

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 kwietnia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy Helena Żugaj, Mirosława Zarzycka

Protokolant Marzena Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

spraw z powództwa **D. R.**

przeciwko **Zakładowi (...)S.A. z siedzibą we W.**

o zapłatę odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę

oraz o zapłatę odprawy umownej

I. zasądza od strony pozwanej Zakładu (...)S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda D. R. kwotę 34.000 zł (słownie: trzydzieści cztery tysiące złotych) z ustawowymi odsetkami od 26 października 2011 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania;

II. oddala dalej idące powództwo o zapłatę odszkodowania;

III. oddala powództwo o zapłatę odprawy;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 21.000 zł;

V. zasądza od strony pozwanej Zakładu (...)S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda D. R. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w sprawie o zapłatę odszkodowania;

VI. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną w sprawie o zapłatę odprawy (prowadzonej pierwotnie pod sygn. akt XP 289/12);

VII. nakazuje stronie pozwanej Zakładowi (...)S.A. z siedzibą we W. aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.822 zł tytułem kosztów sądowych, w tym: kwotę 1.700 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu o zapłatę odszkodowania, od której powód był z mocy ustawy zwolniony oraz kwotę 122 zł tytułem wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

VIII. w zakresie opłaty sądowej od pozwu w sprawie o zapłatę odprawy (prowadzonej pierwotnie pod sygn. akt XP 289/12) – niewiszczoną opłatą sądową obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z 2 września 2011 r. (k. 2-3) powód D. R.wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej Zakładu (...) S.A. z siedzibą we W.kwoty 34.000 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt XP 1218/11.

W uzasadnieniu powództwa o zapłatę odszkodowania powód podniósł, że pismem z 26 sierpnia 2011 r. strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę, z zachowaniem dwumiesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując utratę zaufania. W ocenie powoda wskazana przyczyna nie wystąpiła, jest więc nieprawdziwa i pozorna. W pierwszej kolejności o jej nieprawdziwości przekonuje to, że strona pozwana w wypowiedzeniu nie wskazała żadnych konkretnych okoliczności, które spowodowały rzekomą utratę zaufania. Wskazana przyczyna jest na tyle nieskonkretyzowana, że znacznie utrudnia to ustosunkowanie się do niej. Przed wręczeniem wypowiedzenia żaden przedstawiciel strony pozwanej nawet ustnie nie przedstawił powodowi żadnych zarzutów, które mogłyby uzasadniać utratę zaufania. Nigdy nie otrzymał także żadnej nagany, ani nawet upomnienia. Od początku zatrudnienia sumiennie i z dużym zaangażowaniem wykonywał powierzone mu obowiązki. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu „utraty zaufania” powód przyjął z dużym zaskoczeniem i zdumieniem. Powód podkreślił, że wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w rozumieniu art. 30 § 4 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Jeżeli wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Nakazem zapłaty (k.13) wydanym w dniu 12 października 2011 r. w postępowaniu upominawczym (sygn. akt XNp 175/11), Sąd uwzględnił w całości powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty (k. 16-18) strona pozwana Zakład (...)S.A. z siedzibą we W.wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, że podnoszona przez powoda okoliczność, że nigdy w czasie pracy nie otrzymał nagany czy też upomnienia nie oznacza, że strona pozwana nie mogła mieć podstaw do utraty zaufania do niego. Strona pozwana wskazała, że zaufanie pracodawcy ma zasadnicze znaczenie w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, w szczególności na stanowisku dotyczącym finansów tak dużego podmiotu. Podniosła, że zgodnie z orzecznictwem utrata zaufania pracodawcy do pracownika zajmującego stanowisko kierownicze w pełni uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę także wtedy, gdy nie można pracownikowi przypisać winy w określonym zachowaniu, jednak obiektywnie ma ono cechy naruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro lub mienie pracodawcy. Oznacza to, że przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi na stanowisku kierowniczym, należy brać pod uwagę charakter jego pracy i zakres odpowiedzialności, jak również stosować ostrzejsze kryteria oceny stawianych mu wymagań, niżli ma to miejsce do pracowników nie zajmujących stanowiska kierowniczego.

Strona pozwana wyjaśniła, że podstawową okolicznością, która spowodowała utratę zaufania, było przedstawianie, w raportach finansowych jej dotyczących, sporządzanych przez powoda, danych niezgodnych ze stanem rzeczywistym. Powód w swoich raportach wskazywał na dobrą sytuację finansową strony pozwanej, jednak w rzeczywistości była ona na tyle niekorzystna, że strona pozwana nie miała wystarczającej płynności finansowej, która umożliwiłaby jej na wywiązanie się ze spłaty w terminie odsetek od zaciągniętej pożyczki. Odsetki należne od tej pożyczki przypadające w kwietniu oraz lipcu 2011 r. zostały zapłacone dopiero w sierpniu 2011 r., czego powód nie przewidział, a winien był przewidzieć zajmując stanowisko Dyrektora Grupy (...) ds. ekonomicznych.

W ocenie strony pozwanej powód zataił przed organami strony pozwanej informację o opóźnieniu zapłaty odsetek, podczas gdy zarząd i nadzór nad działaniami księgowymi należał do jego podstawowych obowiązków. Co więcej,

powód podał z opóźnieniem, to jest w kwietniu 2011 r., założenia finansowe (budżet) dla strony pozwanej na 2011 r. W toku roku 2011 okazało się, że ten budżet jest nierealny. Nierealność założonego budżetu wynikała z braku stworzenia systemu, który w wiarygodny sposób mógłby pokazywać ryzyka w ocenie rentowności poszczególnych realizowanych kontraktów. Obowiązek stworzenia takiego systemu wynikał z § 2 pkt 2, 6, 12 umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami.

Kolejną okolicznością, która spowodowała utratę zaufania do powoda, był sposób w jaki korzystał z metody rozpoznawania kosztów na podstawie zaawansowania prac (P.), przy pomocy której przedstawiał stronie pozwanej bardzo dobre wyniki, nie mające jednak pokrycia w rzeczywistości. Nieprawdziwość tych wyników wynikała z zaniechania stworzenia przez powoda odpowiedniego systemu kontroli i weryfikacji informacji przekazywanych przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych powoda w ich raportach; obowiązek taki ciążył zaś na powodzie na podstawie § 2 pkt 10 umowy o pracę.

#

Ponadto pozwem z 14 marca 2012 r. (k. 2-5 akt X P 289/12), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Zakładowi (...) S.A. we W., powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kwoty 29.000 zł tytułem odprawy umownej, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od 11 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z obowiązującymi przepisami. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. akt XP 289/12.

Uzasadniając drugie ze swych żądań, powód podniósł, że 21 lutego 2011 r. strona pozwana zawarła z nim porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w którym dodano do § 8 umowy o pracę ustępy 4-6. Z dodanego ust. 4 i ust. 5 do § 8 umowy o pracę wynikało, że z chwilą rozwiązania umowy o pracę lub odwołania powoda z funkcji członka zarządu zostanie mu wypłacona odprawa w łącznej wysokości 174.000 zł, podzielona na sześć równych comiesięcznych rat, płatnych w terminach właściwych dla wypłaty wynagrodzenia. Rozwiązanie umowy o pracę i odwołanie powoda z funkcji członka zarządu spowodowały zaktualizowanie się obowiązku wynikającego z powyższego porozumienia. Powód wskazał, że ponieważ umowa o pracę rozwiązała się z dniem 31 października 2011 r., pierwszą ratę (za listopad 2011 r.) odprawy w kwocie 29.000 zł strona pozwana powinna zapłacić mu do dnia 10 grudnia 2011 r. Zaznaczył, że nie zaistniały okoliczności negatywne, które zniweczyłyby obowiązek zapłaty mu odprawy przez stronę pozwaną, wynikające z § 8 ust. 6 umowy o pracę, dodanego porozumieniem z 21 lutego 2011 r. zmieniającym warunki umowy o pracę, w postaci: rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez powoda lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód wskazał, że pismem z 9 grudnia 2011 r. wezwał stronę pozwaną do wypłacenia I raty odprawy w kwocie 29.000 zł oraz do dalszego wypłacania następnych pięciu rat tej odprawy. Pomimo tego wezwania i upływu terminu płatności I raty odprawy (jak i kolejnych rat, których termin płatności już minął) strona pozwana do dnia złożenia pozwu nie wypłaciła żadnej z rat.

