

Sygn. akt VI P 83/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Dorota Łabasiewicz, Franciszek Konarski

Protokolant : Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dnia 3 lutego 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. W. (1)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P.

o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz powoda J. W. (1) kwotę 12.937,80 złotych (dwanaście tysięcy dziewięćset trzydzieści siedem złotych i 80/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. odstępuje od obciążania powoda J. W. (1) kosztami zastępstwa procesowego w zakresie nieuwzględnionego powództwa,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 686,60 złotych (sześćset osiemdziesiąt sześć złotych i 60/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie,

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.312,60 złotych (cztery tysiące trzysta dwanaście złotych i 60/100) brutto.

Sygn. akt VI P 83/15

UZASADNIENIE

Powód J. W. (1) pozwem z dnia 31 stycznia 2015 r. skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, ewentualnie o przywrócenie do pracy, jak również o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Na wypadek nie uwzględnienia powyższych żądań powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce począwszy od dnia 15 kwietnia 2014 r. W dniu 26 stycznia 2015 r. otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W jego ocenie wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło bez jakiegokolwiek podstawy faktycznej, a nadto z naruszeniem zakazu określonego w treści art. 39 kp, albowiem powód nabywa prawo do emerytury w kwietniu 2017r. Nadto w treści wypowiedzenia wskazane zostały okoliczności, które nie znajdują potwierdzenia w rzeczywistości. Nieprawdziwy

jest zarzut pracodawcy dotyczący jego nieobecności w zakładzie pracy. W tym zakresie powód podał, iż charakter jego pracy – pełnomocnik Zarządu- nie wymagał codziennej obecności w biurze przez 8 godzin. Pracę swoją powód świadczył sumiennie i rzetelnie. W zakresie jego obowiązków było nawiązywanie kontaktów z kontrahentami, poszukiwanie nabywców, kontakty biznesowe, prowadzenie negocjacji. Wielokrotnie zdarzało się również, że na polecenie pracodawcy wyjeżdżał na spotkania z potencjalnymi kontrahentami do W.. Przy czym pracodawca mimo takiego obowiązku nie zwracał mu nigdy, ani kosztów podróży, ani też kosztów pobytu. Dodatkowo od grudnia 2014 r. siedziba pozwanej spółki była notorycznie zamknięta. Powód wskazał, iż również kolejną przyczyną wypowiedzenia w postaci „nie udzielenia jakichkolwiek informacji co do dokonania na jego wskazanie zapłaty przez spółkę kwoty 25.000 zł na rzecz(...) A. M. oraz nie podjęcie jakichkolwiek działań dotyczących zapłaty przez spółkę na jego wskazanie kwoty 33.869,51 zł tytułem spłaty zaległości spółki (...) sp. z o.o. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych” jest dla niego całkowicie niezrozumiała. Powód podkreślił, iż nie miał nigdy dostępu do konta spółki, a tym samym nie miał możliwości dokonywania jakichkolwiek przelewów. Powyższe dokonywała Prezes Zarządu A. S.. Powód nie był uprawniony do samodzielnego dysponowania jakimkolwiek majątkiem spółki, w szczególności absolutnie nie był uprawniony do samodzielnego dokonywania jakichkolwiek przelewów. Z treści posiadanego przez niego pełnomocnictwa jednoznacznie wynika, iż był upoważniony do składania oświadczeń woli w imieniu Zarządu i spółki- wyłącznie wspólnie z co najmniej jednym członkiem Zarządu. Wszelkie decyzje dotyczące przelewów podejmował zaś Zarząd spółki, nigdy powód. Powód nie miał również jakiegokolwiek wpływu na decyzje Zarządu, a wszelkie umowy zawierane były przez członków Zarządu. Z informacji posiadanych przez powoda wynika, że zapłata na rzecz (...) A. M. nastąpiła w wykonaniu umowy uprzednio zawartej z przedsiębiorstwem (...).

Rachunek bankowy (...) A. M. został jedynie użyty dla usprawnienia transakcji pomiędzy pozwanym, a firmą (...) S. W.. Rozliczenia między tymi dwoma podmiotami pozostawały natomiast poza zakresem pełnomocnictwa powoda. Nie jest również zrozumiałe dla powoda zarzut nie podjęcia przez niego jakichkolwiek działań w kwestii zapłaty kwoty 33.869,51 zł z tytułu zadłużenia firmy (...) sp. z o.o. Jeżeli istnieją jakiegokolwiek nieuregulowane zobowiązania między tymi dwoma podmiotami powód nie ponosi za powyższe jakiegokolwiek odpowiedzialności. (k. 2-4. 9-11)

Pozwany(...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w odpowiedzi na pozew z dnia 30 marca 2015 r. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w okresie dokonanej wypowiedzenia umowy o pracę powód mimo wezwania ze strony spółki, ponownie nie pojawił się w zakładzie pracy, jak również nadal nie udzielił informacji co do rozliczenia dokonanej przez spółkę zapłaty na rzecz A. M. kwoty 25.000 zł. Powód nie udzielił również nadal pozwanemu żadnej informacji, co do wierzytelności wobec spółki (...) sp. z o.o. Powyższe skutkowało zatem koniecznością złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z przyczyn leżących po stronie pracownika. Pozwany podniósł, że zgodnie z art. 60 kp powodowi może przysługiwać ewentualnie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Niezależnie od powyższego strona pozwana wskazała na zasadność zarzutów złożonych w treści wypowiedzenia umowy o pracę, jak również zawartych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany zakwestionował twierdzenia powoda, jakoby wykonywał on swoje obowiązki poza siedzibą spółki, a także o niemożności dostępu do siedziby spółki. Co do płatności na rzecz A. M. oraz tytułem spłaty zadłużenia spółki (...) Sp. z o.o. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych powód mylnie interpretuje treść wskazanych w tym zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę. Do obu w/w płatności doszło bowiem na wskazanie powoda, który odnośnie osoby A. M. miał wedle własnych zapewnień ustalić zasady nabycia materiałów budowlanych, zaś odnośnie spółki (...) miał uzyskać możliwość zabezpieczenia kredytu na nieruchomości obciążonej hipotekami zabezpieczającymi wierzytelności ZUS wobec (...). Zarzut pozwanego wobec powoda sprowadza się w tym zakresie do niepodejmowania (po dokonaniu płatności) żadnych kroków wobec w/w podmiotów celem, o ile nie odzyskania, to co najmniej zabezpieczenia wierzytelności pozwanego, wobec w/w podmiotów oraz nieudzielenia żadnych informacji i wyjaśnień, co do możliwości zaspokojenia roszczeń wierzytelności pozwanego. Istotnym jest przy tym fakt, że powód jest udziałowcem spółki (...), a nadto pełnił

funkcję członka Zarządu, co należy wiązać z kierowanymi wcześniej wobec powoda oczekiwaniami, co do podjęcia stosownych działań wobec dłużnika pozwanego.

