spółkę 25 warunków. Ponadto za samo otrzymanie kredytu spółka miała zapłacić bankowi prowizję w wysokości 400 tys. zł. Strona pozwana nie spełniła niektórych z 25 warunków umowy, dlatego też umowa wygasła. Przewodniczący rady nadzorczej P. S. zwrócił się do C. C. – doradcy finansowego pozwanej z prośbą o analizę warunków umowy. C. C. w grudniu 2012 roku zapoznał się z projektem umowy i ocenił ją jako niekorzystną dla spółki oraz niemożliwą do zrealizowania. W 2012 roku nie doszło do rozpoczęcia inwestycji deweloperskiej przy ul. (...). Z kolei rozpoczęcie inwestycji przy ul. (...) wymagało czasu, bowiem nieruchomość nie miała dostępu do drogi publicznej, który został uzyskany w wyniku procesu sądowego. Pozyskanie nieruchomości przy ul. (...) w dużej mierze było wynikiem działań M. M., poprzedniego prezesa zarządu spółki. W 2012 roku również nie rozpoczęto realizacji tej inwestycji (sprawozdanie k. 272; zeznania P. S. k. 906-907 – e-protokół (...)(...) zeznania C. C. k. 626-628).

Powód był zobowiązany do dbania o interesy spółki, pozyskiwania nowych klientów i zapewnienie płynności finansowej. Jednak powód nie rozpoczął planowanych przez spółkę inwestycji ani nie pozyskał nowych kontraktów. Ponadto powód nie spotykał się na budowie z podwykonawcami ani nie utrzymywał z nimi stałych kontaktów. Podwykonawcy często dzwoniли do firmy i prosili o kontakt z powodem. Często powód nawet nie chciał prowadzić z podwykonawcami rozmów telefonicznych. Z informacji przedstawianych przez powoda na posiedzeniach rady nadzorczej wynikało, iż powód nie orientuje się jaka jest sytuacja finansowa spółki, bowiem na poszczególnych posiedzeniach przedstawiał skrajne informacje o wynikach finansowych pozwanej. Przykładowo na posiedzeniu rady nadzorczej w dniu 12 grudnia 2012 roku powód poinformował radę nadzorczą, iż spółka odnotowała stratę w wysokości 6 mln złotych, w sytuacji gdy na poprzednim posiedzeniu spółka miała odnotowywać zysk. Z kolei na posiedzeniu w dniu 13 stycznia 2013 roku powód przewidywał, iż spółka zamknie rok obrotowy ze stratą 8,5 mln złotych. Ponadto powód na posiedzeniach rady przedstawiał niekompletną i nieczytelną dokumentację. Rada nadzorcza na posiedzeniach wskazywała zastrzeżenia o niedokładności w przygotowywaniu przez powoda dokumentów. Pod koniec roku 2012 rada nadzorcza zwracała uwagę powoda na konieczność zminimalizowania kosztów stałych spółki poprzez redukcję z końcem grudnia wynagrodzeń zarządu o 15%, a pracowników o minimum 10%. Rada nadzorcza po przedstawieniu przez zarząd pełnej informacji na temat sytuacji finansowej spółki i oceny możliwych wariantów postępowania naprawczego, korzystnych z punktu widzenia podatkowego, miała wystąpić do walnego

zgromadzenia ze wskazaniem konkretnych działań sanujących. W 2012 roku doszło do redukcji zatrudnienia o 19 etatów, czyli o 70% w stosunku do stanu na dzień 31 grudnia 2011 roku, natomiast na koniec roku obrotowego 2012 spółka zatrudniała 8 pracowników etatowych. Planami naprawczymi, zaproponowanymi przez powoda, które miały na celu poprawę sytuacji finansowej spółki była sprzedaż nieruchomości przy ul. (...), dokapitalizowanie, zawieszenie, bądź likwidacja spółki (sprawozdanie k. 271; protokół k. 310-311; protokół k. 314; zeznania A. B. k. 576-578; zeznania M. P. k. 623-625; zeznania A. S. k. 703-705; zeznania A. W. k. 705-708; zeznania P. S. k. 906-907 – e-protokół (...)(...)