W odpowiedzi na pozew (k. 26-28 akt X P 289/12) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, że nigdy nie zawarła z powodem skutecznie porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę. Porozumienie, na jakie się powód powołuje, zawarte zostało z naruszeniem art. 379 § 1 kodeksu spółek handlowych [dalej: k.s.h.], a więc jest nieważne. Wskazany przepis stanowi, że w umowie pomiędzy spółką, a członkiem zarządu tej spółki, spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia spółki. Niniejszy przepis ma pełne zastosowanie do nieważnego porozumienia z dnia 21 lutego 2011 r., którego stroną był powód oraz strona pozwana, a na które powołuje się on wywodząc obowiązek zapłaty odprawy. Strona pozwana wskazała, że w dniu zawarcia porozumienia, to jest 21 lutego 2011 r., powód był członkiem zarządu strony pozwanej (w okresie od 1 lipca 2010 r. do 18 września 2011 r.) Ponadto członkiem (prezesem) zarządu strony pozwanej był także P. Ł. (1). Porozumienie z dnia 21 lutego 2011 r. zostało opatrzone podpisem prezesa zarządu strony pozwanej – P. Ł. (1). Zgodnie jednak z art. 379 § 1 k.s.h., prezes zarządu strony pozwanej nie mógł skutecznie w jej imieniu zawrzeć jakiegokolwiek umowy, aneksu czy porozumienia

z drugim członkiem zarządu strony pozwanej (powodem). Taka umowa mogła być zawarta jedynie przez Radę Nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą Walnego Zgromadzenia strony pozwanej. Zgodnie z utrwalanym poglądem doktryny oraz literalnym brzmieniem art. 379 § 1 k.s.h. Walne Zgromadzenie nie mogłoby nawet umocować P. Ł. (1) (co nie miało miejsca), jako pełnomocnika w rozumieniu art. 379 § 1 k.s.h. Dlatego też, w ocenie strony pozwanej, mając na uwadze regulacje 379 § 1 k.s.h. oraz stan faktyczny, należy zdaniem strony pozwanej uznać, że czynność prawna (porozumienie z 21 lutego 2011 r.) była sprzeczna z ustawą i jako taka zgodnie z dyspozycją art. 58 k.c. była bezwzględnie nieważna.

Strona pozwana podkreśliła, że brak jest możliwości konwalidowania umowy zawartej z naruszeniem 379 § 1 k.s.h. Zarówno powód, jak i strona pozwana nie podejmowali prób konwalidacji zawartego porozumienia z 21 lutego 2011 r. Brak jest jakichkolwiek innych ustaleń w formie pisemnej dotyczących zmian umowy o pracę z 4 stycznia 2010 r., a stosownie do § 14 ust. 1 umowy, wszelkie jej zmiany wymagały formy pisemnej pod rygorem nieważności. Strona pozwana oświadczyła, że nie zawarła z powodem żadnego ważnego porozumienia w sprawie zmiany umowy o pracę z 4 stycznia 2010 r.

Zarządzeniem z dnia 22 czerwca 2012 r. (k. 69 akt X P 289/12) obie powyższe sprawy zostały połączone do wspólnego prowadzenia pod sygn. akt X P 1218/11 i do wspólnego rozpoznania.

#

W kolejnych pismach procesowych strony podtrzymały swoje stanowiska.

Powód podnosił (k.38-41), że do spełnienia warunku z art. 30 § 4 k.p. nie wystarczy ogólnikowy zwrot lub powtórzenie wyrażeń ustawowych, jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Zarzucił, że strona pozwana nie miała zamiaru wypowiadać mu stosunku pracy, a jedynie rozwiązać go za porozumieniem stron, do czego nie doszło, gdyż strony nie osiągnęły porozumienia co do warunków finansowych. Odnosząc się do stawianych mu przez stronę pozwaną zarzutów (k.56-64) powód podniósł, że dane finansowe prezentowane przez niego były rzeczywiste, co potwierdziła opinia biegłego rewidenta (...)Sp. z o.o. o skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych Grupy (...)za lata obrotowe 2008, 2009, 2010, sporządzona na potrzeby prospektu emisyjnego. Powód wskazał, że jako osoba nie zajmująca się zarządzaniem operacyjnym spółką, prezentował dane, które miały wtórny charakter do zdarzeń i operacji gospodarczych, co do których decyzje podejmował P. Ł. (1) i P. P. (1), a także do szacunków przekazywanych mu przez osoby merytorycznie odpowiedzialne za konkretne obszary. Powód podkreślił, że osoby ze ścisłego kierownictwa spółki (tak z zarządu, jak i rady nadzorczej) angażowały się we wszystkie ważniejsze sprawy, zwłaszcza finansowe, i miały o nich pełną wiedzę. Nie mogło zatem dojść do zatajenia jakichkolwiek danych przez powoda. Wyjaśnił również, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej zadbał o to, aby informacja o konieczności zapłaty w kwietniu 2011 r. odsetek od pożyczki udzielonej przy udziale (...) Ltd została przekazana. Informacja ta wynikała m.in. z cotygodniowych raportów o stanie finansów. Za nieprawdziwy uznał powód również zarzut nierealności budżetu; wskazał, że tak założenia budżetu, jak i ryzyka z nim związane były zaprezentowane kierownictwu spółki. Z kolei odnośnie metody P. powód zaznaczył, że była ona stosowana zgodnie ze sposobem rekomendowanym i wymaganym przez biegłego rewidenta.

Strona pozwana z kolei wskazała (k.113-117), że wszyscy świadkowie zeznali, że powód wykonywał swoje obowiązki w sposób, który narażał stronę pozwaną na szkodę. Sam fakt, iż budżet na 2011 r., przygotowany przez powoda, okazał się nierealny, zdaniem strony pozwanej był wystarczającą przesłanką do utraty zaufania do powoda. Strona pozwana podkreśliła, że okoliczność, iż zarząd i rada nadzorcza spółki czerpali wiedzę na temat stanu finansowego spółki z innych źródeł, nie zwalniał powoda z obowiązku należytego wykonywania obowiązków. Zaznaczyła ponadto, że zaproponowanie powodowi porozumienia rozwiązującego stosunek pracy, przewidującego odprawę w kwocie 100.000 zł, nie konwaliduje w żaden sposób nieważnego porozumienia z 21 lutego 2011 r., zwłaszcza, że propozycja zawarcia porozumienia nie została przez powoda przyjęta. Strona pozwana wniosła równocześnie o zasądzenie na swoją rzecz od powoda czterokrotności kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. R. został zatrudniony przez Zakład (...) S.A. z siedzibą we W., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 4 stycznia 2010 r. na stanowisku dyrektora grupy (...) ds. ekonomicznych. Uzgodnione przez strony wynagrodzenie zasadnicze brutto wynosiło 17.000 zł miesięcznie. Natomiast średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 21.000 zł brutto (14.699,02 zł netto). Jednocześnie w okresie od 1 lipca 2010 r. do 18 września 2011 r. powód był członkiem zarządu.

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało w szczególności:

1. sprawdzanie, czy plany działania jednostek gospodarczych prowadzą do maksymalizacji wartości Grupy (...);
2. konstruktywna krytyka najważniejszych projektów inwestycyjnych przed prezesem zarządu i dyrektorami jednostek gospodarczych;
3. wypracowanie kryteriów finansowych oraz sposobów porównania osiągniętych wyników z założonymi celami;
4. wypracowanie efektywnego systemu kontroli kosztów w ramach Grupy (...);
5. pomoc w opracowaniu strategii ekspansji spółki, która przyczyniłaby się do wzrostu wartości Grupy (...);
6. planowanie i realizacja najważniejszych transakcji potrzebnych do wdrożenia opracowanych strategii;
7. koordynacja prac nad krótkoterminowymi budżetami operacyjnymi;
8. zarządzanie i nadzór nad działami księgowymi Grupy (...);
9. opracowanie kryteriów efektywności dla każdej jednostki gospodarczej;
10. zapewnienie jednostkom odpowiednich instrumentów kontroli i nadzoru;
11. ocena wyników działalności poszczególnych jednostek gospodarczych (dokonywana razem z prezesem zarządu i prezesami jednostek);
12. stworzenie integralnego i efektywnego systemu zarządzania gotówką, należnościami i zobowiązaniami;
13. szukanie możliwości zmniejszenia obciążenia podatkowego spółki;
14. utrzymywanie dobrych relacji z bankami obsługującymi Grupę (...);
15. efektywne wykorzystanie czynnika ludzkiego poprzez stworzenie systemu motywacji, w celu poprawienia wyników finansowych w Grupie (...).