Pozwany podniósł również, że pomimo wezwań powód nie stawiał się w miejscu świadczenia pracy. Zdaniem pozwanego treść art. 8 kp, mając na uwadze skalę zarzucanych powodowi naruszeń obowiązków pracowniczych, stanowi o konieczności wyłączenia przysługującej powodowi ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem w myśl art. 39 kp. (k. 21-25)

Na rozprawie w dniu 27 lipca 2015 r. powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 54.000 zł brutto z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę, jak również rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w okresie wypowiedzenia w trybie art. 52 kp. (k. 143)

Na rozprawie w dniu 3 lutego 2017r. powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowań z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę oraz rozwiązania umowy o pracę w wysokości po 27.000 zł brutto, odnośnie każdego z nich. (k. 301)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 17 kwietnia 2013 r. została zawiązana spółka z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą (...) z siedzibą w P.. Kapitał zakładowy spółki wynosił 5.000 zł i dzielił się na 100 równych i niepodzielnych udziałów o wartości nominalnej po 50 zł. Każdy wspólnik mógł mieć więcej niż jeden udział.

Wspólnicy objęli udziały w kapitale zakładowym Spółki w następujący sposób:

- E. Y. – 14 udziałów o łącznej wartości nominalnej 700 zł, - K. E. – 7 udziałów o wartości nominalnej 350 zł, I. E. – 7 udziałów o łącznej wartości nominalnej 350 zł, A. S. – 5 udziałów o łącznej wartości nominalnej 250 zł, J. W. (2)– 34 udziały o łącznej wartości nominalnej 1.700 zł oraz A. S. – 33 udziały o łącznej wartości nominalnej 1.650 zł.

(**Dowód** : akt notarialny – k. 100-103, odpis KRS – k. 110-115, dane wspólników- k. 104-109)

Powód J. W. (1) został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P. począwszy od dnia 15 kwietnia 2014 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ds. marketingu – pełnomocnika Zarządu, w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu)

(**Dowód** : umowa o pracę – k. 63, aneksy- k. 56)

Powód J. W. (1) w okresie zatrudnienia tj. w dniu 24 marca 2014 r. otrzymał pełnomocnictwo spółki (...) do składania oświadczeń woli w imieniu Zarządu i spółki wyłącznie wspólnie z co najmniej jednym członkiem Zarządu.

Pełnomocnictwo obejmowało prawo do:

- reprezentacji i występowania w imieniu Zarządu i Spółki przed organami władzy administracji państwowej oraz samorządowej, osobami fizycznymi, instytucjami, podmiotami gospodarczymi i bankami w sprawach mu zleconych i związanych z działalnością prowadzoną przez Spółkę, wspólnie z co najmniej jednym członkiem Zarządu,

- reprezentowania i zastępowania Spółki w banki prowadzącym konto Spółki, w tym do składania dyspozycji dokonania przelewów, wspólnie z co najmniej jednym członkiem Zarządu,

- reprezentowania i występowania w imieniu Spółki przed organami podatkowymi, wspólnie z co najmniej jednym członkiem Zarządu,

- samodzielnego sporządzania odpisu pełnomocnictwa w formie pisemnej potwierdzonej za zgodność z oryginałem przez uprawnione osoby lub podmioty.

Odwołanie pełnomocnictwa mogło nastąpić bez podania przyczyny, w każdym czasie.

(Dowód : pełnomocnictwo – k. 6)

Powód zatrudniony na stanowisku dyrektora ds. marketingu – pełnomocnika Zarządu nie miał obowiązku codziennego stawiania w zakładzie pracy w określonych godzinach, czy też w określonym miejscu.

W zakresie jego obowiązków było nawiązywanie kontaktów handlowych z kontrahentami, poszukiwanie nabywców, kontakty biznesowe, prowadzenie negocjacji. Wielokrotnie zdarzało się również, że na polecenie pracodawcy powód wyjeżdżał na spotkania biznesowe do W..

W okresie od sierpnia 2014 r. do listopada 2014 r. powód pracował także na budowie w P.

(Dowód: zeznania świadka Z. O. – k. 227-228 (nagranie z rozprawy z dn. 21.12.2015r. 00:56:33-01:04:45), zeznania świadka J. W. (2)- k. 228 (nagranie z rozprawy z dnia 21.12.2015r. 01:04:52-01:12:22), zeznania powoda J. W. (1) – k. 142-144 (nagranie z rozprawy z dnia 27.07.2015r. 00:01:21-00:30:57) w zw. z k. k.302 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:06:24-00:15:27)

W dniu 2 września 2013 r. powód otrzymał pełnomocnictwo od G. G. – współnika spółki (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. do reprezentowania jej na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników tejże spółki, w tym do głosowania za uchwałami w przedmiocie zmiany siedziby Spółki oraz zmiany przedmiotu tej działalności, a nadto nad innymi uchwałami, jakie mogą zostać umieszczone w porządku obrad na wszelkich warunkach według uznania pełnomocnika.