W drugim kwartale 2012 roku w spółce pojawiła się nagła strata finansowa. Rok 2012 roku strona pozwana zamknęła ze stratą finansową netto wynoszącą 4 024 871, 38 zł. Natomiast za rok 2010 spółka odnotowała zysk netto w kwocie 919 322,56 zł, zaś za rok 2011 701 383,02 zł. Wyniki oraz analiza majątkowa i finansowa spółki za 2011 rok wskazywały na brak zagrożenia dla kontynuacji działalności przez spółkę w roku obrotowym 2012. Zgodnie z przyjętą strategią spółka miała koncentrować się na działalności deweloperskiej (rachunek zysków i strat k. 204; sprawozdanie zarządu k. 221; rachunek zysków i strat k. 255).

Powód jako prezes jednoosobowego zarządu był obowiązany do złożenia sprawozdania finansowego spółki za 2012 rok. Prezes zarządu takie sprawozdanie powinien złożyć do końca marca 2013 roku. Sprawozdanie finansowe za rok 2012 roku było już właściwie wykonane na początku 2013 roku. Przygotowywała je księgowa B. W., która od końca stycznia 2013 roku do połowy kwietnia 2013 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. W czasie jej nieobecności do pozwanej spółki ze spółki inwestora – Hotelu (...), przez P. S. została wydelegowana A. K., która miała wspierać powoda w prowadzeniu spraw księgowych. B. W. była dostępna dla pracodawcy w czasie zwolnienia lekarskiego, łączyła się z pracodawcą przez terminal z domu. A. K. i B. W. miały za zadanie przygotowanie wszelkich dokumentów do zatwierdzenia sprawozdania finansowego za 2012 rok, zaś B. W. nadzorowała przygotowanie sprawozdania finansowego. W sprawozdaniu brakowało części opisowej, w tym rezerw na przyszłe zobowiązania. Przedłożenie tej części opisowej warunkowało złożenie kompletnego sprawozdania. Powód dopiero w dniu 15 kwietnia 2013 roku przekazał radzie nadzorczej sprawozdanie finansowe w wersji wstępnej, które nie nosiło cech sprawozdania finansowego regulowanego w ustawie o rachunkowości (protokół k. 318; zeznania B. W. k. 578-580; zeznania A. K. k. 682-683; zeznania P. S. k. 906-907 – e-protokół (...)(...)

W dniu 16 kwietnia 2013 roku podczas posiedzenia rady nadzorczej pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał, iż powód w 2011 roku obejmował członkostwo w zarządzie spółki kiedy sytuacja finansowa spółki była dobra, spółka posiadała płynność finansową, wiarygodność kredytową, a także miała zapewniony front robót na następny rok. W 2012 roku, w ocenie rady nadzorczej, na skutek braku skutecznych działań zapewniających efektywność funkcjonowania spółki i terminowość realizacji kontraktów na roboty budowlane, a także z uwagi na niewłaściwy nadzór nad podwykonawcami i pracownikami spółki, doszło do załamania ekonomicznego, za które odpowiedzialność ponowi powód jako prezes jednoosobowego zarządu. Zły stan spółki w ocenie pracodawcy nie miał charakteru przejściowego, bowiem powód nie doprowadził do pozyskania dla spółki żadnych nowych zleceń budowlanych, umożliwiających kontynuowanie działalności spółki w 2013 roku i latach następnych. Wskazane wyżej okoliczności są wynikiem zawinionych działań i zaniechań powoda w okresie, kiedy pełnił funkcję prezesa zarządu. Powód wówczas rażąco naruszył ciążące na nim obowiązki wynikające z ustawy kodeks spółek handlowych, ustawy o rachunkowości, statutu spółki oraz obowiązki określone w umowie o pracę, w szczególności w punktach:

- zapewnienie prawidłowego i nieprzerwanego funkcjonowania spółki – zgodnie z jej celem, statutem spółki oraz uchwałami rady nadzorczej i walnego zgromadzenia,
- tworzenie i realizowanie przyjętych przez organy spółki planów strategicznych i okresowych w zakresie działalności spółki,
- opracowywanie projektów budżetu (miesięcznych, rocznych) według wytycznych Rady Nadzorczej i projektu planu finansowego spółki na kolejny rok obrotowy, przedstawianie tych dokumentów do zatwierdzenia radzie nadzorczej, a następnie ich wykonywanie,

