

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Skierniewicach IV Wydział Pracy oddalił powództwo K. G. (1) w sprawie o zasądzenie od pozwanego (...) Centrum Hodowli i (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę oraz odprawy pieniężnej (pkt 1 wyroku). Ponadto Sąd zasądził od K. G. (1) na rzecz (...) Centrum Hodowli i (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. kwotę 120 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało dokonane na podstawie następującego stanu faktycznego.

K. G. (1) w Stacji Hodowli i (...) w Ł. i (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł. pełnił następujące funkcje: 16 maja 1980 r. – 31 maja 1985 r. – Młodszy Zootechnik Oceny (...), 1 czerwca 1985 r. – 30 czerwca 1987 r. – Zootechnik Oceny (...), 1 lipca 1987 r. – 30 września 1989 r. Kierownika D. Oceny Wartości Użytkowej (...), 1 października 1989 r. – 31 grudnia 1991 r. – Głównego Specjalisty ds. oceny, 1 stycznia 1992 r. – 30 września 2000 r. Zastępcy Dyrektora (...) w Ł., 1 października 2000 r. – 31 grudnia 2000 r. – Zastępcy Pełnomocnika likwidatora (...) w Ł., 1 stycznia 2001 r. – 20 stycznia 2002 r. Dyrektora ds. rozrodu, Dyrektora Zakładu (...). Z dniem 21 stycznia 2002 r. K. G. (1) został powołany na stanowisko Prezesa Zarządu.

Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników (...) Centrum Hodowli i (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. uchwałą z dnia 21 stycznia 2002 r. powołało K. G. (1) na stanowisko Prezesa Zarządu.

Powód K. G. (1) został zatrudniony 29 kwietnia 2002 r. w oparciu o umowę o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu w (...) Centrum Hodowli i (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.. W umowie wskazano, że K. G. (1) w zakresie pełnienia funkcji Prezesa Zarządu reprezentuje Spółkę, zarządza jej majątkiem oraz prowadzi interesy Spółki zgodnie z kompetencjami określonymi w akcie założycielskim (...) Centrum Hodowli i (...) Spółka z o.o. w Ł. jak również zgodnie z unormowaniami kodeksu spółek handlowych. Ponadto wskazano, że Prezes Zarządu koordynuje, organizuje i zarządza pracą podległych mu pracowników z uwzględnieniem Oddziałów wchodzących w skład Spółki, wykonuje obowiązki określone w ustawie z 20 sierpnia 1997 r. o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich, dokonuje restrukturyzacji Spółki zgodnie z ustawą z 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych oraz warunkami określonymi w akcie założycielskim (...) Centrum Hodowli i (...) Spółka z o.o. w Ł. z 7 listopada 2000 r. Ponadto w umowie wskazano zasady wynagradzania Prezesa Spółki, wskazano także, że w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku zatrudnienia Prezesowi przysługuje odprawa w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia. Umowa została zawarta na czas nieokreślony z sześciomiesięcznym okresem wypowiedzenia.

Zgodnie z aneksem nr (...) do powyższej umowy o pracę, który wszedł w życie z dniem 1 listopada 2008 r. dokonano kilku zmian. Między innymi wskazano, że Prezes Zarządu prowadzi sprawy Spółki i ją reprezentuje zgodnie z przepisami i na zasadach określonych w umowie o pracę oraz kodeksie spółek handlowych, kodeksie pracy, ustawie z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, ustawie z 29 czerwca 2007 r. o organizacji hodowli i rozrodzie zwierząt gospodarskich, umowie spółki, regulaminie organizacyjnym spółki, regulaminie zarządu oraz w innych przepisach aktualnie obowiązującego prawa. Wskazano, że Prezes Zarządu jest obowiązany wykonywać swoje obowiązki zgodnie z prawem, z najwyższą starannością, przy uwzględnieniu charakteru i zakresu działalności Spółki. W aneksie wykreślono zapis dotyczący otrzymania odprawy pieniężnej oraz zmieniono okres wypowiedzenia na trzymiesięczny.

Prezes Zarządu (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł. 5 grudnia 2012 r. przygotował dla Rady Nadzorczej założenia do planu rzeczowo – finansowego za rok 2013.

W dniu 16 października 2013 r. został sporządzony dla Rady Nadzorczej (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł. Komentarz do wykonania planu za III kwartały podpisany m.in. przez Prezesa Zarządu K. G. (1).