Strony w umowie określiły, że okres wypowiedzenia umowy o pracę w odniesieniu do obu stron wynosi 2 miesiące.

Dowody:

- umowa o pracę (w aktach osobowych, kopia: k. 5-10)
- zaświadczenie o zarobkach (k. 37)
- odpis pełny KRS (k. 29-45 w aktach X P 289/12)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powoda (k.208-210v)

Powód był odpowiedzialny za przedstawienie budżetu na następny rok. Po podjęciu zatrudnienia, założenia do budżetu na 2010 r. złożył w kwietniu 2010 r., natomiast budżet na 2011 r. był przedstawiony Radzie Nadzorczej na przełomie marca i kwietnia 2011 r. Budżet bazował na danych pozyskiwanych od kierowników realizujących projekty; jeżeli w tych informacjach wskazywane były potencjalne problemy, to było to uwzględniane w budżecie, stąd np. w budżecie na 2010 r. została umieszczona wzmianka o problemach z dofinansowaniem i wskazywano na potrzebę uzyskania dodatkowych środków. Tworzenie budżetu było u strony pozwanej procesem ciągłym; jeżeli powód uzyskiwał informacje, że zmieniły się dane przyjęte na potrzeby budżetu, były one uwzględniane i na budżet nanoszono poprawki.

Na podstawie danych z systemu księgowego po zamknięciu miesiąca było przygotowane zestawienie, które prezentowało koszty. Było ono w postaci pliku rozsyłane do kierowników odpowiedzialnych za poszczególne projekty, następnie z każdym z tych kierowników odbywało się spotkanie, na którym ustalany był właściwy poziom kosztów. W tworzeniu budżetu brali udział kierownicy poszczególnych projektów, którzy przedkładali budżety tych projektów, oraz kierownik centrum finansowego, który dostarcza dane dotyczące części finansowej, rachunku wyników, kredytów, pożyczek. Koszty pośrednie były konsultowane z osobami odpowiedzialnymi za poszczególne działy. Sprzedaż była budżetowana przez kierowników poszczególnych kontraktów; dodatkowo służby handlowe przedstawiały informacje o potencjalnym możliwym do uzyskania poziomie sprzedaży (możliwości pozyskania nowych kontraktów). Każdy kierownik odpowiedzialny za swój projekt określał budżet projektu, w którym wskazywał przychody i koszty prognozowane w odpowiednich okresach czasu. Suma tych budżetów była budżetem spółki. Budżety były sprawdzane pod kątem poprawności formalnej i rażących dużych błędów, ale komórka finansowa kierowana przez powoda nie miała możliwości pełnej weryfikacji tych kosztów, gdyż nie posiadała wiedzy fachowej na temat konkretnych budów. Zdarzało się, że prognozowane koszty nie odpowiadały kosztom rzeczywiście poniesionym. Zdarzały się kilkunastoprocentowe rozbieżności, co spowodowane było pojawianiem się nieprzewidzianych wydatków, opóźnień lub szybszego wykonania prac, oraz innych niemożliwych do uwzględnienia w pierwotnych szacunkach zdarzeń. Założenia do budżetu były przygotowywane według posiadanej aktualnie przez powoda wiedzy i były przedstawiane łącznie z budżetem, a strona pozwana nigdy nie wносиła do nich zastrzeżeń.

Po zamknięciu każdego miesiąca przygotowywany był raport z wyników finansowych spółki, który był wysyłany do zarządu i do rady nadzorczej. Poza raportami miesięcznymi wykonywane były analizy albo raporty na wyraźną prośbę osób z kierownictwa spółki. W razie zgłoszenia, że zachodzi potrzeba uszczegółowienia jakichś danych, były one uzupełniane. Również dane z raportu o produkcji w toku po jej przeglądzie były wysyłane do zarządu. Raporty, które były wysłane, zawierały bieżące wyniki na podstawie danych księgowych i wykazywały one, że wyniki finansowe spółki świadczą, że ma ona problemy.

W trakcie roku przygotowywane były 2 lub 3 razy opracowania zawierające prognozę rachunku wyników, przeważnie także prognozę bilansu. Adresatem tych prognoz był zarząd i rada nadzorcza. Informacje te były zawsze dostępne do ścisłego kierownictwa spółki. Przeprowadzane w ciągu roku prognozy miały za zadanie weryfikować budżet.

W przeglądach produkcji w toku przeważnie brał udział dyrektor techniczny, zdarzało się też, że uczestniczył w nich dyrektor operacyjny i dyrektor finansowy. Poza tym przeważnie w tych spotkaniach uczestniczyli kierownicy działów operacyjnych. Protokół z przeglądów produkcji w toku powstał wraz z ostatnim przeglądem produkcji w toku zamykającym rok, z wcześniejszych przeglądów pozostawiano tylko roboczą informację w formie pliku.

Problemy z płynnością strony pozwanej wynikały między innymi z umów zawartych w 2009 r. i wcześniej. Były to duże kontrakty, które wymagały dużego zaangażowania kapitału, a rozciągnęły się w czasie, więc mogły mieć wpływ na płynność. Realizacja dużych kontraktów przedłużała się, były opóźnienia w realizacji umów w stosunku do ich terminów umownych i takie informacje były przekazywane przez kierowników budów.

W celu pozyskania środków strona pozwana zamierzała debiutować na Giełdzie Papierów Wartościowych i w tym celu został sporządzony prospekt emisyjny. Jednak ostatecznie w związku z utratą płynności finansowej, strona pozwana odstąpiła od tego projektu.

Dowody:

- raport na temat ryzyka kredytowego przedsiębiorstwa na lata 2010-2011(koperta nr 1 w aktach sprawy)
- skonsolidowany plan finansowy na rok 2010 (koperta nr 1 w aktach sprawy)
- wydruki korespondencji mailowej (koperta nr 1 w aktach sprawy)
- protokoły z posiedzenia zarządu strony pozwanej (koperta nr 3 w aktach sprawy)
- sprawozdania finansowe za 2011 r. (koperta nr 4 w aktach sprawy)
- projekt budżetu przygotowany przez powoda na 2011 r. (koperta nr 4 w aktach sprawy)
- prospekt emisyjny (koperta nr 2 w aktach sprawy)
- częściowo zeznania T. K. (k. 50v-51)
- częściowo zeznania P. S. (k. 68v-71)
- zeznania J. P. (k.119v-k.120v)
- częściowo zeznania J. K. (k.121v-122)
- częściowo zeznania P. Ł. (1) (k.122v-123)
- zeznania P. N. (k.161v-163)
- zeznania A. J. (k.163)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powoda (k.208-210v)
- częściowo przesłuchanie M. D. w char. strony pozwanej (k. 171)

Przed zatrudnieniem powoda strona pozwana zaciągnęła pożyczkę na dalszy rozwój, udzieloną jej przy udziale (...) Ltd. W 2011 r. odsetki powinny być zapłacone 27 kwietnia 2011 r., a zostały zapłacone w lipcu 2011 r. Następną płatność przypadała na 28 lipiec 2011 r. i też została dokonana z opóźnieniem.