- koordynowanie i nadzorowanie pracy poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki, nad którymi zwierzchnictwo przekazano prezesowi zarządu (w szczególności dział finansowy, dział deweloperski),
- nadzór nad finansami i rachunkowością spółki, w tym nad terminowym regulowaniem zobowiązań spółki, w tym zwłaszcza zobowiązań publiczno-prawnych (podatki, składki ZUS) oraz monitorowanie i efektywna windykacja należności spółki,

m) sporządzanie dla rady nadzorczej i walnego zgromadzenia sprawozdań z wykonania budżetu (miesięcznych i rocznych), sprawozdań finansowych i z działalności spółki,

n) określenia polityki marketingowej, sprzedażowej i cenowej dla poszczególnych produktów spółki i aktywne wspieranie procesów sprzedaży,

r) wykonywanie innych zadań uzgodnionych z radą nadzorczą i walnym zgromadzeniem

załącznika nr 1 do umowy o pracę. W tym samym dniu rada nadzorcza uchwałą nr 2 odwołała powoda z funkcji prezesa zarządu spółki i oddelegowała na okres trzech miesięcy przewodniczącego rady nadzorczej P. S. do czasowego wykonywania czynności prezesa zarządu (rozwiązanie umowy o pracę k. 32; uchwała k. 172, k. 174; protokół k. 320).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy i na podstawie zeznań świadków: A. B. k. 576-578, B. W. k. 578-580, M. P. k. 623-625, C. C. k. 626-628; M. M. k. 640-644; S. N. k. 660-666, Z. C. k. 678-681, A. K. k. 682-683, A. S. k. 703-705 oraz A. W. k. 705-708. Sąd dał wiarę zeznaniom ww. świadków, bowiem były one logiczne, spójne i korespondowały ze sobą nawzajem. Świadek A. B. – pracownik administracyjno-biurowy pozwanej zeznała, iż podwykonawcy chcieli się kontaktować z powodem, lecz powód ten kontakt utrudniał. Również świadek M. P. zeznał, iż powód nie spotykał się na budowie z podwykonawcami i co do zasady nie interesował się przebiegiem kontraktu – nie naliczał kar umownych czy nie wzywał do zapłaty. Z kolei C. C. podkreślał, iż to zarząd, a nie pracownicy księgowości był zobowiązany do przedstawienia sprawozdania finansowego za 2012 rok i wskazywał na nieefektywność pracy powoda. Świadek M. M. – poprzednia prezes spółki wskazała na okoliczności zatrudnienia powoda, iż był uważany za specjalistę i znał swój zakres obowiązków, a także sytuację finansową spółki. Na nieefektywność pracy powoda i nieinteresowania się przez niego sprawami spółki wskazywał również świadek Z. C. – dyrektor działu wykonawczego pozwanej, który zeznał, iż „po dwóch tygodniach pobytu w spółce miałem wrażenie, że wiem na temat kontraktu więcej niż powód”. Natomiast S. N. – wskazał na przyczyny opóźnień w realizacji inwestycji budowy Centrum (...). Z kolei księgowa B. W. oraz oddelegowana na czas jej nieobecności A. K. zeznały na temat sposobu przygotowania sprawozdania finansowego i zakresu ich obowiązków w celu sporządzenia sprawozdania. Świadek A. S. oraz A. W. akcentowali zaniedbania powoda i brak efektywności jego pracy. A. W. podkreślił, iż powód przygotowywał dokumenty na posiedzenia rady nadzorczej w sposób niekompletny oraz iż wstępne sprawozdanie powoda nie spełniało wymogów określonych w ustawie o rachunkowości. Sąd fragmentarycznie odniósł się do zeznań świadka G. D. k. 724-725, bowiem świadek nie posiadał wiedzy na temat pozyskiwania przez powoda nowych kontraktów i przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Świadek jedynie wskazał, iż w czasie realizacji kontraktu w J. odbywały się odprawy, na których nie był obecny powód.

Sąd dał również wiarę zeznaniom przesłuchiwanego w charakterze strony ówczesnego członka rady nadzorczej pozwanej i obecnego prezesa P. S. k. 906-907 – e-protokół (...)(...) P. S. wyjaśnił na czym polegała nieefektywność pracy powoda i zaniedbania z jego strony. Wskazał, iż powód nieumiejętnie zarządzał spółką i nie nadzorował kontraktu. Zeznania P. S. korespondowały z pozostałym materiałem zgromadzonym w sprawie, w szczególności z zeznaniami pozostałych świadków, dlatego Sąd uznał je za podstawę ustaleń faktycznych.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda k. 855-856 – e-protokół (...)(...) w zakresie, w jakim nie korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W szczególności Sąd nie dał wiary powodowi, iż jedynymi przyczynami złej kondycji finansowej spółki były załamania na rynku deweloperskim i inne czynniki

zewewnętrzne. Sąd nie podzielił argumentacji powoda, iż przebywanie księgowej na zwolnieniu lekarskim przyczyniło się do opóźnień w sporządzeniu sprawozdania finansowego oraz, iż w dużej mierze problemy z podwykonawcami miały wpływ na ostateczny bilans realizowanych przez spółkę kontraktów.