(Dowód : pełnomocnictwo – k. 90)

W dniu 16 września 2013 r. G. G. udzieliła powodowi pełnomocnictwa do reprezentowania jej przed bankami w celu zabezpieczenia w jej imieniu jakichkolwiek kredytów wynikających z umów zawartych przez jakiekolwiek osoby trzecie, w formie umów poręczenia oraz na warunkach ustalonych przez bank, w tym do wystawienia i podpisania weksla in blanco wraz z deklaracją wekslową i złożenia oświadczenia o poddaniu jej rygorowi egzekucji w trybie prawa bankowego; obciążania ograniczonymi prawami rzeczowymi, w tym zastawem i hipotekami, będących jej własnością nieruchomości położonych w miejscowości K., gmina S.: a) stanowiącej działkę nr (...) o powierzchni 0,8800ha, objętej księgą wieczystą Sądu Rejonowego w S. Nr (...), b) składającej się z działek nr (...) o powierzchni 2,2700 ha, objętej księgą wieczystą Sądu Rejonowego w S. Nr (...); reprezentowania jej we wszystkich sprawach związanych z jej osobą oraz z powyższymi nieruchomościami, przed wszelkimi osobami prawnymi i fizycznymi, urzędami, urzędem skarbowym i instytucjami władzy samorządowej i rządowej, pocztą, bankami, przed sądami, w tym w postępowaniu wieczystoksięgowym i składaniu oświadczeń woli, jakie wiążą się z wykonaniem tego pełnomocnictwa.

(Dowód : akt notarialny – k. 141)

Powód jest udziałowcem (...) sp. z o.o z siedzibą w G..

W dniu 17 grudnia 2013 r. powód złożył rezygnację z pełnienia funkcji Członka Zarządu spółki (...) sp. z o.o.

(Dowód : rezygnacja – k. 36, odpis KRS – k. 33-35)

Powód był również pełnomocnikiem S. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą S.. Z racji powyższego powód uczestniczył również w zakupie linii technologicznej od tejże firmy przez pozwanego, sprowadzeniu jej do P. i zainstalowaniu w zakładzie.

Pozwany uiszczył zaliczkowo z powyższego tytułu kwotę 143.000 euro na rzecz firmy (...). Następnie z uwagi na kłopoty finansowe firmy (...) związane z zablokowaniem kont bankowych przez komornika sądowego, S. W. wskazał do

dokonania wpłaty kolejnej należności rachunek bankowy należący do A. M.. Powyższy miał służyć dokonaniu przelewu kwoty 25.000 zł.

W dniu 13 czerwca 2014 r. pozwana spółka dokonała przelewu kwoty 25.000 zł na konto A. M. tytułując przelew jako zaliczka na zakup materiałów budowlanych. Środki te zostały wypłacone przez A. M. i przekazane na poczet rozliczeń pomiędzy pozwaną spółką, a firmą (...)S. W. na zakup linii technologicznej do produkcji betonu.

Przelewu kwoty dokonał R. S.- małżonek ówczesnej Prezes Zarządu pozwanego A. S..

Pozwany od kwietnia 2014 r. do października 2014 r. starał się o udzielenie kredytu na dalszy rozwój firmy. Powód wraz z A. S. – ówczesną Prezes Zarządu oraz J. S. – udziałowcem pozwanego, jeździli do T. i W. celem poszukiwania środków finansowych na dalsze finansowanie linii technologicznej i budowę hali.

W maju 2014 r. pośrednik finansowy na spotkaniu w/w w T. wskazał na konieczność uzyskania zabezpieczenia kredytu.

Z uwagi na to, że grunty stanowiące własność G. G. wycenione były na kwotę ponad 3 mln złotych – pośrednik uznał powyższe za możliwe i dobre zabezpieczenie kredytu – hipoteki.

Z uwagi na to, że na od 2006 r. grunty te były obciążone hipoteką, pozwana spółka uznała, że spłaci ciążące na nieruchomości zobowiązania, tak aby grunt mający stanowić zabezpieczenie kredytu nie był w żaden sposób obciążony.

Właściciel nieruchomości G. G. wyraziła zgodę na spłatę hipoteki oraz udzielenie zabezpieczenia pod kredyt.

W dniu 17 czerwca 2014 r. pozwany dokonał spłaty hipoteki obciążającej nieruchomość, dla której prowadzona jest księga wieczysta (...) objętej tytułem wykonawczym przeciwko dłużnikowi (...) sp. z o.o., na rzecz ZUS O/G. na kwotę 33.869,51 zł.

Fizycznie powyższego przelewu dokonał w imieniu pozwanego, z upoważnienia Prezes Zarządu A. S. – jej małżonek R. S., obecny prezes Zarządu.

Pozwany wpłacił powyższą sumę celem uzyskania zabezpieczenia kredytu na gruntach należących do G. G. do kwoty 5 mln złotych.

Z uwagi na przewagę udziału kapitału (...) w majątku pozwanej spółki, jak również niewystarczającą zdolność kredytową pozwanego oraz niewielką innowacyjność oferowanego produktu nie dającą w ocenie banku gwarancji sukcesu, pozwany nie uzyskał kredytu o jaki się ubiegał.

(Dowód: pismo z dnia 9 marca 2014r.- k. 27, wezwanie- k. 30, wyciągi z rachunku bankowego – k. 31-32, wyciąg z księgi wieczystej- k. 73-82, oświadczenie – k. 128, zeznania świadka J. S.- k. 225-227 (nagranie z rozprawy z dn. 21.12.2015r. 00:10:29-00:56:08), zeznania świadka S. W. – k. 228-229 (nagranie z rozprawy z dn. 21.12.2015r. 01:12:32-01:34:08), zeznania świadka (...)M.- k. 230-231 (nagranie z rozprawy z dn. 21.12.2015r. 01:38:31-01:50:55), częściowo zeznania świadka A. S.- k. 285v- 286v (nagranie z rozprawy z dn. 09.11.2016r. 00:05:31-00:52:24), zeznania powoda J. W. (1) – k. 142-144 (nagranie z rozprawy z dnia 27.07.2015r. 00:01:21-00:30:57) w zw. z k. k.302 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:06:24-00:15:27), zeznania za pozwanego R. S. – k. 302-303 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:15:27-00:34:24)

Z racji braku obowiązku świadczenia pracy w siedzibie pozwanego powód jedynie sporadycznie potwierdzał swoją obecność w pracy na liście obecności.

(Dowód : listy obecności – k. 41-52)

Pozwany oświadczeniem z dnia 22 stycznia 2015r., doręczonym powodowi w dniu 26 stycznia 2015 r., rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w zakładzie pracy, mimo wezwania do stawiennictwa, nadto nieudzielenie jakichkolwiek informacji co do dokonania na wskazanie powoda przez spółkę zapłaty kwoty 25.000 zł na rzecz (...) A.M. oraz niepodjęcie jakichkolwiek działań dotyczących zapłaty przez spółkę na wskazanie powoda kwoty 33.869,51 zł tytułem spłaty zaległości spółki (...) sp. z o.o. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pozwany podniósł przy tym, że powód jest udziałowcem spółki (...) sp. z o.o., jak również członkiem jej Zarządu.