Kwestie związane z płynnością firmy, w tym samą zapłatą zobowiązań, były kwestiami najistotniejszymi z punktu widzenia bieżącego zarządu przedsiębiorstwem, w związku z czym decyzje w tym zakresie podejmowane były kolegialnie. Wynikało to z faktu, że spółka od wielu lat miała znacząco wyższą kwotę zobowiązań wymagalnych, niż środków pieniężnych i należności wymagalnych. W czasie zatrudnienia powoda niedobór wahał się między 5 a 15 mln zł. Z uwagi na to, że wśród wierzycieli oczekujących na spełnienie należności znajdowali się podwykonawcy, dostawcy, urząd skarbowy, ZUS, pracownicy i fundusz M., który udzielił pożyczki, w procesie decyzyjnym dotyczącym kolejności i terminu spłaty zobowiązań brały udział różne osoby, dzięki czemu możliwe było ustalenie należności najpilniejszych z punktu widzenia bieżącej działalności. W kwietniu i maju 2011 r. niedobór środków pieniężnych wahał się od 9 do 15 mln zł, w związku z czym strona pozwana była zmuszona podjąć decyzję czy uregulować należności publicznoprawne, czy też należności z tytułu odsetek. P. Ł. (1) i P. Z. uzgodnili z T. K. oraz P. S., że w związku z tym, że spółka spodziewa się w niedalekiej przyszłości zaległych wpłat z dużych kontraktów (od firm (...), (...), B.), odsetki od pożyczki zostaną zapłacone dopiero po tych wpłatach.

Procedura podejmowania decyzji co do kolejności płatności była przeprowadzana w cyklu tygodniowym (zwyczajowo w czwartki). Na potrzeby cotygodniowych spotkań był opracowywany raport w postaci pliku elektronicznego (w E.), zawierający wykaz wszystkich zobowiązań, ze wskazaniem rozmiarów opóźnienia. W spotkaniach uczestniczyli poza powodem przewodniczący Rady Nadzorczej, dyrektor techniczny, osoba odpowiedzialna za zakupy. Wspólnie

uzgadniano, którzy dostawcy byli w danym momencie kluczowi z punktu widzenia realizacji prac, a wobec których możliwa jest jeszcze dalsza zwłoka w płatnościach, bez ryzykowania zgłoszenia przez nich wniosku o ogłoszenie upadłości lub wdania się w spór sądowy. Co miesiąc było w taki sam sposób sporządzane sprawozdanie dotyczące zobowiązań, które następnie było prezentowane i omawiane na Radzie Nadzorczej. Zdarzało się, że powód był ograniczany w zakresie swobodnego podejmowania decyzji o kolejności płatności, gdy członkowie Rady Nadzorczej, tj. S. K. i P. Z., wskazywali komu i jakie kwoty należy zapłacić.

Dowody:

- wydruki korespondencji mailowej (koperta nr 1 w aktach sprawy)
- zeznania T. K. (k. 50v-51)
- zeznania J. P. (k.119v-120v)
- częściowo zeznania J. K. (k.121v-122)
- zeznania P. Ł. (1) (k.122-123v)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powoda (k.208-210v)

Na początku 2011 r. powód zwrócił się do prezesa zarządu P. Ł. (1) w sprawie zawarcia aneksu do umowy o pracę, który gwarantowałby mu w przypadku rozwiązania umowy o pracę odprawę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. P. Ł. (1) przedstawił tę propozycję T. K. oraz P. Z.. Przedyskutowano tę propozycję; zdania członków Rady Nadzorczej były podzielone. Członkowie Rady Nadzorczej nie byłiby skłonni zaakceptować propozycji powoda, ale obawiali się odejścia powoda przed debiutem giełdowym, wobec czego widzieli możliwość pozytywnego rozpatrzenia sprawy ewentualnej odprawy umownej. Ostatecznie uzgodniono, że powód powinien złożyć do Rady Nadzorczej formalny wniosek w tej sprawie. Wniosek taki jednak nie wpłynął. Jednocześnie ani członkowie Rady Nadzorczej, ani też Zgromadzenie Wspólników nie umocowali (za pomocą prawidłowo podjętej i udokumentowanej uchwały) P. Ł. (1) do zawarcia porozumienia z powodem.

Pomimo tego prezes zarządu strony pozwanej P. Ł. (1), po zaopiniowaniu porozumienia przez służby prawne, w dniu 21 lutego 2011 r. zawarł z powodem porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę. Jednakże pomimo przeprowadzonych rozmów oraz nieformalnej zgody części członków Rady Nadzorczej, nie została podjęta żadna formalna uchwała w tej sprawie, nie został też ustanowiony pełnomocnik do zawarcia z powodem takiego porozumienia. Również po podpisaniu porozumienia z 21 lutego 2011 r. nie doszło do udzielenia P. Ł. (1) umocowania do jego zawarcia, ani też nie doszło do potwierdzenia przez stronę pozwaną w odpowiednim trybie czynności P. Ł. (1) w tym zakresie.

Zgodnie z § 1 porozumienia z 21 lutego 2011 r., strony zgodnie postanawiały na podstawie porozumienia stron od dnia 1 lutego 2011 r. zmienić treść § 8 umowy o pracę z dnia 4 stycznia 2010 r. dodając po ust. 3 tego paragrafu ust. 4, 5 i 6 w następującym brzmieniu: „4. Strony uzgadniają, że z chwilą rozwiązania umowy o pracę lub odwołania z funkcji członka Zarządu spółka wypłaci pracownikowi odprawę w wysokości brutto 174.000 zł (słownie: sto siedemdziesiąt cztery tysiące złotych). 5. Odprawa wymieniona w ust. 4 będzie płatna w comiesięcznych 6 równych ratach w terminach określonych w § 4 punkt 2 niniejszej umowy. 6. Odprawa wymieniona w ust. 4 nie zostanie wypłacona pracownikowi w razie gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpi z powodu: a) za wypowiedzeniem ze strony pracownika, b) bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a w szczególności w przypadkach, o których mowa w ust. 3 niniejszego paragrafu.”

Po rozwiązaniu stosunku pracy, pismem z 9 grudnia 2011 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 29.000 zł tytułem pierwszej raty odprawy wynikającej z § 8 ust. 4 porozumienia z dnia 21 lutego 2011 r.

Dowody:

- porozumienie z 21.02.2011 r. (k. 11 akt XP 289/12)
- wezwania z 9.12.2011 r. (k. 18 akt X P 289/12)
- zeznania P. Ł. (1) (k.122-123v)
- przesłuchanie D. R. w charakterze powoda (k.208-210v)

Kwota powyższa nie została powodowi wypłacona.

bezsporne

W dniu 25 sierpnia 2011 r. doszło do spotkania, w którym brali udział: P. S., T. K., P. Z., P. Ł. (1), J. K. oraz M. D.. Nie było to jednak żadne oficjalne posiedzenie Rady Nadzorczej, a w spotkaniu tym nie uczestniczyli wszyscy jej członkowie. W trakcie spotkania zostało ustalone, iż w interesie spółki będzie rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez ewentualnego potencjalnego angażowania się spółki w spory sądowe i w związku z tym uzgodniono zaproponowanie powodowi wyjścia kompromisowego, tj. rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, przy jednoczesnym zaproponowaniu powodowi odprawy w kwocie 100.000 zł.

Bezpośrednio po tym spotkaniu doszło do spotkania pomiędzy P. S., T. K. oraz powodem. Powód sądził, że został zaproszony w celu omówienia wyników finansowych spółki, jednakże rozmowa rozpoczęła się od tematu porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Jakkolwiek powód był zaskoczony tą sytuacją, nie pytał o przyczyny, z jakich strona pozwana chce z nim zakończyć współpracę, gdyż uznał, że decyzja została już powzięta i ewentualna rozmowa na temat jej motywów nie wpłynie na stanowisko pracodawcy. Pozostałe osoby uczestniczące w spotkaniu również tego tematu nie poruszały. Uczestnikom spotkania nie udało się dojść do porozumienia w sprawie wysokości odprawy, w związku z czym powód poprosił o czas do namysłu. Na tym spotkanie się zakończyło. Następnie powód udał się do gabinetu przewodniczącego Rady Nadzorczej P. Z., gdzie zastał również J. K. i P. P. (1). Poinformował ich o zaproponowanym mu porozumieniu; okazało się, że osoby te już o nim wiedziały. Powód podziękował za współpracę i umówił się, że następnego dnia przyjdzie do pracy i wówczas ustalą kwotę odprawy.

Następnego dnia, tj. 26 sierpnia 2011 r. powód przyszedł do pracy i zaproponował kwotę odprawy niższą niż wynikająca z porozumienia, jednakże nie została ona zaakceptowana. Wówczas ówczesny prezes Rady Nadzorczej P. Z. wręczył powodowi pismo z 26 sierpnia 2011 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wskazaną w nim przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania. W piśmie nie sprecyzowano w bliższy sposób powodów utraty zaufania. Wręczając oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy P. Z. również w żaden sposób nie uzasadnił i nie wyjaśnił powodowi okoliczności związanych z utratą zaufania do niego przez pracodawcę. Przyczyny te strona pozwana zakomunikowała powodowi dopiero w toku postępowania sądowego, w sprzeczności od nakazu zapłaty.