Autentyczność i treść dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Co prawda, powód w pozwie powoływał się na fakt, iż rozwiązano z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 k.p., ostatecznie, jak chociażby wynika z załącznika do protokołu z dnia 20 kwietnia 2016 roku (k. 936-953), powód przyznał, iż wypowiedziano mu umowę o pracę, co jest istotne z punktu badania zasadności przyczyn zakończenia stosunku pracy.

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 (art. 30 § 4 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia,

ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1653739).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie wypowiadał się w kwestii rozkładu ciężaru dowodu w sporze dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. W ocenie SN w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr 30003). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

W ocenie Sądu pracodawca wykazał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były uzasadnione. W tym miejscu należy podkreślić, jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne nie dotyczące pracownika (dotyczące pracodawcy), a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, LEX nr 196489). W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny były prawdziwe, konkretne i zgodne ze stanem rzeczywistym.

Na wstępie należy odnieść się do kwestii długości okresu wypowiedzenia, uregulowanego w łączącej strony umowy o pracę. Zgodnie z art. 7 pkt 3 umowy o pracę, umowa może zostać rozwiązana przez każdą ze stron z zachowaniem dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia z zastrzeżeniem przesłanek wymienionych w pkt 4. Punkt 4 określa, iż okres wypowiedzenia zostaje skrócony w przypadku odwołania pracownika ze składu zarządu z ważnych powodów lub niepowołania go w skład zarządu na następną kadencję. Ważnym powodem w rozumieniu umowy było m. in. rażące naruszenie przez pracownika któregośkolwiek z obowiązków wynikających z załącznika nr 1 do umowy o pracę lub zaprzestanie przez pracownika wykonywania któregośkolwiek z tych obowiązków. Taką właśnie przyczynę pracodawca podał w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 16 kwietnia 2013 roku, co w ocenie Sądu mogło być dla pracownika mylące, biorąc pod uwagę treść art. 52 k.p. – przesłankę ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W takim brzmieniu przesłanki określonej w umowie wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, powód upatrywał się zakończenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Jednak w ocenie Sądu, co zresztą podkreślił powód w załączniku do protokołu z dnia 20 kwietnia 2016 roku (k. 936), w przedmiotowej sprawie doszło do rozwiązania umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Tryb rozwiązania z powodów umowy o pracę ma znaczenie przy ocenie zasadności rozwiązania umowy o pracę, bowiem, jak wskazał Sąd Najwyższy wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. Podkreślić też należy, że przy rozstrzyganiu o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zajmującemu stanowisko kierownicze, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny jego pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 października 2015 roku, II PK 265/14, LEX nr 1827131).

Przesłanką uzasadniająca skrócenie przyjętego w umowie (...) - miesięcznego okresu wypowiedzenia do 3 miesięcy było odwołanie powoda ze składu zarządu z powodu rażącego naruszenia przez pracownika któregośkolwiek z obowiązków wynikających z załącznika nr 1 do umowy o pracę lub zaprzestanie przez pracownika wykonywania któregośkolwiek z tych obowiązków. W ocenie Sądu strona pozwana wykazała na czym polegało rażące naruszenie przez pracownika

obowiązków określonych w załączniku nr 1 do umowy, a także co oznaczają ważne powody uzasadniające odwołanie powoda z funkcji prezesa zarządu.

Powód zajmował stanowisko prezesa zarządu, którego zakres obowiązków wynika nie tylko z umowy o pracę, lecz jest określony przepisami ustawy o rachunkowości, a także Kodeksu spółek handlowych. W ocenie zachowania pracownika zatrudnionego na stanowisku członka zarządu spółki należy uwzględniać jego powinność dokładania, przy wykonywaniu obowiązków członka władz spółki, staranności sumiennego kupca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 roku, I PKN 482/99, LEX nr 41191). Staranność sumiennego kupca powinna uwzględniać przewidywanie skutków założonych działań, podejmowanie dostępnych środków faktycznych lub prawnych w celu wywiązania się z zobowiązania, wykazywanie zapobiegliwości, sumienności, ostrożności i dbałości dla osiągnięcia rezultatu zgodnego z interesami spółki (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, I ACa 322/98, LEX nr 39398). Sąd biorąc pod uwagę całokształt materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie zważył, iż powód nie podejmował działań mających na celu zapewnienie płynności finansowej spółki, przy czym jego zachowanie można określić jako bierne i nie przynoszące spółce oczekiwanych rezultatów.