(**Dowód:** oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 5, 61, częściowo zeznania świadka A. S.- k. 285v- 286v (nagranie z rozprawy z dn.09.11.2016r. 00:05:31-00:52:24), zeznania powoda J. W. (1)- k. 142-144 (nagranie z rozprawy z dnia 27.07.2015r. 00:01:21-00:30:57) w zw. z k. k.302 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:06:24-00:15:27), zeznania za pozwanego R. S. – k. 302-303 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:15:27-00:34:24)

W piśmie z dnia 15 grudnia 2014 r. pozwany wypowiedział powodowi pełnomocnictwo do reprezentowania spółki. Wezwał równocześnie powoda do zwrotu dokumentu pełnomocnictwa oraz wszelkiej posiadanej przez niego dokumentacji oraz narzędzi pracy.

(**Dowód:** pismo z dnia 15 grudnia 2014r.- k. 62)

Oświadczeniem opatrzonym datą 11 marca 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem J. W. (1) umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany podał dalszą nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w zakładzie pracy, mimo wypowiedzenia z powyższego powodu umowy o pracę oraz wystosowania kolejnego wezwania do stawiennictwa w pracy. Pozwany podał, iż przedłużająca się do chwili obecnej absencja w zakładzie pracy stanowi o rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto powód nie zawiadomił pracodawcy o przyczynach nieobecności i przewidywanym okresie absencji.

Nadto pracodawca zarzucił pracownikowi nieudzielenie jakichkolwiek informacji co do dokonania na jego wskazanie zapłaty przez spółkę kwoty 25.000 zł na rzecz (...) A. M. – mimo kolejnego wezwania.

Pracodawca wskazał również na fakt, że mimo uzyskania od spółki informacji o konieczności podjęcia działań wyjaśniających dokonanie przez spółkę zapłaty kwoty 33.869,51 zł tytułem spłaty zaległości spółki (...) sp. z o.o. wobec Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, również w tym zakresie powód nie podjął żadnych działań, jak również nie udzielił żadnych informacji.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało nadane w placówce pocztowej w dniu 14 marca 2015 r.

(**Dowód** : rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i potwierdzenie nadania – k. 28 – 28v, 59, świadectwo pracy- k. 54, zeznania świadka A. S.- k. 285v- 286v (nagranie z rozprawy z dn.09.11.2016r. 00:05:31-00:52:24), zeznania powoda J. W. (1)- k. 142-144 (nagranie z rozprawy z dnia 27.07.2015r. 00:01:21-00:30:57) w zw. z k. k.302 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:06:24-00:15:27), zeznania za pozwanego R. S. – k. 302-303 (nagranie z rozprawy z dn. 3.02.2017r. 00:15:27-00:34:24)

Pozwany w piśmie z dnia 27 marca 2015 r. skierowanym do powoda wskazał, iż wobec braku odzewu z jego strony na wezwania i braku ustosunkowania się do zarzutów, zmienia sposób rozwiązania stosunku pracy na rozwiązanie bez wypowiedzenia z dniem 23 lutego 2015 r. W tym zakresie pracodawca podał, iż głównym powodem powyższej decyzji

był całkowity brak zainteresowania powoda sprawami spółki, a co za tym idzie całkowity brak zaufania pozwanego do jego osoby. Pozwany podał również, iż dalsza współpraca z powodu utraty zaufania jest niemożliwa.

(**Dowód** : pismo z dnia 27 marca 2015 r. – k. 55)

W dniach 28 kwietnia i 12 maja 2015 r. powód wystosował pisemne prośby do A. S. – Prezesa Zarządu o wyznaczenie spotkania celem omówienia spraw spółki, jak również działalności Prezesa Zarządu z uwagi na nieobecność w siedzibie.

(**Dowód** : pisma – k. 128)

Powód S. W. urodził się dnia (...).

(okoliczność bezsporna)

Wynagrodzenie miesięczne powoda J. W. (1) zatrudnionego na stanowisku dyrektora ds. marketingu – pełnomocnika Zarządu, obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4.312,60 zł brutto.

(**Dowód** : zaświadczenie – k. 39, 57)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły zeznania świadków w osobach Z. O., S. W., J. W. (2), A. M. (2), A. S. oraz powoda J. W. (1) oraz słuchanego za stronę pozwaną R. S.. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, jak również w aktach osobowych pracownika, których prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Dokumenty zgromadzone w toku postępowania zostały przez Sąd uznane za wiarygodne w rozumieniu art.245 kpc, albowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości i nie były kwestionowane przez strony.

Artykuł 245 kpc stanowi w tym zakresie, iż dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Zdaniem Sądu zeznania świadka Z. O. oraz J. W. (2) uznać należało za wiarygodne, jakkolwiek świadkowie nie posiadali szczegółowej wiedzy odnośnie okoliczności zatrudnienia powoda u pozwanego oraz rozwiązania z nim umowy o pracę. Wiedza świadka Z. O. ograniczała się w istocie do wskazania, iż widywał powoda w okresie od sierpnia 2014 r. do listopada 2014r. na terenie budowy pozwanego prowadzonej w P.. Świadek zaś J. W. (2) podał, iż powód z racji zatrudnienia u pozwanego świadczył pracę na terenie zakładu w P., jak również w biurze w P..

Zeznania świadka S. W. Sąd uznał za wiarygodne, przy czym miał na uwadze, że jest on bratem powoda, jednakże nie znalazł podstaw do zakwestionowania prawdziwości składanych przez niego zeznań, zwłaszcza iż powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności w postaci zeznań powoda J. W. (1) oraz świadka A. M.. W/w świadek potwierdził fakt przekazania na konto A. M. kwoty 25.000 zł tytułem rozliczeń pomiędzy nim, a stroną pozwaną z tytułu zakupu linii technologicznej. W tym zakresie świadek podał, iż taki sposób zapłaty wynikał z faktu zablokowania jego rachunków bankowych przez komornika z tytułu zadłużeń na rzecz Urzędu Skarbowego. W/w podał również, iż powyższą kwotę otrzymał następnie od A. M.. Świadek potwierdził również, iż wszelkimi kwestiami związanymi z powyższym rozliczeniem zajmował się powód- będący jednocześnie jego pełnomocnikiem z tytułu prowadzonej przez niego działalności gospodarczej.