Dowody:

- porozumienie z 25.08.2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę (k. 43-44)
- wypowiedzenie umowy o pracę (w aktach osobowych, kopia: k. 4)
- częściowo zeznania T. K. (k.50v-51)
- częściowo zeznania P. S. (k.200v-201v)
- przesłuchanie D. R. jako powoda (k.208-210v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione tylko w zakresie roszczenia o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę, i jako takie zostało uwzględnione, w pozostałym zakresie jako bezzasadne podlegało oddaleniu.

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania, a ponadto również w znacznym stopniu na podstawie zeznań świadków: T. K., P. S., J. P., J. K., P. Ł. (1), P. N., A. J.. Uzupełniając Sąd ustalenia swe oparł także na dowodzie z przesłuchania powoda D. R. i z przesłuchania M. D., działającego w charakterze strony pozwanej.

Sąd oddalił część wniosków dowodowych powoda wskazanych w piśmie z dnia 23.04.2012 r. Zgodnie z art. 227 kodeksu postępowania cywilnego [k.p.c.], przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Biorąc pod uwagę przedmiot postępowania, domaganie się przez powoda przeprowadzenia wnioskowanych dowodów, a więc planu struktury organizacyjnej, regulaminu zarządu, rady nadzorczej czy skonsolidowanych sprawozdań finansowych za lata 2008 i 2009 r., nie mających istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia istoty sprawy, prowadziłyby tylko do przewlekłości postępowania sądowego. Podobnie zbędne byłoby przeprowadzanie dowodu z opinii Instytutu Rachunkowości, albowiem okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia zostały dostatecznie wyjaśnione na podstawie innych dowodów. Dla sprawy kluczowe znaczenie miało to, czy strona pozwana poinformowała powoda o przyczynach dla których utraciła dla niego zaufanie, zaś to, czy utrata zaufania była uzasadniona, podlegałoby badaniu dopiero w drugiej kolejności.

Oceny zeznań świadków: J. P., P. N., A. J. oraz przesłuchania powoda D. R., Sąd dokonał w kontekście całego zgromadzonego materiału dowodowego. W ocenie Sądu, stanowiły one w pełni wiarygodny materiał dowodowy, albowiem ich zeznania były jasne, logiczne i zbieżne ze sobą, wzajemnie się pokrywały i uzupełniały zgromadzone w sprawie dowody w postaci dokumentów, którym Sąd dał wiarę. Przede wszystkim z klarownych i przejrzystych zeznań powoda wynika, iż strona pozwana w żaden sposób nie sprecyzowała i nie przedstawiła mu, na czym miała konkretnie polegać wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę utrata zaufania. Powód konsekwentnie w toku całego postępowania utrzymywał, iż strona pozwana w żaden sposób nie przedstawiła mu konkretnych zarzutów związanych ze wskazaną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę i jak trafnie zauważył, w toku całego postępowania sukcesywnie podawała coraz to nowe okoliczności mające stanowić podstawę uzasadniająca utratę zaufania, co w sposób oczywisty dowodzi, że wypowiadając mu umowę o pracę, nie kierowała się skonkretyzowanymi zarzutami, lecz ogólną oceną pracy powoda, i dopiero na potrzeby sporu sądowego starała się wypełnić treścią niekonkretny i ogólnikowy zwrot „utrata zaufania”.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadków: T. K., P. S., J. K., P. Ł. (1) oraz przesłuchania w charakterze strony pozwanej M. D., w ocenie Sądu, były wiarygodne tylko w zakresie, w jakim były zbieżne z pozostałym zgromadzonym materiałem dowodowym, któremu Sąd dał wiarę. Należy tutaj wskazać, że osoby te mało precyzyjnie (choć obszernie) wskazują na podłoże utraty zaufania i na okoliczności, w jakich do niej doszło.

W pierwszej kolejności Sądu ustosunkował się do roszczenia powoda o zasądzenia kwoty 34.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Podstawy prawnej roszczenia powoda upatrywać należy w art. 45 § 1 k.p., który stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Na wstępie rozważań należy zaznaczyć, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej

polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Prawo wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest jednak klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista. Pracodawca ma obowiązek wskazać w sposób czytelny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Sąd dokonując zasadności wypowiedzenia i jego zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście **przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy** o rozwiązaniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 1.02.2000 r., I PKN 496/98, OSNP 2001/12/410; z 19.02.1999 r., I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266; z 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNP 1999/21/688). Pracodawca nie może zatem je uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę określają granice jego sądowej kontroli. Nie jest również dopuszczalne doprecyzowanie i ukonkretnienie ogólnikowo i lakonicznie wskazanej przyczyny wypowiedzenia dopiero na etapie postępowania sądowego; działanie takie nie może prowadzić do skutecznego konwalidowania wadliwości wypowiedzenia niezgodnego z art. 30 § 4 k.p. Tylko w wyjątkowych przypadkach przyjmuje się, że jest dopuszczalne skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia w postępowaniu sądowym, ale dotyczy to tylko sytuacji, gdy okoliczności konkretyzujące przyczynę wypowiedzenia, wskazane dopiero przed Sądem, w oczywisty sposób znane były pracownikowi już w chwili wypowiedzania mu stosunku pracy – bądź to z informacji przekazanych mu przez pracodawcę w chwili wypowiedzania stosunku pracy, bądź to na podstawie posiadanej przez pracownika wiedzy o działaniach pracodawcy i przebiegu zatrudnienia. Strona pozwana nie wykazała w sposób przekonujący, że tak było w niniejszej sprawie.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań konieczne jest zasygnalizowanie jeszcze jednej kwestii. Powód był osobą zatrudnioną u strony pozwanej na stanowisku kierowniczym. Nie budzi wątpliwości, że powód w hierarchii służbowej strony pozwanej zajmował miejsce stosunkowo wysokie i wiążące się ze znacznym poziomem odpowiedzialności i decyzyjności. Wobec tego w ocenie Sądu należy stosować wobec niego podwyższone kryteria oceny, gdyż pracodawca mógł oczekiwać od niego wyższej staranności i dbałości o swój interes. W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. W szczególności osoba na stanowisku kierowniczym z reguły nie może skutecznie powoływać się na to, że pracodawca nie zakomunikował jej w sposób jednoznaczny i wyczerpujący kryteriów jej oceny i nie uszczegółowił zakresu powierzonych jej zadań, gdyż oczywistym jest, że od osoby kierującej pracą zakładu oczekiwać można i należy elastycznego, samodzielnego reagowania na okoliczności i podejmowania trafnych decyzji w interesie pracodawcy nawet bez wyraźnego, skonkretyzowanego polecenia podjęcia wskazanych przez pracodawcę działań. Na dopuszczalność stosowania surowszych zasad oceny pracowników na stanowiskach kierowniczych wielokrotnie wskazywał Sąd Najwyższy (tak np.: wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2010 r., II PK 306/09, Lex nr 602696, albo uchwała Sądu Najwyższego z 27.06.1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z 26.08.2011 r. wynika, iż przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania. Oświadczenie to nie zawiera żadnej wskazówki co do tego, czym miałyby być spowodowana utrata zaufania do powoda, kiedy doszło do utraty zaufania i w związku z jakimi dokładnie uchybieniami obowiązkom pracowniczym się ona wiązała. W kontekście tak ogólnikowo, lakonicznie i niekonkretnie wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania stosunku pracy – ograniczającej się w istocie do zwrotu „utrata zaufania” – w pełni

zasługuje na uwzględnienie zarzut powoda, że wskazana przyczyna nie spełnia wymogów art. 30 § 4 k.p., a tym samym wypowiedzenie dotknięte jest nieusuwalną wadą formalną.

W tym miejscu podkreślić wypada, że Sąd nie kwestionuje tego, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika, o ile wynika z uzasadnionych przesłanek, może stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy. Każdy bowiem pracodawca ma prawo doboru pracowników, a wypowiedzenie umów o pracę ma między innymi służyć racjonalizowaniu zatrudnienia zgodnie z jego potrzebami. Jest to szczególnie istotne w przypadku osób na stanowiskach kierowniczych, do których pracodawca – powierzając im znaczną swobodę decyzyjną – musi mieć absolutne zaufanie. Jednakże jak podnosi się w orzecznictwie, utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie może wynikać z samowoli lub wyłącznie subiektywnych uprzedzeń pracodawcy.

Wskazanie w wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny „utrata zaufania” bez przytoczenia konkretnych okoliczności uzasadniających zwolnienia powoda z pracy, jest wadliwe, bowiem z oświadczenia pracodawcy winno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny usprawiedliwiającej rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy. Strona pozwana podając jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę „utrata zaufania” miała obowiązek wskazania konkretnych okoliczności, które miałyby spowodować rzekomą jej utratę. Tak wskazana przyczyna jest bowiem niekonkretna, niezrozumiała dla powoda i nie daje mu możliwości odniesienia się do niej, a Sądowi – do jej merytorycznej kontroli.

Jednocześnie, wbrew twierdzeniom strony pozwanej, przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę ani w trakcie składania mu tego oświadczenia, w żaden sposób nie zostały mu przedstawione bliższe wyjaśnienia odnośnie owej „utrata zaufania”, w szczególności nie zostały mu wskazane uchybienia pracownicze, z którymi strona pozwana wiązała utratę zaufania do niego. Jakkolwiek powód zajmował w strukturze stronnicy wysokie kierownicze stanowisko i był zatrudniony jako wysoko wykwalifikowany pracownik, jednakże sam ten fakt w żaden sposób nie konwaliduje obowiązku wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca nie może zakładać, że pracownik sam z siebie powinien, z uwagi na zajmowane stanowisko i rolę w firmie, „domyślić się”, jakie zastrzeżenia ma wobec niego pracodawca. Sugestie świadków, jakoby powód, będąc dyrektorem ekonomicznym grupy kapitałowej i menedżerem z dużym doświadczeniem, powinien uznać za oczywiste, że przyczyną utraty zaufania są niesatysfakcjonujące wyniki finansowe oraz rozbieżności między prognozami a realnymi wynikami, są zdaniem Sądu błędne. Przez podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę należy rozumieć przedstawienie jej przez pracodawcę w sposób na tyle fizycznie uzewnętrzniony (ustnie, pisemnie), ażeby pracownik nie miał wątpliwości, co stanowi konkretne podłoże stawianych mu zarzutów. Kwestia ta nie może być natomiast pozostawiona w sferze domysłów pracownika odnośnie tego, co stanowi ewentualne przyczyny podjętej przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Koniecznym jest zatem zindywidualizowanie przyczyn wypowiedzenia na tyle, by pracownik już na ich podstawie mógł ocenić zasadność wypowiedzenia w kontekście przysługujących mu roszczeń.

Natomiast powołanie się przez stronę pozwaną na etapie postępowania sądowego na rzekome konkretne okoliczności, które miałyby być znane powodowi w związku z zajmowanym stanowiskiem i przytaczanie ich na uzasadnienie zarzuconej mu utraty zaufania, w ocenie Sądu, oznacza tak naprawdę wprowadzenie dodatkowych przyczyn rozwiązania umowy, nie zamieszczonych w piśmie zwalniającym powoda. Oczywiście w pewnych wyjątkowych przypadkach, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie rozwiązującym umowę w sposób ogólny, ale tylko i wyłącznie w sytuacji, gdy konkretne okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi i wówczas, w razie sporu, pracodawca jest obowiązany tylko do jej skonkretyzowania. Generalną zasadą jest bowiem sformułowanie przyczyn wypowiedzenia na piśmie w sposób rzeczowy i konkretny, a odstępstwo od tej reguły może zostać dopuszczone przez Sąd w toku postępowania, tylko i wyłącznie na zasadzie wyjątku, który jednak absolutnie nie może stać się powszechnie stosowaną praktyką, nadużywaną na potrzeby procesu. W ocenie Sądu, w niniejszej sprawie nie możemy mówić, iż konkretne okoliczności zakończenia stosunku pracy były powodowi znane. Skoro zatem strona pozwana w swoim oświadczeniu nie wskazała powodowi konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, to nie mogła tych przyczyn wskazać i uzupełniać w trakcie niniejszego postępowania sądowego. Z

powyższych względów wszelkie podnoszone przez stronę poznaną okoliczności należało uznać jako spóźnione, a zatem Sąd nie wiedział potrzeby ich merytorycznej oceny.

Na podkreślenie zasługuje również fakt, iż strona pozwana dysponuje wyspecjalizowanymi komórkami pracowniczymi, korzysta z obsługi prawnej a ponadto ówczesny prezes zarządu P. Ł. (1) jest czynnym radcą prawnym, zatem nie sposób przyjąć, iż nie miała świadomości, że tak sformułowane wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie spełniać wymogów formalnych.

Z zeznań przesłuchiwanym osobom czytelnie wynika, że powoda nie poinformowano ani przy rozmowach dotyczących porozumienia o rozwiązaniu umowy, ani przy wypowiedzaniu umowy o tym, jakie konkretnie były przyczyny decyzji pracodawcy. Świadek P. S. zeznał (k.70v): „w czasie spotkania [dotyczącego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron – przyp. Sądu] była mowa o powodach dla których spółka chce zakończyć współpracę z powodem. Była mowa o utracie zaufania i złej ocenie pracy powoda. Nie przypominam sobie konkretnie o czym była mowa, czy wskazywano konkretne zarzuty. Rozmowa odbyła się prawie rok temu, nie pamiętam dokładnie słów jakich użyłem. Przesłanką spotkania była zła ocena pracy i utrata zaufania, nie pamiętam czy dokładnie te słowa padły. W czasie tego spotkania powiedzieliśmy wprost że oceniamy pracę powoda źle. Konkretnych słów nie jestem w stanie sobie przypomnieć. Zarzutów również. Nie pamiętam czy wypowiedzenie nastąpiło następnego dnia po tym spotkaniu.” Dopiero w czasie drugiego przesłuchania świadek ten kategorycznie stwierdził, że na spotkaniu z powodem on i T. K. przedstawili mu powody wypowiedzenia, o których zeznał w czasie poprzedniego przesłuchania (k.101v). Z kolei świadek S. K. wskazał (k.121): „nie wiem, kto rozmawiał z powodem o wypowiedzeniu, myślę, że to mógł być prezes. Myślę, że odbyło się spotkanie powoda z radą nadzorczą, na którym była rozmowa na temat tego, że to powinno inaczej funkcjonować, że nie może być tak, że dostajemy stopniowo negatywne informacje wskazujące na to, że sytuacja jest cięższa niż się wydawało. Nie wiem, czy na spotkaniu dyskutowano na temat odsetek dla M.. Nie przypominam sobie konkretnych zarzutów, na pewno była mowa o P., czyli o sposobie oceny zawansowania projektu i szacowania zysków. Taka rozmowa miała miejsce na pewno przed wypowiedzeniem, ale nie pamiętam dokładnie kiedy.” Z zeznań świadka nie wynika, aby powoda informowano o przyczynach wypowiedzenia – co najwyżej mogą one świadczyć, że w pewnym momencie rada nadzorcza zgłosiła powodowi pewne zastrzeżenia, co jednak samo w sobie nie oznacza, że powód powinien na podstawie kontaktów z radą nadzorczą powziąć wiedzę co do przyczyn wypowiedzenia. Warto w tym miejscu nadmienić, że świadek ten wskazuje jakoby to prezes zarządu rozmawiał z powodem o wypowiedzeniu – jednak sam świadek P. Ł. (1) zeznał (k.122): „nie pamiętam kto powodowi wręczył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Ja nie uczestniczyłem w rozmowach dotyczących rozwiązania z powodem stosunku pracy. Wielokrotnie jako prezes zarządu ponosiłem w rozmowach z powodem oraz z drugim członkiem zarządu że jeżeli spółka nie będzie realizować przedkładanego budżetu, to mogą być podejmowane różnego typu decyzje personalne.” Dalej dodał (k.122v): „Ja nie uczestniczyłem w procesie konsultowania utraty zaufania do powoda. To przedstawiciele funduszu byli tutaj głównym motorem tych działań tj pan S. i pan K.. Do mnie nie docierały sygnały od pana S. i K. odnośnie zarzutów względem powoda, ja jedynie domyślałem się że takie zarzuty są. Ja również nie byłem upoważniony do przekazywania takich zarzutów powodowi. (...) Nie były przedstawiane powodowi wprost zarzuty odnośnie jego pracy, jednakże z doświadczenia wiem, że jeżeli dochodzi do sytuacji, że mamy do członka danego zarządu jakieś zarzuty, to dochodzi do odwołania. Funkcja menager jest związana z dużymi profitami ale także z dużym ryzykiem utraty pracy. Od menagera oczekujemy wyników. Nie oczekujemy tego że będziemy mu musieli wskazywać co konkretnie robi źle. Chciałam wyjaśnić, jak podchodzi do tego pracodawca, co wynika z przyjętej w tego rodzaju stosunkach konwencji. Jeżeli profesjonalny menager słyszy że się do niego straciło zaufanie, to on wie co to oznacza i nie wymaga to żadnych dalszych wyjaśnień. Ja mogę zrozumieć, że ktoś się nie godzi z taką sytuacją, ale taki jest charakter tej pracy.” Z kolei świadek T. K., który wraz z P. S. chronili w radzie nadzorczej interesy inwestora, zeznał, że choć co prawda znane mu były przyczyny wypowiedzenia, ale jednocześnie wskazał: „my mogliśmy opisać punktowo przyczyny wypowiedzenia, ale ja nie jestem w stanie powiedzieć, dlaczego zarząd tego nie opisał. Kwestia zaufania jest dla mnie kluczowa. Nie wiem, czemu spółka sporządziła tak wypowiedzenie umowy dla powoda” (k.50v). Świadek ten nie potwierdził wówczas, aby przekazywał powodowi przed wypowiedzeniem jakieś konkretne zarzuty; również przy okazji drugiego przesłuchania ograniczył się do wskazania, że z powodem rozmawiano o tym, że utracono do niego zaufanie (k.202v).

Na marginesie tylko zauważyć wypada, że pogląd Sądu potwierdza również analiza wskazanych przez stronę pozwaną przyczyn, które powinny być dla powoda, zdaniem strony pozwanej, „oczywiste”, a tym samym zwalniać ją z obowiązku konkretyzowania przyczyny wypowiedzenia na piśmie. Powód obszernie i rzeczowo wyjaśnił, z jakich przyczyn sytuacja finansowa spółki nie była korzystna, jak tworzony był budżet i z jakich względów nie doszło do debiutu giełdowego oraz co było przyczyną opóźnień w wypłaceniu odsetek od pożyczki udzielonej przez fundusz M.. Powód wykazał też za pomocą dowodów z dokumentów oraz z zeznań świadków, że kwestie finansowe były w spółce na bieżąco analizowane przez jej organy (tak zarząd, jak i radę nadzorczą), które miały pełną orientację w zaburzeniach płynności finansowej strony pozwanej oraz ryzykach związanych z prowadzoną przez nią działalnością. Powód wskazał też, w jaki sposób tworzone były założenia do budżetu i co mogło spowodować problemy z jego realizacją. Nie wdając się w głębszą analizę tego, czy faktycznie powód w sposób – jak twierdzi – nienaganny wywiązywał się ze swoich obowiązków i czy istotnie pracodawca nie mógł mieć żadnych zarzutów co do jego zaangażowania, rzetelności i kompetencji, wskazać należy, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że wbrew temu co podnosiła strona pozwana, sytuacja spółki nie była na tyle „oczywista”, by powód mógł samodzielnie dociec, jakie zdarzenia spowodowały utratę zaufania pracodawcy. Skoro powód na bieżąco konsultował z innymi osobami z kierownictwa spółki kwestie finansowe, informował je o zagrożeniach i problemach ekonomicznych, a także na bieżąco przedstawiał im informacje o stopniu opóźnienia w spłacie wierzytelności, to trudno podzielić stanowisko pracodawcy, iż powód w oczywisty sposób powinien uświadamiać sobie, że pracodawca wini go za to, że budżet nie został zrealizowany zgodnie z założeniami (tj. że był niemożliwy do zrealizowania) i że wynik finansowy spółki odbiega od optymistycznych prognoz, jak również że przypisuje mu odpowiedzialność za brak orientacji władz spółki w rzeczywistej sytuacji ekonomicznej spółki.

Mając na uwadze przytoczone wyżej okoliczności faktyczne i prawne Sąd uznał, że roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u strony pozwanej krócej niż 3 lata, lecz dłużej niż 6 miesięcy, zgodnie zatem z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosiłby w jego przypadku 1 miesiąc. Jednakże zgodnie z § 8 pkt 2 umowy o pracę strony zgodnie ustaliły, że okres wypowiedzenia wynosi **2 miesiące**. Z powyższych względów Sąd uwzględnił roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania w kwocie 34.000 zł, a więc w kwocie stanowiącej dwukrotność jego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

W zakresie odsetek ustawowych od powyższego odszkodowania Sąd uznał powództwo za uzasadnione jedynie w części. Powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odsetek już od dnia wniesienia pozwu. W ocenie Sądu nie było wszakże podstaw do przyjęcia, że już w tym momencie roszczenie było wymagalne. Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) odsetki należne są za okres opóźnienia. Zgodnie natomiast z art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Jak trafnie wskazał w uchwale z 6.03. 20003 r. Sąd Najwyższy (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), na gruncie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

Co do zasady argumentacja przedstawiona w powyższej uchwale ma odpowiednie zastosowanie w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę, pod warunkiem, że w danej sprawie orzeczenie Sądu nie ma charakteru konstytucyjnego. Na gruncie art. 47¹ k.p. Sąd ma bowiem możliwość wyboru kwoty należnego odszkodowania, mieszczącej się pomiędzy wynagrodzeniem za okres wypowiedzenia a wynagrodzeniem za 3 miesiące. W pewnych wypadkach wysokość odszkodowania będzie więc wynikała z decyzji Sądu, a nie bezpośrednio z treści stosunku prawnego łączącego strony (tj. przekroczy ustawowe minimum w postaci wynagrodzenia za okres wypowiedzenia). Tak jednak w niniejszej sprawie nie było, gdyż powód domagał się odszkodowania w najniższej przysługującej mu

kwocie, a więc wysokość odszkodowania nie wynikała z konstytutywnej decyzji Sądu, gdyż nie miał on możliwości orzec kwoty wyższej, niż ostatecznie zasądzona.

Z uwagi na powyższe, ustawowe odsetki zasądzono poczynając od 26.10.2011 r. (tj. od dnia następnego po upływie tygodnia od daty doręczenia odpisu pozwu, co nastąpiło przy doręczeniu odpisu nakazu zapłaty, w dniu 18.10.2011 r., k.14), w pozostałej części oddalając powództwo (pkt II sentencji wyroku).

#

Drugim z roszczeń powoda było żądanie zapłaty kwoty 29.000 zł tytułem odprawy umownej. Okolicznością bezsporną było, że 21.02.2011 r. ówczesny prezes zarządu strony pozwanej P. Ł. (1), działając zgodnie z wiedzą powoda w imieniu strony pozwanej, zawarł z powodem porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, w myśl którego z chwilą rozwiązania umowy o pracę lub odwołania z funkcji członka zarządu powodowi miała zostać wypłacona odprawa w wysokości 174.000 zł brutto, płatna w sześciu comiesięcznych równych ratach. Podzielić jednak należy pogląd strony pozwanej, że przedmiotowe porozumienie było nieważne, a tym samym roszczenia powoda wywodzone z jego treści są bezzasadne.

W świetle art. 379 § 1 k.s.h., w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Treść powyższego przepisu nie budzi żadnych wątpliwości co do sposobu reprezentacji spółki w umowach z pracownikiem będącym członkiem zarządu. Przepis art. 379 k.s.h. stanowi obligatoryjną normę o charakterze *ius cogens*, której naruszenie powoduje bezwzględną nieważność dokonanej czynności prawnej na podstawie art. 58 k.c. Do naruszenia art. 379 k.s.h. dojdzie w sytuacji gdy spółkę reprezentować będzie inny organ lub osoba niż wymienione w tymże przepisie. Podkreślić należy, że w orzecznictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że powołany przepis znajduje zastosowanie również w stosunkach pracowniczych, zatem i w tym przypadku pracodawcy nie będzie mógł skutecznie reprezentować podmiot wskazany w art. 3¹ § 1 k.p. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę zawarł z powodem prezes zarządu P. Ł. (1), jednakże do dokonania tej czynności nie posiadał on żadnego sformalizowanego umocowania, co oznacza, że zawarte porozumienie od samego początku było dotknięte nieważnością. Z zeznań świadka T. K. wynika, iż P. Ł. (1) przedstawił mu oraz P. Z. kwestię oczekiwań powoda i w tej sprawie odbyła się burzliwa dyskusja, w której on był skłonny przychylić się do prośby powoda, jednakże P. Z. kategorycznie się temu sprzeciwiał. Ostatecznie uzgodniono, że powód winien złożyć do rady nadzorczej formalny wniosek, który zostałby przez nią przedyskutowany, wniosek taki jednak ostatecznie nie wpłynął. Podkreślenia wymaga, że zgodnie z odpisem pełnym z KRS (k. 29-45 akt XP 289/12) rada nadzorcza składała się w lutym 2011 r. z 5 osób: J. K., T. K., P. G., P. Z. i A. R.. Wobec tego jakiegokolwiek uzgodnienia przedyskutowane przez P. Z. i T. K. nie mogą być interpretowane jako czynności rady nadzorczej rozumianej jako organ spółki. Ponadto sami członkowie rady nadzorczej zaprzeczają, ażeby podjęli uchwałę odnośnie umocowania prezesa zarządu P. Ł. (1) do zawarcia porozumienia z powodem; ze złożonej dokumentacji nie wynika, aby podjęcie takiej uchwały było przedmiotem obrad rady nadzorczej. Również walne zgromadzenie wspólników nie podjęło w tej kwestii żadnej uchwały.

Sam jednak brak ważnej czynności prawnej (w postaci porozumienia z 21.02.2011 r.) nie jest wystarczający do stwierdzenia, że nie doszło do zmiany treści stosunku pracy. Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że skoro na gruncie prawa pracy zasadą jest, że stosunkiem pracy jest każdy stosunek zobowiązaniowy spełniający wymogi art. 22 k.p., to umowa o pracę, mimo wymogu potwierdzenia na piśmie jej warunków (art. 29 § 2 k.p.), może być również skutecznie zawarta przez czynności konkludentne, a zatem – przez dopuszczenie pracownika przez pracodawcę do odpłatnego świadczenia pracy w warunkach wynikających z art. 22 k.p. Wobec tego Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach wskazywał, że wynikająca z niezachowania przepisów k.s.h. nieważność umowy o pracę nie oznacza jeszcze, że do nawiązania stosunku pracy nie doszło. Pojawia się wobec tego pytanie, czy w drodze czynności faktycznych (bez dokonania ważnej czynności prawnej) możliwe jest dokonanie nie tylko nawiązania, ale również i zmiany treści stosunku pracy. Innymi słowy, rozważenia wymagało, czy mimo nieważności postanowienia z 21.02.2011 r. możliwe było dokonanie przez strony zmiany treści stosunku pracy zgodnie z jego zapisami poprzez czynności faktyczne. Zdaniem Sądu taka sytuacja nie jest możliwa w przypadku zamiany treści stosunku pracy w

zakresie uprawnień na wypadek ustania stosunku pracy. Istotą zmiany stosunku pracy przez czynności faktyczne jest dopuszczenie pracownika do pracy na nowych warunkach i wykonywanie jej na tych warunkach przez pracownika. Natomiast w przypadku odprawy umownej nie można mówić o „dopuszczeniu” pracownika do wykonywania takiego postanowienia umownego, ani też nie można mówić o tym, że pracownik faktycznie świadczy pracę na warunkach obejmujących m.in. postanowienia dotyczące odprawy. Skoro „wykonywanie” tego typu porozumienia aktualizuje się dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy, nie można przyjąć, że przez czynności faktyczne, w sposób dorozumiany może dojść do włączenia go treści do stosunku pracy.

Nie mogło również dojść do skutecznego udzielenia upoważnienia przez Radę Nadzorczą prezesowi zarządu do zawarcia porozumienia z powodem w sposób dorozumiany. Przede wszystkim kwestia porozumienia nie była rozpatrywana przez wszystkich członków rady nadzorczej, a jedynie przez niektórych, którzy zresztą nie byli zgodni co do przyjęcia zaproponowanego porozumienia i nawet jeżeli jeden z członków je zaakceptował i „upoważnił” do jego zawarcia ówczesnego prezesa zarządu, to absolutnie nie oznacza to, iż doszło do tego za „milczącą” zgodą rady nadzorczej. O braku akceptacji owego porozumienia świadczyć może również fakt, że strona pozwana od samego początku kwestionowała fakt skutecznego zawarcia porozumienia z 21.02.2011 r. Zważywszy, że kwestionuje ją nadal i nie wyraża zgody na związanie się nim, bezsprzecznie nie doszło do potwierdzenia czynności prawnej dokonanej przez nieumocowaną osobę (tj. nie nastąpiła sytuacja określona art. 103 § 1 k.c. in fine).

Wobec powyższego powództwo o zapłatę odprawy umownej, mającej wynikać z porozumienia z 21.02.2011 r., jako pozbawione podstawy prawnej podlegało w całości oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie III sentencji wyroku.

Kwestia tego, czy powodowi służą jakieś dalsze roszczenia przeciwko temu, kto umowę zawarł w cudzym imieniu niebędąc do tego umocowanym (art. 103 § 3 k.c.), czy też przeciwko spółce o naprawienie szkody wyrządzonej powodowi wprowadzeniem go w błąd przez organy spółki co do ważności i skuteczności porozumienia z 21.02.2011 r., pozostawała poza zakresem kognicji Sądu. Sąd związany był zakresem żądania powoda – zaś żądanie to zostało w niebudzący wątpliwości sposób skonstruowane jako żądanie z umowy, nie zaś żądanie deliktowe.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt IV sentencji wyroku na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość, zgodnie z zaświadczeniem przedstawionym przez pracodawcę (k.37) wynosiła 21.000 zł.

Z uwagi na to, że niniejsze postępowanie dotyczyło w istocie dwóch osobnych powództw, rozpoznawanych w dwóch różnych sprawach, połączonych tylko technicznie w ramach jednego postępowania, Sąd o kosztach procesu rozstrzygnął osobno dla każdej z nich.

Orzeczenie o kosztach procesu w sprawie o zapłatę odszkodowania (punkt V sentencji wyroku) znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Z uwagi na to, że co do tego powództwa powód wygrał spór, strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia mu całości poniesionych przez niego kosztów. Złożyło się na nie wynagrodzenie pełnomocnika, w kwocie 60 zł, wynikającej z § 12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Natomiast w zakresie powództwa o zapłatę odprawy (sygn. akt X P 289/12) powód spór przegrał i co do zasady powinien zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty procesu. Sąd postanowił jednak zastosować art. 102 k.p.c. stanowiący, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca przyznał sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności. Sąd postanowił odstąpić od obciążania powoda kosztami procesu należnymi stronie pozwanej (punkt VI wyroku), z uwagi na uzasadnione okolicznościami sprawy subiektywnie przekonanie powoda o słuszności dochodzonego roszczenia, które wynikało z jego nieświadomości, że podpisane przez niego porozumienie w sprawie

zmiany warunki umowy o pracę, było nieważne, co mogło być zweryfikowane tylko w toku postępowania sądowego. Podkreślenia wymaga, że powód działał w zaufaniu do prezesa zarządu (prawnika), założył zatem, że skoro ten porozumienie z nim podpisał, to jest ono ważne i prawidłowe.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu o zapłatę odszkodowania, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy (w kwocie 1.700 zł) oraz wydatków związanych ze stawiennictwem świadka na rozprawie w dniu 16.07.2012 r. (w kwocie 122 zł, k.134), orzeczono w punkcie VII sentencji wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). W pozostałym zakresie nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciążony został Skarb Państwa, wobec braku podstaw do obciążania nimi którejkolwiek ze stron.