Sąd podziela utrwalony w orzecznictwie pogląd, iż pracodawca ma prawo doboru pracowników w celu osiągnięcia zamierzonych działań i realizacji założeń prowadzonej działalności gospodarczej. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98, LEX nr 37264, pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiąganie lepszych wyników pracy. Należy podkreślić, iż powód zajmował samodzielne stanowisko pracy – prezesa zarządu. To zarząd prowadzi sprawy spółki i reprezentuje spółkę (art. 201 k.s.h.), więc ma za zadanie w szczególności realizację stosunków wewnętrznych – organizacyjnych; organizowania działalności spółki w ten sposób, aby było to zgodne z jej przedmiotem działalności, w celu realizacji jej zadań. Sfera reprezentacji obejmuje natomiast dokonywanie czynności w stosunkach zewnętrznych. Jako prezes zarządu powód ponosił odpowiedzialność za właściwe prowadzenie spraw spółki i realizację postawionych celów działalności. Jak zeznała poprzednia prezes spółki, M. M., powód miał doświadczenie w branży deweloperskiej i pracodawca oczekiwał (mógł oczekiwać), iż doświadczenie to przełoży się na dbanie o szeroko pojęty interes spółki. W ocenie Sądu pracodawca mógł oczekiwać, iż powód doloży należytej staranności przy wykonywaniu swoich obowiązków. W orzecznictwie podkreśla się, że przy kształtowaniu wzorca należytej staranności, uwzględniającego zawodowy charakter działalności należy brać pod uwagę m.in. okoliczności takie jak: wymóg posiadania niezbędnej wiedzy fachowej, obejmującej czysto formalne kwalifikacje, ale także doświadczenie, wynikające z praktyki zawodowej oraz ustalone zwyczajowo standardy wymagań (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2005 r., IV CK 100/05, LEX nr 187120), czy wymóg znajomości obowiązującego prawa oraz następstw z niego wynikających w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej. Zgodnie z dawnym, choć wciąż aktualnym wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, LEX nr 12880, pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością, gdyż przede wszystkim ci pracownicy realizują zadania zakładu pracy (przyp. prowadzonej firmy) wymienione przykładowo w art. 94 k.p. Od dobrej bowiem organizacji pracy i sprawnego kierownictwa zależą w znacznej mierze wyniki działalności zakładu pracy. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład dobrej roboty i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Dlatego też ich zachowanie musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co należy również odnieść do jednorazowych drobnych uchybień.

Powód jako prezes zarządu był zobowiązany do sporządzenia rocznego sprawozdania finansowego nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia bilansowego i przedstawienia go właściwym organom (art. 52 ustawy z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości – tekst jednolity Dz. U. z 2013 roku poz. 330). Na posiedzeniu rady nadzorczej z dnia 16 kwietnia 2013 roku, po przeanalizowaniu dostarczonych przez powoda dokumentów, rada nadzorcza stwierdziła, iż żaden z dokumentów nie spełnia wymogów sprawozdania finansowego przewidzianych w ustawie o rachunkowości. Powód przedstawił dokument w wersji wstępnej, a ponadto nie dochował ustawowo przewidzianego terminu. Powód wskazywał, iż niemożność sporządzenia sprawozdania w terminie wynikała z nieobecności w firmie głównej księgowej,

która przygotowywała dokumenty niezbędne do sporządzenia sprawozdania. W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę zasady doświadczenia życiowego, należy zważyć, iż udział księgowej w tworzeniu sprawozdania finansowego jest znaczny, jednak odpowiedzialność za jego złożenie spoczywa na członkach zarządu, którzy końcowo ponoszą konsekwencje wynikające z niewywiązania się z tego obowiązku. Należy od nich oczekiwać takiego zorganizowania spółki, który pozwoli wywiązać się z obowiązków także przy przejściowych trudnościach kadrowych; niejako bieżącego reagowania na pojawiające się problemy, by spółka mogła sprostać nałożonym na nią wymogom. Ponadto należy zważyć, iż rada nadzorcza często wskazywała na brak należytej staranności w przygotowywaniu przez powoda materiałów dotyczących sytuacji finansowej spółki na posiedzenia rady nadzorczej, materiały te były nieczytelne i nie obrazowały aktualnej sytuacji spółki.