W ocenie Sądu również świadka A. M. uznać należało za wiarygodne. W tym zakresie świadek potwierdził fakt użyczenia posiadanego przez niego rachunku bankowego do wpłaty kwoty 25.000 zł z tytułu zadłużenia pozwanego wobec S. W..

W ocenie Sądu zeznania A. S. uznać należało za wiarygodne jedynie w zakresie w jakich powyższe znajdowały oparcie w pozostałych dowodach zgromadzonych w sprawie. Zasadniczo jednak mimo pełnienia w określonym czasie funkcji Prezesa Zarządu pozwanej Spółki de facto w/w posiadała niewielką wiedzę odnośnie okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę, w większości zasłaniając się niepamięcią, tudzież wynikiem konfliktu pomiędzy spółką, a osobą powoda.

W zakresie zeznań tegoż świadka Sąd miał na uwadze, iż w/w potwierdziła, fakt dokonania przelewu kwoty na rzecz A. M. (2) za jej wiedzą i upoważnieniem przez małżonka R. S.. W/w potwierdziła również fakt powiązań biznesowych pomiędzy pozwaną spółką, a A. M.. W/w nie miała natomiast wiedzy w zakresie okoliczności związanych z zakupem linii technologicznej przez pozwaną spółkę. Powyższe twierdzenia uznać należało jednak za mało wiarygodne, zwłaszcza mając na uwadze funkcję, jaką świadek sprawowała w pozwanej spółce, jak również fakt każdorazowego autoryzowania przez nią wszelkich przelewów dokonywanych z rachunków spółki, których kwoty sięgały nawet 1 mln, czy 1,5 mln zł. Z zeznań świadka wynika również, iż pozwany nie zobowiązywał powoda do pracy w określonych dniach i godzinach.

W ocenie Sądu zeznania świadka J. S. uznać należało za wiarygodne jedynie w ograniczonym zakresie, znajdującym oparcie w pozostałych dowodach sprawy. Świadek, jakkolwiek starał się przedstawiać okoliczności, które były mu znane z racji bycia udziałowcem w pozwanej Spółce, jednakże powyższe nie znajdowały w znaczącej mierze oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Świadek sprzecznie wskazywał na okoliczności związane z podjęciem starań przez spółkę o uzyskanie kredytu pod zabezpieczenie, którym miały być nieruchomości należące do G. G., w zupełności pomijając kwestie rzeczywistych podstaw odmowy przez bank udzielenia kredytu tj. związanych z nie najlepszą sytuacją finansową spółki. Także podawanym przez świadka okolicznościom mających mieć miejsce z udziałem A. M. – sam świadek A.M. zaprzeczył. Przy czym świadek starał się przedstawiać fakty jak najbardziej korzystnie dla spółki, obarczając powoda za niedopełnienie obowiązków związanych z nieudzieleniem spółce kredytu, nie wskazując w tym zakresie żadnych szczegółów i konretów. Świadek potwierdził, iż o przekazaniu kwot objętych wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi zdecydował Zarząd pozwanej spółki. Nadto co istotne również świadek potwierdził fakt rozliczeń w zakresie zakupu linii technologicznej pomiędzy pozwanym, a firmą (...) prowadzoną przez S. W..

W ocenie Sądu również zeznania słuchanego za pozwanego R. S. zasługiwały na uwzględnienie w zakresie w jakim świadek wskazywał na fakt zakupu linii technologicznej od S. W., dokonywanych z tego tytułu przelewów na rzecz S. W., czy wreszcie powodów odmowy udzielenia kredytu przez bank.

W tym zakresie w/w podał, iż brak udzielenia spółce kredytu wynikał z faktu większościowego udziału (...) w kapitale spółki, słabej wiarygodności finansowej spółki, jak również niewielkiej innowacyjności oferowanego produktu. Co istotne R. S. zeznał, iż w sytuacji gdyby spółka otrzymała kredyt, nadal by z powodem współpracowała i nie formułowała pod jego adresem pretensji.

Postanowieniem z dnia 3 lutego 2017 r. (k. 302) Sąd na podstawie art. art.217§2 kpc w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy powoda (k. 125) o zobowiązanie pozwanego do przedłożenia delegacji i rachunków przedłożonych przez powoda, albowiem powyższy zmierzał do wykazania okoliczności całkowicie nieistotnych z punktu widzenia prowadzonego postępowania.

W ocenie Sądu żądanie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Rozważania prawne należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny.

Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest normalnym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem zwolnienia pracownika. Dlatego zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96, OSNAP z 1997, Nr 10, poz. 163).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu była ocena złożonego powodowi wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności przyczyn wskazanych przez pozwanego w jego treści, które w ocenie pracodawcy uzasadniały podjętą w tym zakresie decyzję.

Rozpoznając powództwo z art. 45 § 1 kp, Sąd bada po pierwsze to, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełniono wymogi formalne.

Dopiero wówczas, gdy Sąd stwierdzi, że wypowiedzenie było poprawne od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Stylistyka cytowanego przepisu wskazuje, że ustawodawca formułuje to nawet mniej rygorystycznie - Sąd uwzględnia odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy wypowiedzenie „jest nieuzasadnione”.

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia określa art. 30 § 3, 4, 5 kp.

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno zatem : mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia: konkretną, prawdziwą, rzeczywistą oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Należy również zaznaczyć, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, I PKN 434/98, OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688)

Wymóg „konkretności” wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAP z 2001, Nr 20, poz. 618).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 kp) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAP 99.18.577).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 kp) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98, OSNAP z 2000, Nr 13, poz. 510).