Uchwałą z 21 października 2013 r. nr (...) Rada Nadzorcza (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł. zobowiązała Zarząd do przedłożenia (...) na rok bieżący oraz rok 2014 i zaleciła powstrzymanie się od podejmowania decyzji inwestycyjnych do czasu wyrażenia przez Radę Nadzorczą opinii o przedłożonym planie.

Zgodnie z protokołem nr (...) z 21 października 2013 r. z posiedzenia Rady Nadzorczej (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł. informację o wykonaniu uchwał Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników w sprawie sprzedaży nieruchomości przekazał Prezes Zarządu. Prezes przekazał informacje o sprzedaży dwóch działek za kwoty 2.051.500,00 zł i 60.600,00 zł. Z informacji przekazanych przez Zarząd Spółki wynika, że środki ze sprzedaży składników majątku trwałego nie zostały wykorzystane zgodnie z uzasadnieniem dla ich sprzedaży. Zarząd wnioskował o ich sprzedaż uzasadniając powyższe koniecznością pozyskania środków finansowych na inwestycje, w tym m.in. sfinansowanie programu (...) modernizacja gospodarstw rolniczych oraz współfinansowanie programu „szacowanie wartości hodowlanej zwierząt przy użyciu metod genomowych” a także na kontynuowanie remontu budynku administracyjno – biurowego w zakładzie (...). Rada Nadzorcza podsumowała informacje przekazane przez Zarząd oraz dokonała oceny pracy Zarządu, wskazując jednoznacznie na niesatysfakcjonujący poziom współpracy z Radą Nadzorczą w szczególności w zakresie niepełnej informacji o bieżącej sytuacji w Spółce, ograniczony dostęp do dokumentacji Spółki, brak należytej staranności w zakresie egzekucji wierzytelności, brak skutecznych założeń marketingowych i strategii sprzedażowej oraz brak efektywności w działaniu Rada Nadzorcza uznała, że sytuacja taka powoduje utratę zaufania do osoby pełniącej funkcję Prezesa Zarządu.

Zgodnie z protokołem nr (...) z 21 października 2013 r. członkowie Rady Nadzorczej dokonali oceny pracy zarządu, wskazując, na niesatysfakcjonujący poziom współpracy z Radą Nadzorczą w szczególności w zakresie niepełnej informacji o bieżącej sytuacji w Spółce, brak należytej staranności w zakresie niepełnej egzekucji wierzytelności, co w konsekwencji spowodowało utratę zaufania do osoby pełniącej funkcję Prezesa Zarządu. W wyniku tego w głosowaniu tajnym uchwałą nr 49/ (...) K. G. (1) został ze skutkiem natychmiastowym odwołany z Zarządu Spółki.

W dniu 21 października 2013 r. została podjęta przez Radę Nadzorczą Spółki (...) Centrum Hodowli i (...) Spółki z o.o. w Ł. uchwała Nr 49/ (...) w sprawie odwołania Prezesa Zarządu Spółki (...) Centrum Hodowli i Rozrodu (...) Sp. o.o. K. G. (1) z Zarządu Spółki. K. G. (1) został odwołany z Zarządu Spółki.

Uchwałą Nr 50/ (...) z 21 października 2013 r. Rada Nadzorcza Spółki (...) Centrum Hodowli i (...) Spółki z o.o. w Ł. powołała do Zarządu Spółki na stanowisko Prezesa Zarządu M. K..

W dniu 21 października 2013 r. wręczono K. G. (2) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia był art. 30 § 1 ust 2 k.p. Przyczyną było odwołanie K. G. (1) z Zarządu Spółki oraz niesatysfakcjonujący poziom współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą. W okresie wypowiedzenia zwolniono K. G. (1) z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz zobowiązano powoda do niezwłocznego zwrotu pracodawcy wszystkich przedmiotów należących do pracodawcy. W wypowiedzeniu znalazło się pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy. Wypowiedzenie zostało podpisane przez M. K. – Prezesa Zarządu (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł.. Na wypowiedzeniu znalazł się też własnoręczny podpis K. G. (1) i ręcznie opisana data 21 października 2013 r. pod zdaniem „niniejszym potwierdzam odbiór niniejszego pisma w dniu 21 października 2013 r.”.