Analizując w kolejności przyczyny podane przez pracodawcę w rozwiązaniu umowy o pracę, poczynając od wymienionych w załączniku nr 1 do umowy o pracę, należy wskazać, iż powód nie zapewniał prawidłowego i nieprzerwanego funkcjonowania spółki (pkt d załącznika). Jak wskazał świadek Adam Wiśniewski: „Nie wiem, czy powód starał się pozyskać nowe kontrakty, ale po jego odwołaniu przejąłem jego obowiązki formalnie, tj. w formie protokołu i nie natrafiłem na żaden dokument, który wskazywałby na pozyskiwanie nowych kontraktów. Za poprzedników powoda spółka notowała zyski i miała stabilną sytuację finansową. Rok 2012 był jedynym okresem w historii spółki, kiedy była strata na 4 miliony zł.”. Powód nie zapewnił spółce realizacji nowych inwestycji, kontynuował założenia, w dużej mierze wypracowane przez poprzedniego prezesa pozwanej. Powód powoływał się na fakt, iż to w rzeczywistości P. S. – przewodniczący rady nadzorczej pozwanej blokował wszelkie poczynania powoda i to do P. S. należała ostateczna decyzja w kwestii dalszej działalności spółki. W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę jego doświadczenie i to, iż przedstawiał się jako specjalista w branży deweloperskiej, mógł on przewidywać skutki jakie może przynieść jego bierność i brak podejmowania decyzji wynikających z zajmowanego stanowiska prezesa zarządu. Nawet jeżeli przyjąć, iż P. S. miał znaczący wpływ na kreowanie kształtu działalności spółki, powód i tak, w ocenie Sądu nie był pozbawiony pola działania i możliwości podejmowania autonomicznych decyzji w kwestii w celu ochrony dobra spółki. Należy zważyć, iż bezczynność i bierność pracownika powodująca brak skuteczności w wykonywaniu powierzonych mu zadań, może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia i nie oznacza przerwania na niego ryzyka osiągnięcia efektu działania – ryzyka pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2000 roku, I PKN 124/00, LEX nr 48322). Jeżeli chodzi o tworzenie i realizowanie przyjętych przez organy Spółki planów strategicznych i okresowych w zakresie działalności Spółki (pkt e załącznika nr 1) – powód nie zrealizował przedstawianej przez siebie strategii na lata 2012-2015. Rok 2012 zamknął się wielomilionową stratą. Spółka nie posiadała nowych zleceń, ofert. Ograniczono stan zatrudnienia, sprzedano maszyny i wyposażenie spółki. Natomiast na konieczność pozyskiwania nowych zleceń, wskazywał sam powód w opracowanej przez siebie strategii. W kwestii opracowywania projektów budżetu (miesięcznych, rocznych) według wytycznych rady nadzorczej i projektu planu finansowego spółki na kolejny rok obrotowy, przedstawiania tych dokumentów do zatwierdzenia radzie nadzorczej, a następnie ich wykonywanie; sporządzanie dla rady nadzorczej i walnego zgromadzenia sprawozdań z wykonania budżetu (miesięcznych i rocznych), sprawozdań finansowych i z działalności spółki (pkt f i m załącznika nr 1) należy przyjąć, iż niedopuszczalne jest przerzucanie przez zarząd odpowiedzialności na osoby sprawujące nadzór nad spółką, czy upatrywanie braku swojej winy w terminowym sporządzeniu dokumentów finansowych, z uwagi na chorobę głównej księgowej. Jak wyżej wskazano, to na powódzie ciążył obowiązek przedstawienia sprawozdania finansowego i powód miał możliwość przeciwdziałania nieobecności pracownika, mógł korzystać z możliwości zatrudnienia innej osoby na zastępstwo. Ponadto jak wynika z protokołu z dnia 30 stycznia 2013 r. powód nie przedstawił radzie nadzorczej wariantowego planu działania spółki w 2013 roku, mimo iż rada nadzorcza wyraźnie o taki plan wnioskuje na poprzednim posiedzeniu. Pomimo wyraźnych ustaleń z radą nadzorczą na posiedzeniu w dniu 12 grudnia 2012 r. Powód nie przedstawił szczegółowych informacji dotyczących przebiegu negocjacji z podwykonawcami w zakresie spłaty zadłużenia spółki tj. odraczania terminów spłaty i obniżenia kwot zadłużenia. Świadczenie zeznający w sprawie – A. W., A. S., C. C. akcentowali wielokrotne zaniedbania i brak wypełniania powyższych obowiązków przez powoda. Świadek A. W. podkreślał: „Czasami dokumenty od powoda na radę były, ale wiele razy było tak, że te dokumenty były w formie luźnych kartek, nie opatrzonych podpisem, nie odpowiadające oczekiwaniom rady. Zwracaliśmy uwagę, że