Uogólniając wyżej cytowane wypowiedzi Sądu Najwyższego należy stwierdzić, że przyczyna wypowiedzenia powinna być podana na tyle konkretnie, aby była zrozumiała i komunikatywna dla pracownika, możliwie bez odwoływania się do innych okoliczności zaszłych w trakcie realizacji umowy o pracę, ale wyjątkowo, z uwzględnieniem tych okoliczności, o ile ich związek z przyczyną podaną w wypowiedzeniu jest czytelny dla pracownika, czego przykładem może być sytuacja, gdy przyczyna podana w zwolnieniu stanowi uogólnienie zarzutów wcześniej komunikowanych

na piśmie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAP z 1999, Nr 3, poz. 86), nadto aby sądowa kontrola prawdziwości i zasadności zwolnienia mogła być dokonana w granicach zarzutów podanych w zwolnieniu.

Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona.

Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy.

Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65)

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżący u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art.

30 § 4 kp polega zatem ma wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618). W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Natomiast zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 roku (sygn. akt I PKN 715/00 – Pr.Pracy 2002/10/34) wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Nadto przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą, ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinonego działania pracownika. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w żadnej mierze nie daje podstaw do przyjęcia zasadności przyczyn, które zostały podane przez pracodawcę w treści wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca zarzucił pracownikowi w pierwszej kolejności nieusprawiedliwioną nieobecność w zakładzie pracy, mimo wezwania do stawiennictwa, jakkolwiek powyższej okoliczności w toku prowadzonego postępowania sądowego w żaden sposób nie udowodnił.

Wskazać należy, iż z materiału dowodowego sprawy wynika, że powód nie miał obowiązku świadczenia pracy w określonych godzinach, jak również w stałym miejscu- w siedzibie pracodawcy. Praca powoda polegała na częstych wyjazdach. Okoliczność powyższa została potwierdzona zeznaniami powoda, świadków J. W., Z. O. i A. S..

Brak również dowodów w sprawie na to, że pracodawca kiedykolwiek wzywał pracownika do stawiennictwa, a pracownik powyższe wezwanie zignorował.

Nie znalazły również potwierdzenia zarzuty pozwanego dotyczące zapłaty kwoty 25.000 zł na konto A. M. na wskazanie powoda, jak również braku wyjaśnień powoda w tym zakresie wobec pozwanej spółki.

Z materiału dowodowego sprawy wynika bezspornie, iż wpłata tejże kwoty nastąpiła celem przekazania jej na rzecz pana S. W. celem rozliczeń pomiędzy nim, a pozwana spółką, w zakresie zakupu linii technologicznej. Powyższe wynikało z faktu zablokowania kont bankowych S. W. przez komornika z tytułu posiadanych przez niego zadłużeń na rzecz Urzędu Skarbowego. Istotne jest również to, że przekazanie tejże kwoty nastąpiło przez pozwanego. Powód w tym zakresie nie podejmował jakiegokolwiek samodzielnej i nieuprawnionej decyzji. Okoliczności powyższe zostały potwierdzone przez powoda, jak również świadków w osobach S. W., A. M., jak również częściowo w zeznaniach A. S. oraz słuchanego za pozwanego R. S..

Nadto nie sposób uznać za wiarygodne pisma pozwanego datowanego na dzień 9 marca 2014 r. gdzie pozwany zwrócił się do powoda o ustosunkowanie do kwestii informacji uzyskanych od A. M. o przekazaniu kwoty 25.000 zł, w szczególności czy powód powyższą kwotę pobrał i przekazał S. W. (k. 27), albowiem z treści wyciągów bankowych

z rachunku pozwanego bezsprzecznie wynika, iż przelew w wysokości 25.000 zł dokonany na rachunek A. M. miał miejsce w dniu 13 czerwca 2014 r. (k.31). Powyższe czyni zatem pismo z dnia 9 marca 2014r. całkowicie niewiarygodnym.

Podobnie jeżeli chodzi o kwestię dotyczącą spłaty zaległości dotyczącej spółki (...) sp. z o.o. w wysokości 33.869,51 zł, zarzut dotyczący powyższego uznać należało za bezzasadny. W tym zakresie materiał sprawy potwierdził, iż powyższa spłata była związana z ubieganiem się przez pozwanego o kredyt i koniecznością uzyskania stosownego zabezpieczenia na nieruchomości. Kredyt nie został jednak ostatecznie spółce przyznany, jakkolwiek powyższe było związane z okolicznościami całkowicie niezwiązanymi osobą powoda. Powyższe bowiem wynikało ze słabej zdolności kredytowej pozwanej spółki, jak również większościowego udziału kapitału (...) w majątku pozwanego oraz niewielkiej innowacyjności produktu oferowanego przez spółkę. Natomiast w żadnej mierze nie można w tym zakresie obciążać niniejszą sytuacją powoda. W tym zakresie żaden z dowodów zgromadzonych w sprawie nie potwierdził, iż powód w sposób nienależyty wykonał nałożone na niego obowiązki pracownicze. Podobnie jak w poprzedniej sytuacji przelew tejże kwoty nastąpił za wiedzą i zgodą pracodawcy. Powód również w tym przypadku nie podejmował samodzielnej decyzji. Istotne jest również to, że pracodawca w toku prowadzonego postępowania nie wskazał w czym w istocie miałyby się wyrażać oczekiwane przez pracodawcę działania powoda z tytułu spłaty zaległości spółki (...), a których to powód nie podjął.

W tym zakresie trudno bowiem ustalić czego pracodawca oczekiwał, bądź też do czego powoda zobowiązał, a powód tego nie wykonał.

Podkreślić należy, iż powyższa spłata była całkowicie uzasadniona, chodziło bowiem o zlikwidowanie hipoteki, czyli obciążeń na nieruchomości, a która to docelowo miała stanowić zabezpieczenie dla udzielenia kredytu spółce. Zdaniem Sądu obarczenie również tą sytuacją powoda jest całkowicie nieuzasadnione i niezrozumiałe.

Ponadto powód posiadał pełnomocnictwo do obciążenia nieruchomości należących do G. G., m.in. w celu udzielenia zabezpieczenia kredytu, o czym wprost stanowi zakres pełnomocnictwa z dnia 16 września 2013 r. (k. 141), a jedynie sytuacja finansowa pozwanej spółki, jak również udział kapitału (...), czy wreszcie brak zdolności kredytowej spowodowały decyzję odmowną banku.

Niczym nieuzasadnione jest stanowisko pozwanego, że powód nie podjął żadnych kroków wobec G. G. celem, o ile nie odzyskania, to co najmniej zabezpieczenia wierzytelności pozwanego, skoro spłata hipoteki na nieruchomościach G. G. stanowić miała podstawę i warunek do udzielenia zabezpieczenia uzyskanego przez spółkę kredytu. Skoro spółka ostatecznie nie uzyskała kredytu, ze względu okoliczności powołane wyżej, to spłata powyższej stanowiła w istocie ryzyko samego przedsiębiorcy, za które nie sposób winić powoda, nawet przy przyjęciu, iż miał on interes w spłacie powyższych zobowiązań obciążających hipoteką grunty.

Mając powyższe na uwadze pozwany nie wykazał w toku prowadzonego postępowania zasadności przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Wskazać należy, iż prawo pracy zawiera również przepisy ograniczające, bądź wykluczające możliwość wypowiedzenia umowy o pracę w pewnych okresach, czy też w stosunku do określonych kategorii pracowników.

I tak w myśl art. 39 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Warto podkreślić, że 4-letni okres ochronny obowiązuje dopiero od 2004 roku, wcześniej wynosił on 2 lata.

W wyroku z dnia 16 lipca 2008 r. (I PK 11/08, OSNP 2009, nr 23-24, poz. 314), Sąd Najwyższy stwierdził, że ochrona przewidziana w art. 39 kp nie dotyczy nabycia prawa do świadczenia przedemerytalnego. Natomiast według wyroku z dnia 6 grudnia 2012 r. (I PK 145/12), ochronie przewidzianej w art. 39 kp podlega pracownik, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku uprawniającego do emerytury pomostowej, jeżeli osiągnięcie tego wieku

umożliwi mu nabycie prawa do tej emerytury. Do końca 2012 r. wiek emerytalny wynosił 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn (art. 24 ust. 1, art. 27 i 28 u.e.r.), względnie 55 lat dla kobiet i 60 lat dla mężczyzn (art. 29 u.e.r.).

Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 637), obowiązująca od 1 stycznia 2013 r., wydłuża wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Wydłużenie to jest wprowadzane stopniowo, każdy kolejny kwartał powoduje wzrost wieku emerytalnego o miesiąc. Oczywistym następstwem tego jest równoległe przesuwanie się okresu ochronnego z art. 39 kp, obejmującego 4 lata wstecz od rosnącego co kwartał wieku emerytalnego aż do osiągnięcia 67 lat.

Zakaz wypowiedzenia obejmuje 4 lata wstecz, licząc od osiągnięcia normalnego wieku emerytalnego, co dotyczy także tych pracowników, którzy mają obniżony wiek emerytalny (np. górnicy), a także pracowników nabywających prawo do emerytury z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (por. wyrok z dnia 9 marca 2009 r., I PK 180/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 236).

Powód urodził się (...) bezsprzecznie zatem był w ochronie przedemerytalnej w dacie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę. (prawo do emerytury powód nabeędzie po ukończeniu 65 lat i 9 miesięcy). Pracodawca wypowiadając powodowi umowę o pracę naruszył zatem treść art. 39 kp.

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 kp, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest niezasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ kp).

W związku z powyższym Sąd meriti przyjął, że wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane w stosunku do powoda z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa i na podstawie art. 47¹ kp zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, mając na uwadze zaświadczenie o zarobkach przedstawione przez stronę pozwaną.

Zgodnie z art. 47¹ kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 kp przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Przepis ustala więc granice odszkodowania: minimalna okres wypowiedzenia, maksymalna 3 miesiące.

Ustalając wysokość odszkodowania, należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, takie jak podleganie stosunku pracy pracownika szczególnej ochronie, jego możliwości znalezienia nowej pracy, a być może również stopień winy pracodawcy, skoro odpowiedzialność odszkodowawcza ma nie tylko wyrównać poniesioną szkodę, lecz także być sankcją wobec wyrządzającego ją podmiotu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, niepubl.).

Ustawodawca w treści art. 47¹ kp nie nadał jakiegoś szczególnego, wyjątkowego charakteru możliwości określenia przez sąd kwoty świadczenia na poziomie wyższym od odpowiadającego wynagrodzeniu za przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia umowy o pracę.

Wysokość świadczenia powinna być wypadkową wszystkich okoliczności sprawy, rozważonych przez sąd przy uwzględnieniu funkcji spornego odszkodowania, a także tych kryteriów, jakie zastosował sam ustawodawca różnicując wysokość świadczenia z uwagi na długość zakładowego stażu pracy pracownika (determinującego długość okresu wypowiedzenia) i wysokość wynagrodzenia za pracę. Wadliwe rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy jest bowiem szczególnie dotkliwe dla pracownika od wielu lat związanego z zakładem pracy, zwłaszcza gdy dokonane zostało z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, stąd przyznane odszkodowanie powinno pełnić w tym przypadku nie tylko funkcję kompensacyjną, równoważąc utracone przez pracownika zarobki, ale także represyjną, stanowiąc zadośćuczynienie za doznaną krzywdę.

W przypadku gdy okres wypowiedzenia umowy o pracę jest krótszy niż trzy miesiące, sąd powinien miarkować wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Możliwe jest kwestionowanie wysokości przyznanego odszkodowania także wówczas, gdy mieści się ono w ustawowych granicach (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 18.03.2015r., I PK 190/14).

Na uwagę w zakresie prowadzonych rozważań zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 roku (III PK 56/12), iż odszkodowaniu z art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ kp przypisuje się charakter kompensacyjno-sankcyjny, zabezpieczający pracownika przed bezprawnym działaniem pracodawcy, przy czym zwraca się uwagę, że świadczenie to nie jest adekwatne do szkody poniesionej przez pracownika, skoro przysługuje już za samo bezprawne działanie pracodawcy, niezależnie od tego, czy jakkolwiek szkoda po stronie pracownika powstała.

Odszkodowaniu temu przypisuje się w zależności od okoliczności faktycznych - dwie podstawowe funkcje: zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu naruszenia prawa bądź odszkodowania sensu stricto.