Nowa Prezes Zarządu w dniu 21 października 2013 r. zarządziła cofnięcie wszystkich uprawnień K. G. (2), dostępu do wewnętrznej sieci informatycznej Spółki, wyłączenie telefonu służbowego, odebranie służbowego samochodu, komputera i innego wyposażenia, zakaz wstępu K. G. (1) na teren Spółki, zakaz udostępniania mu jakichkolwiek informacji i dokumentów dotyczących Spółki, zarządzono blokadę kart kredytowych, wypłat z rachunków bankowych Spółki, dokonanie zmian kart wzorów podpisów Spółki w odniesieniu do rachunków bankowych oraz innych rachunków Spółki w których K. G. (1) jest wskazany jako osoba umocowana do reprezentowania Spółki.

K. G. (1) za czasów pełnienia funkcji Prezesa Zarządu pełnił tylko tę funkcję.

W stosunku do K. G. (1) jako Prezesa Zarządu Rada Nadzorcza miała zastrzeżenia związane z kwestiami finansowymi, wydatkowaniem środków, brakiem nadzoru nad należnościami przeterminowanymi, brakiem należytej komunikacji między Zarządem a Radą Nadzorczą, niepełną informacją na temat sytuacji finansowej, udzielaniem ogólnych wyjaśnień, sporządzaniem sprawozdawczości z funkcjonowania spółki, kwestiami zarządzania środkami pieniężnym, inwestycjami i organizacją samej firmy jak również brakiem strategii inwestycyjnej i rozwoju firmy. Zarzucano Prezesowi słabe zaangażowanie czy brak należytej staranności o należności u odbiorców i wynik finansowy, który byłby ujemny, gdyby nie sprzedaż nieruchomości, wygenerowanie strat na poziomie operacyjnym. Wskazywano na niewłaściwe funkcjonowanie firmy i utratę zaufania do Prezesa.

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie zeznań stron, świadków: B. W., M. K., M. M., K. M., załączonych do akt sprawy dokumentów i akt osobowych. Sąd uznał zeznania świadków i pozwanego reprezentowanego przez B. W. za wiarygodne. Zeznania te są spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniają. Zarówno świadkowie jak i występujący w charakterze pozwanego wypowiadali się odnośnie podanych przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Umowa o pracę została powodowi wypowiedziana z uwagi na odwołanie go z funkcji Prezesa Zarządu oraz z uwagi na niesatysfakcjonujący poziom współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą. Świadkowie i zeznający w charakterze początkowo pozwanego a następnie świadka B. W. dokładnie wyjaśnili w swoich zeznaniach przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, dokładnie opisali na czym polegał niesatysfakcjonujący poziom współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą.

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy Sąd Rejonowy zważył w sposób następujący.

Powództwo jest nieuzasadnione.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Jest on możliwy w przypadku umowy na czas nieokreślony jak i w umowach na czas próbny. Możliwość rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem występuje zarówno z inicjatywy pracownika jak i pracodawcy. Obie strony stosunku pracy są w tym przypadku jednakowo uprawnione. Pracodawca chcący rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem musi dodatkowo przestrzegać przepisów, które nie pozwalają w każdym czasie zwolnić pracownika. Chodzi tu m.in. o czteroletni okres przedemerytalnej ochrony przed zwolnieniem czy niemożność zwolnienia pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim lub na urlopie. Ponadto, zgodnie z art. 30 § 4 kp pracodawca, składając oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, powinien wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem. Nie zastosowanie się pracodawcy do tego wymogu ustawowego i brak wskazania przyczyn wypowiedzenia stanowi naruszenie przepisów o wypowiadaniu umów o pracę. Występuje więc rozróżnienie pomiędzy formalnym obowiązkiem podania przyczyny wypowiedzenia od zasadności wypowiedzenia. Naruszenie przepisów o wypowiadaniu umów w odniesieniu do przyczyny wypowiedzenia może polegać na niepodaniu przyczyny bądź podaniu przyczyny nierzeczywistej, a więc nieprawdziwej, pozornej czyli niezasadnej. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna. Pracownik powinien o niej wiedzieć. Podanie przyczyny nieprawdziwej, pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu cytowanego art. 30 § 4 kp. Wskazanie przez pracodawcę takiej przyczyny powoduje równocześnie niezasadność wypowiedzenia umowy o pracę. Przy czym wystarczy w razie powołania przez pracodawcę w oświadczeniu kilku przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę zasadność jednej z powołanych. Sąd jest też związany przyczynami wskazanymi w wypowiedzeniu umowy o pracę, stąd przedmiotem badania Sądu mogą być jedynie przyczyny podane w wypowiedzeniu umowy o pracę. Natomiast inne, których pracodawca nie wskazał jako okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, Sąd nie może badać nawet, jeśli uzasadniać mogłyby one wypowiedzenie umowy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, a pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiada mu umowę o pracę, gdyż jest on adresatem jego oświadczenia. Pracownik nie może mieć także wątpliwości, jakie są okoliczności uzasadniające wypowiedzenie mu umowy o pracę. Pracodawca jednoznacznie powinien wskazać te przyczyny, gdyż zbyt ogólne ich wskazanie, mało konkretne czy niezrozumiałe stanowi naruszenie prawa. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje też, że zbyt ogólne podanie przyczyny uzasadniającej