jest to nie do przyjęcia. (...) były tuż przed posiedzeniem, albo na posiedzeniu wręczane. Z regulaminu rady wynika, że powinniśmy je otrzymać z wyprzedzeniem kilkudniowym”.

Analizując kolejną przesłankę, tj. koordynowanie i nadzorowanie prac poszczególnych jednostek organizacyjnych spółki, nad którymi zwierzchnictwo przekazano prezesowi zarządu (w szczególności dział finansowy, dział deweloperski). W okresie sprawowania funkcji prezesa zarządu ograniczono ilość odpraw, spotkań koordynacyjnych, w porównaniu do okresu poprzedniego prezesa M. M.. Świadek S. N. podkreślał: „Nie było cotygodniowych odpraw za czasów powoda jako prezesa”. Jak podkreślała również świadek A. B.: „To podwykonawcy dzwoniли do firmy i prosili o kontakt z powodem. Rzadko kiedy prezes chciał spotykać się z podwykonawcami. Czasami prezes mówił, że nie chce rozmawiać z podwykonawcami i żeby nie łączyć rozmowy. (...)” Świadek M. P. z kolei zeznał, iż: „Powód nie spotykał się na budowie z podwykonawcami. (...) Powód nie zajmował się usterkami na tej budowie. Powód co do zasady nie naliczał kar umownych z tytułu opóźnień i wad, nie wzywał do zapłaty.” W kwestii obowiązku powoda nadzoru nad finansami i rachunkowością spółki, w tym nad terminowym regulowaniem zobowiązań spółki, w tym zwłaszcza zobowiązań publiczno-prawnych (podatki, składki ZUS) oraz monitorowania oraz efektywnej windykacji należności spółki (pkt k załącznika nr 1), w ocenie Sądu powód nie sprawował rzeczywistej kontroli nad finansami spółki. Należy podkreślić, iż powód nie przygotował sprawozdania finansowego za 2012 rok, ponadto na posiedzeniach rady nadzorczej podawał rozbieżne informacje o sytuacji finansowej spółki, świadek A. W. zeznał, iż „powód nie panował nad finansami”. Powód również nie określał polityki marketingowej, sprzedażowej i cenowej dla poszczególnych produktów spółki i nie wspierał procesów sprzedaży, a także nie wykonywał innych zadań uzgodnionych z radą nadzorczą i walnym zgromadzeniem (pkt n, r załącznika nr 1). Nieumiejętność nadzoru nad finansami spółki przejawiała się również w fakcie, iż działania powoda w zakresie starań o kredyt na sfinansowanie inwestycji przy ul. (...) mogły narazić spółkę na duże straty finansowe. Umowa kredytu inwestycyjnego negocjowana przez powoda zakładała szereg warunków, które spółka musiała spełnić, aby otrzymać finansowanie. Warunki te okazały się zbyt obciążające dla spółki, czego powód jako przedstawiciel branży deweloperskiej powinien mieć świadomość, jednak powód kontynuował starania o udzielenie kredytu. W ocenie Sądu takie zachowanie powoda mogło uzasadniać utratę przez pracodawcę zaufania do powoda. Podejmowane przez powoda działania, nawet z punktu widzenia obiektywnego mogły nie spełniać oczekiwań pracodawcy, tym bardziej biorąc pod uwagę specyfikę branży, w której powód pracował. Powód nie wykazał starań w celu zdobycia nowych zleceń, tłumaczył, iż następuje załamanie rynku w branży budowlanej i istnieje wiele czynników, które wpływają na kondycję finansową spółki. W ocenie Sądu nieprawdopodobne wydaje się twierdzenie, iż powód nie orientował się w sytuacji finansowej spółki, bowiem wcześniej zasiadał w radzie nadzorczej i miał możliwość zapoznania się z wszelką dokumentacją zgromadzoną w spółce, a także został zapoznany z zakresem inwestycji i planów działania pozwanej. Powód nie spełnił oczekiwań pracodawcy, nie zrealizował zadań, w celu realizacji których został zatrudniony. W ocenie Sądu pracodawca mógł wymagać od powoda zatrudnionego na stanowisku kierowniczym większej staranności niż od pozostałych pracowników. Zdaniem Sądu argumentacja powoda, iż inwestycja w J. była niedoszacowana, a niedoszacowanie to nie wynikało z działań powoda nie oznacza, iż powód nie ponosił za nie odpowiedzialności. Powód obejmując funkcję prezesa zarządu w określonej sytuacji finansowej spółki powinien liczyć się z koniecznością podjęcia określonych działań naprawczych, mając co do tego możliwości, z racji zajmowanego przez siebie stanowiska. Był również odpowiedzialny za następstwa działań poprzednich prezesów spółki, bowiem wszelkie inwestycje realizowane uprzednio miały wpływ na sytuację spółki w czasie sprawowania przez powoda funkcji członka zarządu. W czasie zajmowania przez powoda funkcji prezesa zarządu nie doszło do poprawy finansów spółki, wręcz przeciwnie spółka odnotowała stratę wynoszącą ponad 4 mln złotych. Powód nie wykazywał inicjatywy czy nawet chęci podejmowania działań naprawczych, a jeżeli je podejmował, były one nieefektywne. Rolą prezesa zarządu jest koordynowanie wszelkich spraw dotyczących zarządzania spółką, a co za tym idzie dołożenia wszelkiej staranności, aby firma funkcjonowała prawidłowo. Jeżeli na jakimś polu spółka nie działała należycie, zadaniem powoda było podjęcie działań w celu wyeliminowania problemów - podjęcie czynności naprawczych. Jak przyznał P. S., powód mógł skorzystać z oddelegowanej w celu realizowania zadań księgowych pracownicy Centrum Kongresowego w J. – A. K., jednak nadal pozostawał bierny w kwestii zamknięcia sprawozdania finansowego spółki. Powód miał możliwość zatrudnienia specjalistów w celu polepszenia kondycji spółki. Powód nie przeprowadzał działań marketingowych, a tym bardziej nie zdobywał nowych kontraktów. Co prawda powód otrzymał