Odszkodowanie to pełni też wobec pracodawcy rolę sankcji za dokonanie bezprawnego wypowiedzenia oraz realizuje funkcję profilaktyczną mającą na celu powszechną ochronę pracowników przed tego typu działaniem pracodawcy. Wszystkie te elementy - odniesione do ustalonych okoliczności danej sprawy - należy brać pod rozwagę przy określeniu konkretnej wysokości odszkodowania w granicach określonych w art. 47¹ kp.

Wysokość odszkodowania w tych granicach jest więc uzależniona od uznania sądu (swobody sędziowskiej), który bierze pod uwagę wszelkie okoliczności danego przypadku, w tym w szczególności stopień wadliwości wypowiedzenia, okres pozostawania pracownika bez pracy (wysokość szkody), sytuację materialną i rodzinną pracownika oraz wysokość otrzymywanego ostatnio wynagrodzenia. Swoboda oceny sądu jest oczywiście ograniczona przez ustanowienie w art. 47¹ kp minimalnych i maksymalnych limitów odszkodowania, przy czym prawnie dopuszczalne jest zasądzenie na rzecz pracownika odszkodowania w wysokości większej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia, byleby nie wykraczało ono poza limit wynagrodzenia trzymiesięcznego. Podleganie pracownika szczególnej ochronie należy w każdym razie uznać za okoliczność przemawiającą za przyznaniem odszkodowania z art. 47¹ kp w jego górnej granicy.

Mając powyższe na uwadze zasądzając odszkodowanie na rzecz powoda z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia Sąd miał na uwadze, iż pracodawca całkowicie bezzasadnie rozwiązał umowę o pracę z powodem, naruszając również dyspozycję art. 39 kp.

Sąd miał również na uwadze, iż w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń z dnia 7 grudnia 2011 roku (II PK 76/11) przyjęto, iż artykuł 47¹ kp nie może stanowić podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz pracownika odszkodowania wyższego niż odpowiadającego wynagrodzeniu za 3 miesiące. Właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, mogłaby być tylko odpowiedzialność deliktowa.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy uznał, iż przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy wymagałoby wykazania przez pracownika wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności szkody, zwinionego i bezprawnego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 kc nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188).

Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu Pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 27 listopada 2007 r. (SK 18/05), odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy.

Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę, co w pełni mogłoby być zastosowane do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. (...) Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 kc, to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą.

Nie budzi wątpliwości, że powód nie wykazał podstawowej okoliczności, a mianowicie winy pracodawcy polegającej na zamierzonym naruszeniu przepisów dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności w zakresie naruszenia art. 39 kp.

Mając powyższe na uwadze na uwzględnienie nie zasługiwało zatem żądanie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę ponad kwotę objętą punktem I wyroku. (punkt II wyroku)

Sąd nie uwzględnił natomiast żądania powoda dotyczącego odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W tym zakresie materiał dowodowy sprawy potwierdził, a była to okoliczność bezsporna w sprawie, że powyższe oświadczenie pracownik otrzymał w marcu 2015 r. Niniejsze zostało wysłane do powoda w dniu 14 marca 2015 r. (k. 28v)

W tym zakresie Sąd miał natomiast na uwadze, iż żądanie dotyczące rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp powód sformułował dopiero na rozprawie w dniu 27 lipca 2015 r. (k. 143)

Zgodnie zaś z treścią art. 264 § 2 kp żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 kpc w zw. z art. 300 kp)

Powód bezspornie zatem nie odwołał się w terminie wskazanym w treści art. 264 § 2 kp.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wnioski do sądu pracy o przywrócenie terminu.

Sąd Najwyższy między innymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku (I PKN 330/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 11) podkreślił, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 kp mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu. Takie jest też utrwalone od 1986 roku orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194; wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03, M.Prawn. 2004/3/107; a ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX 602201, wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10 - niepubl.).

Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 kp, których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 kp oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 kp obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 §1 kp trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można

oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, Nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 130).

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powoda miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające złożenie przez niego odwołania w terminie wynikającym ze wskazanych wyżej przepisów prawa.

Reasumując uznać należało, iż nie zaistniały w sprawie żadne okoliczności, które pozwoliłyby na wyłączenie winy powoda w uchybieniu terminu z art. 264 § 2 kp.

Podkreślić należy, iż na powodzie, jako osobie dbającej należycie o swoje interesy spoczywał obowiązek zachowania minimum staranności przy wypełnianiu spoczywających na nim obowiązków pracowniczych.

Stwierdzić należy, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Sąd oddala zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

O powyższym orzeczono na podstawie art. 56 §1 kp w zw. z art. 264 §2 kp – a contrario w punkcie II wyroku.

W zakresie nieuwzględnionego powództwa Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Art. 102 kpc stanowi natomiast, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami. Zastosowanie przez sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 kpc, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15). Należy bowiem mieć na względzie, iż do szczególnie uzasadnionych wypadków związanych z przebiegiem procesu można zaliczyć okoliczności konkretnej sprawy, łączące się z charakterem żądania poddanego pod osąd (por. uzasadnienie postanowienia Sadu Najwyższego z 15 czerwca 2011r., V CZ 23/11). W sprawie niniejszej Sąd odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego miał na uwadze, iż co do zasady żądanie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie. Postawa pozwanego i całkowicie nieuzasadniona decyzja o wypowiedzeniu umowy o pracę spowodowała konieczność wytoczenia powództwa przez powoda. Skutkiem powyższego było również złożone przez powoda żądania dotyczące rozwiązania umowy o pracę. (punkt III wyroku)

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 kpc, ma charakter dyskrecjonalny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 102 kpc orzekł jak w punkcie III wyroku.

O rygorze orzeczono natychmiastowej wykonalności – w punkcie V orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc. Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę. (zaświadczenie o zarobkach powoda– k. 39)

Odnośnie kosztów procesu :

Zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych. Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl zaś art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 647 zł (5% z kwoty 12.937,80 złotych– tj. po zaokrągleniu 647 złotych).

W niniejszym postępowaniu rozliczenia wymagały również przyznane świadkowi Z. O. koszty podróży oraz noclegu w związku ze stawiennictwem świadka na rozprawie w dniu 21 grudnia 2015r. tj. w wysokości 39,60 zł (k.241-242). O powyższych kosztach orzeczono zatem na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 108 kpc w zw. z art. 2, 5 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

O niniejszym orzeczono w punkcie IV wyroku.