wypowiedzenie umowy o pracę można uznać za skonkretyzowane, gdy pracownika zapoznano z nią w inny sposób (zob. SN z 26 maja 2000 r. I PKN 670/99), czy też z całokształtu okoliczności wynika, iż pracownikowi znane są konkretne przyczyny wskazane w piśmie jedynie w sposób ogólny.

W dniu 21 października 2013 r. wręczono K. G. (2) rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Podstawą rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia był art. 30 § 1 ust 2 k.p. Przyczyną było odwołanie K. G. (1) z Zarządu Spółki oraz niesatysfakcjonujący poziom współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą. W okresie wypowiedzenia zwolniono K. G. (1) z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oraz zobowiązano powoda do niezwłocznego zwrotu pracodawcy wszystkich przedmiotów należących do pracodawcy. W wypowiedzeniu znalazło się pouczenie o możliwości odwołania do Sądu Pracy. Wypowiedzenie zostało podpisane przez M. K. – Prezesa Zarządu (...) Centrum Hodowli i (...) Sp. z o.o. w Ł.. Na wypowiedzeniu znalazł się też własnoręczny podpis K. G. (1) i ręcznie opisana data 21 października 2013 r. pod zdaniem „niniejszym potwierdzam odbiór niniejszego pisma w dniu 21 października 2013 r.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy przede wszystkim w postaci załączonych dokumentów, zeznań świadków, pozwanego, wskazuje jasno i wyraźnie, że podane przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były przyczynami rzeczywistymi (obiektywnie istniejącymi) i konkretnymi (jasnymi).

Należy zauważyć, że wystarczającą i w pełni uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę przyczyną była ta pierwsza – odwołanie K. G. (1) z Zarządu Spółki.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2000 r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 479/99 (OSNP 2001/11/377) odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku gdy z członkiem zarządu nawiązuje się umowę o pracę i to w tym celu, by jego powinności jako członka zarządu były jednocześnie jego obowiązkami pracowniczymi (obowiązek pracy polega na wykonywaniu funkcji zarządu do czego członek zarządu jest zobowiązany także równocześnie na podstawie przepisów prawa handlowego) dochodzi do powstania szczególnej sytuacji prawnej. Ze stosunkiem członkostwa w zarządzie spółki (stosunkiem prawnym z zakresu prawa handlowego) sprzężony zostaje stosunek pracy (umowa o pracę). Ponieważ jednakże pozbawienie członkostwa w zarządzie spółki jest równoznaczne z odebraniem danej osobie prawa do dokonywania czynności z zakresu zarządzania spółką a celem nawiązania z nią stosunku pracy w danym przypadku jest zasadniczo umożliwienie jej uzyskiwania wynagrodzenia pracowniczego z tytułu pełnienia tego typu czynności (pracy) i uznanie że ich wykonywanie stanowi jednocześnie zasadniczy element stosunku pracy, to oznacza to, że pracownik zatrudniony w charakterze członka zarządu spółki, z chwilą jego odwołania z tego zarządu traci możliwość wykonywania swojej podstawowej powinności pracowniczej (świadczenia pracy).

K. G. (1) był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu. Takie też obowiązki miał wykonywać zgodnie z umową o pracę z 29 kwietnia 2002 r. i aneksem nr (...). Powód został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu Spółki uchwałą z dnia 21 października 2013 r. Uchwała ta nie została podważona w trybie przepisów prawa handlowego. Odwołanie powoda z funkcji Prezesa i związany z tym brak możliwości wykonywania przez K. G. (1) pracy w charakterze Prezesa Zarządu stanowi wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 25 listopada 1997 r. w sprawie o sygnaturze akt I PKN 388/97 (OSAPiUS Nr 18, poz. 540). Wskazano, że odwołanie pracownika ze stanowiska prezesa zarządu spółki akcyjnej stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie mu umowy o pracę, której zawarcie wiązało się bezpośrednio z powołaniem go na to stanowisko.

Odnosząc się, tylko na marginesie rozważań, do drugiej przyczyny, jak zostało to wskazane powyżej i ona jest prawidłowa. W stosunku do K. G. (1) jako Prezesa Zarządu Rada Nadzorcza miała zastrzeżenia związane z kwestiami finansowymi, wydatkowaniem środków, brakiem nadzoru nad należnościami przeterminowanymi, brakiem należytej komunikacji między Zarządem a Radą Nadzorczą, niepełną informacją na temat sytuacji finansowej, udzielaniem

ogólnych wyjaśnień, sporządzaniem sprawozdawczości z funkcjonowania spółki, kwestiami zarządzania środkami pieniężnym, inwestycjami i organizacją samej firmy jak również brakiem strategii inwestycyjnej i rozwoju firmy. Zarzucano Prezesowi słabe zaangażowanie czy brak należytej staranności o należności u odbiorców i wynik finansowy, który byłby ujemny, gdyby nie sprzedaż nieruchomości, wygenerowanie strat na poziomie operacyjnym. Wskazywano na niewłaściwe funkcjonowanie firmy i utratę zaufania do Prezesa.

Sąd nie stwierdził także aby powód miał być zatrudniony w trakcie wykonywania funkcji Prezesa także na innych stanowiskach pracy – np. Dyrektora ds. rozwoju czy Dyrektora Zakładu jak wskazywała strona powodowa. Umowa o pracę z 29 kwietnia 2002 r. jest jasna i oczywista, dotyczy ona stanowiska Prezesa Zarządu. Zmiana nie powstała także w aneksie. Zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu wskazują także tylko i wyłącznie na wykonywanie funkcji Prezesa. Wreszcie z przebiegu pracy zawodowej K. G. (1) wyraźnie wynika że pełnienie funkcji Dyrektora ds. rozwoju i Dyrektora Zakładu (...) zakończył on 20 stycznia 2002 r.

Nie było także podstaw do zasądzenia odprawy, ponieważ przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były okoliczności dotyczące powoda.

Mając na względzie powyższe Sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie 98 k.p.c., który wyraża zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Pozwana wygrała niniejszy proces w całości, a zatem w tym zakresie należy jej się zwrot poniesionych kosztów, na które złożyły się kwota 120 złotych (dwukrotność stawki) tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalona na podstawie paragrafu 12.ust. 1 w zw. z paragrafem 2 ust 1 i 2 rozporządzenia 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 (Dz. U. z 2013 r. poz. 461).

Wyrok Sądu Rejonowego w Skierniewicach z dnia 6 sierpnia 2015 r. w części oddalającej powództwo o zasądzenie odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) zaskarżony został przez pełnomocnika powoda. Apelujący podniósł zarzuty:

1. naruszenia prawa materialnego

- tj. art. 45 § 1 k.p. w zw. z 30 § 4 k.p. , poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że wskazana w drugim punkcie przyczyna wypowiedzenia „niesatysfakcjonujący poziom współpracy Zarządu z Radą Nadzorczą” spełnia kryteria konkretności w sytuacji gdy z okoliczności sprawy wynika, że przyczyna ta jest niezrozumiała;
- tj. art. 8 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) poprzez jego nie zastosowanie w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wyłącznie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy

2. naruszenia przepisów postępowania

- tj. art. 233 § 1 k.p.c. polegające dokonaniu dowolnej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na przyjęciu wbrew materiałowi dowodowemu zebranemu w sprawie, w szczególności zeznaniom Powoda oraz M. K., że przyczyna rozwiązania umowy o pracę pod literą B była konkretna, w sytuacji gdy rozwinięcie i wyjaśnienie tej przyczyny nastąpiło dopiero w ramach postępowania sądowego,
- tj. art. 233 k.p.c. polegające dokonaniu dowolnej ocenie materiału dowodowego w postaci zeznań B. W., co do prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sytuacji gdy w chwili rozwiązania umowy o pracę z Powodem nie był on w żaden sposób powiązany z Pozwaną, a uzasadnienie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z Powodem może się on jedynie domyślać na podstawie przekazanych mu informacji.

Zgłaszając powyższe zarzuty apelujący wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i zasądzenie na rzecz powoda kwoty 19 376 zł odprawy pieniężnej na podstawie art. 8 w związku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. 2003 r. Nr 90 poz. 844 ze zm.) ewentualnie o uchylenie wyroku Sądu I Instancji i przekazanie sprawy do ponownego jej rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Ponadto zgłoszone zostało żądanie zasądzenia kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi, strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji na koszt strony skarżącej.

Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje.

Apelacja jest nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Okręgowego w Łodzi, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Zgodnie z regułami kontroli instancyjnej w pierwszej kolejności należy się odnieść do zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia powyższego zarzutu.

Zgodnie z art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

Analiza pisemnego uzasadnienia wyroku z dnia 6 sierpnia 2015 r. prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy przyjął stan faktyczny na podstawie konkretnie przywołanych wielu dowodów zebranych w sprawie. Tymczasem w apelacji deprecjonuje się wartość tylko jednego oraz eksponuje wartość innego z tych dowodów. Otóż zdaniem skarżącego bezzasadnie zostały uwzględnione zeznania B. W., co do prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę w sytuacji, gdy w chwili rozwiązania umowy o pracę z powodem nie był on w żaden sposób powiązany z pozwaną, a uzasadnienia przyczyny rozwiązania umowy o pracę może się on jedynie domyślać na podstawie przekazanych mu informacji. W ocenie Sądu Okręgowego mimo, że B. W. faktycznie pełnił funkcję członka zarządu pozwanej Spółki w okresie przypadającym już po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, to jednak określoną wiedzę na temat przyczyn tego wypowiedzenia posiadał – choć pozyskał ją z opóźnieniem. Po objęciu funkcji prezesa zarządu był zobowiązany do przeanalizowania sytuacji Spółki w związku z potrzebą zachowania ciągłości zarządzania. Zauważyć przy tym i stanowczo zaakcentować należy, że ustalenie przyczyn wypowiedzenia zostało przez Sąd meriti dokonane nie tylko na podstawie twierdzeń B. W., lecz także zeznań świadków M. K., M. M., K. M. oraz załączonych do akt sprawy dokumentów i akt osobowych. Sąd dokonał oceny tych dowodów, której apelujący nawet nie próbuje całościowo podważyć. Odnosząc się do drugiego zarzutu procesowego, tj. przyjęcia wbrew materiałowi dowodowemu zebranemu w sprawie, w szczególności zeznaniom powoda oraz M. K., że przyczyna rozwiązania umowy o pracę pod literą B była konkretna, w sytuacji gdy rozwinięcie i wyjaśnienie tej przyczyny nastąpiło dopiero w ramach postępowania sądowego zauważyć należy, że skarżący nie konkretyzuje fragmentu zeznań świadka M. K., które uzasadniałyby powyższy zarzut. Nie czyni tego także w odniesieniu do wyjaśnień powoda, choć w tym wypadku - z uwagi na małą doniosłość dowodu z przesłuchania strony - brak ten nie ma większego znaczenia.

W powyższych okolicznościach zarzuty naruszenia prawa procesowego należało uznać za nieuzasadnione.

Wobec instancyjnej akceptacji stanu faktycznego ustalonego przez Sąd meriti i związanego z tym oddalenia zarzutów dokonania swobodnej oceny dowodów apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego również należy uznać za nieuzasadnione. Odnosząc się do tych zarzutów godzi się zauważyć, że zostały one zgłoszone w absolutnym oderwaniu od argumentacji przyjętej w rozważaniach Sądu I instancji. Sąd Okręgowy w całości podziela poglądy prawne wyrażone w zaskarżonym wyroku i zwraca szczególną uwagę na całkowicie w apelacji pominiętą okoliczność. Otóż w sprawie o zasądzenie odprawy pieniężnej badaniu podlegają przyczyny rozwiązania stosunku pracy, z którego to rozwiązania wywodzone jest roszczenie o zasądzenie. Stosowne ustalenie czynione jest w kategoriach przyczyn rozwiązania występujących obiektywnie i przez to determinujących kierunek rozstrzygnięcia sporu o odprawę. Nie jest zaś dla jego wyniku prawnie doniosłe, czy przyczyny te były znane pracownikowi, czy też pozostawały poza stanem jego wiedzy. Tego rodzaju determinanta pozostaje prawnie doniosła w postępowaniu o przywrócenie do pracy albo zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem bądź nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, a tego rodzaju roszczenia nie były już przedmiotem sporu na etapie postępowania apelacyjnego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił apelację, jako pozbawioną uzasadnionych podstaw (art. 385 k.p.c.).

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. oraz § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia 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 (Dz. U. z 2013, poz.461).