premię za 2012 rok, jednak jak przyznał P. S. – ówczesny przewodniczący rady nadzorczej, była to premia w zasadzie przeznaczona dla M. M. – poprzedniego prezesa spółki, uznając, iż „był to mój błąd”.

Sąd analizując zasadność przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, uznał, iż wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste, konkretne i znajdowały uzasadnienie w stanie rzeczywistym. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, wynikało, iż nieudolne działania powoda nie przynosiły spółce korzyści, a wręcz naraziły ją na stratę finansową. Bierność powoda nie tłumaczy również rola P. S., który w trakcie sprawowania przez Z. M. funkcji prezesa zarządu był przewodniczącym rady nadzorczej, a także w zasadzie inwestorem przy głównej inwestycji realizowanej przez pozwaną spółkę. W ocenie Sądu wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były powodowi znane, powód znał zakres swoich obowiązków i nie zgłaszał zastrzeżeń w momencie wręczania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., tj. zgodnie z ogólną zasadą odpowiedzialności za wynik sporu. Zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 197 zł, obejmującą koszty zastępstwa procesowego (180 zł) oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa (17 zł). Koszty zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jedn. Dz. U. z 2013 r., poz. 461) – w brzemieniu obowiązującym przed dniem wejścia w życie rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz. U. poz. 1079). Zgodnie z § 2 rozporządzenia zmieniającego do spraw wszczętych przed dniem jego wejścia w życie stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji. Dlatego Sąd przyjął, że stawka minimalna w sprawie z zakresu prawa pracy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy wynosi 60 zł (§ 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia). Dotyczy to również opłat za czynności adwokackie w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268) przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Zgodnie z postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12 (Lex nr 1168871) argumentacja prawna przedstawiona w przytoczonej uchwale ma zastosowanie w jednakowym stopniu do wynagrodzenia adwokatów i radców prawnych oraz do spraw o odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p. albo na podstawie art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ k.p. Z uwagi na nakład pracy pełnomocników pozwanej, a także na długoletniość sprawy i objętość przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd zasądził na rzecz pozwanej koszty zastępstwa procesowego w wysokości trzykrotności określonej ww. rozporządzeniem stawki minimalnej.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji.