

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 4 lutego 2013 r.

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

Przewodniczący SSR Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy Grażyna Kościńska, Mirosława Zarzycka

Protokolant Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

połączonych spraw

z powództwa **M. W.**

przeciwko **Instytutowi (...) sp. z o.o. we W.**

o zapłatę odszkodowania

I. oddala powództwo o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia warunków pracy;

II. odstępuje od obciążania powoda kosztami procesowymi poniesionymi przez stronę pozwaną w postępowaniu o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia warunków pracy;

III. zasądza od strony pozwanej Instytutu (...) sp. z o.o. we W. na rzecz powoda M. W. kwotę 37.850,40 zł brutto (trzydzieści siedem tysięcy osiemset pięćdziesiąt złotych i 40/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 6.09.2012 r. do dnia zapłaty z tytułu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

IV. umarza postępowanie w zakresie cofniętego za zgodą strony pozwanej dalszego żądania odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

V. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.864,62 zł tytułem zwrotu kosztów procesowych, w tym kwotę 137 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

wyroкови w punkcie III nadaje wyrok natychmiastowej wykonalności co do kwoty 12.618,80 zł brutto

Sygn. akt X P 286/11

UZASADNIENIE

Powód M. W. **pozwem z dnia 11 stycznia 2011 r.** (data stempla pocztowego k. 18) skierowanym przeciwko stronie pozwanej Instytutowi (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia mu warunków pracy i płacy dokonanego pismem z dnia 21 grudnia 2010 r. i domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach wynikających z umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r. i Pakietu Socjalnego z dnia 23 sierpnia 2010 r.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 8 kwietnia 2010 r., jako prezes zarządu. W związku z prywatyzacją pracodawcy w dniu 23 sierpnia 2010 r. został zawarty Pakiet Socjalny obejmujący wszystkich pracowników. Nowy właściciel większości udziałów firmy, po jej zakupie od Skarbu Państwa, odwołał powoda ze stanowiska prezesa zarządu. Powód wskazał, iż

wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 21 grudnia 2010 r. narusza dyspozycję § 6 pkt 1, 2 i § 16 pkt 2 Pakietu Socjalnego. Wynika z nich bowiem, iż od daty jego wejścia w życie (okres ochronny) nie jest możliwe:

- naruszenie do dnia 31 grudnia 2011 r. trwałości zatrudnienia powoda,
- wypowiedzenie warunków umowy o pracę w taki sposób, że na nowym stanowisku pracy, wynagrodzenie powoda będzie mniejsze niż wynagrodzenie dotychczasowe,
- wypowiedzenie w okresie jego obowiązywania poszczególnych gwarancji (k. 2-3).

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 stycznia 2011 r. strona pozwana Instytut (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż postawiony przez powoda zarzut, że dokonane przez nią wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę w zakresie objętym gwarancją zatrudnienia przyjętą w Pakiecie Socjalnym narusza dyspozycję § 16 ust 2 Pakietu i że nie jest możliwe „wypowiedzenie w okresie jego obowiązywania poszczególnych gwarancji”, jest chybiony. Wprowadzenie bowiem niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.) jest oczywiście dopuszczalne. Wspomniany Pakiet Socjalny jest aktem normatywnym w rozumieniu przepisu art. 9 k.p. i do wprowadzenia postanowień mniej korzystnych dla pracownika wymagane jest jedynie dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.). Jeżeli bowiem pracodawca przyjął na siebie w porozumieniu socjalnym obowiązek nieobniżania pracownikom wynagrodzenia za pracę przez pewien czas, to może wypowiedzieć im umowy o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia dopiero po upływie tego okresu, kiedy przestaje go wiązać zobowiązanie przyjęte w tym porozumieniu albo po wcześniejszym wypowiedzeniu warunków umów o pracę wynikających z tego porozumienia indywidualnie w stosunku do każdego pracownika, czyli po wcześniejszym wypowiedzeniu zawartego w porozumieniu socjalnym zobowiązania do nieobniżania wynagrodzeń, które weszło do treści indywidualnych umów o pracę. Tak też postąpiła strona pozwana w przypadku powoda, wskazując konkretne przyczyny indywidualnego wypowiedzenia warunków umowy o pracę w części objętej Pakietem Socjalnym. Strona pozwana wskazała, że umowa o pracę zawarta z powodem dnia 8 kwietnia 2010 r. stanowiła w § 5, że odwołanie powoda z zarządu spółki jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem Kodeksu pracy. Umowa ta, pomimo odwołania powoda z zarządu strony pozwanej, nie została rozwiązana i zgodnie z Pakietem powód, pomimo że nie świadczył już tak odpowiedzialnej pracy i pozorował gotowość do pracy, otrzymywał nadal wynagrodzenie w wysokości wynikającej z umowy o pracę, albowiem zabezpieczał mu to Pakiet Socjalny. W sytuacji zatem, gdy strona pozwana z uwagi na złą kondycję finansową nie była w stanie ponosić ciężaru dalszego wynagradzania powoda na poziomie odpowiadającym poprzednio pełnionej przez niego funkcji, nałożonego na nią li tylko dlatego, że w ślad za odwołaniem go ze stanowiska prezesa zarządu nie rozwiązano z nim umowy o pracę, w dobrze rozumianym interesie ekonomicznym strony pozwanej leżało w pierwszej kolejności dokonanie indywidualnej zmiany warunków pracy powoda w trybie wypowiedzenia zmieniającego. Strona pozwana podkreśliła również, iż powód który w związku z pełnioną funkcją doskonale znał sytuację finansową pracodawcy, nie kwestionuje przyczyn wypowiedzenia zmieniającego i ich uzasadnienia, a jedynie brak podstawy prawnej do jego dokonania, wobec czego należy przyjąć w oparciu o przepis art. 230 k.p.c., że przyznaje fakty uzasadniające wypowiedzenie (k. 76-80).

Kolejnym pozewem z dnia 28 stycznia 2011 r. (data stempla pocztowego k. 23 w sprawie o pierwotnej sygnaturze X P 258/11)), skierowanym przeciwko stronie pozwanej Instytutowi (...) sp. z o.o. z siedzibą we W., powód M. W. odwołując się od rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z dnia 11.01.2011 r. doręczonego mu 14.01.2011 r., wniósł o przywrócenie do pracy, na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż został zatrudniony u strony pozwanej od dnia 8 kwietnia 2010 r. w wyniku wygranego konkursu ogłoszonego przez Ministra Skarbu Państwa na podstawie zawartej w tym dniu umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku prezesa zarządu. Jego wynagrodzenie wynosiło równowartość

3,5 krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, co w roku 2010 stanowiło kwotę 12.098.14 PLN brutto.

Ministerstwo Skarbu Państwa będące organem założycielskim pracodawcy, postanowiło spółkę sprywatyzować. Z racji pełnienia obowiązków prezesa zarządu prywatyzację przygotowywał powód. W dniu 23 sierpnia 2010 r. został podpisany z przyszłym Inwestorem, firmą (...) pakiet socjalny. Nowy Inwestor zakupił 85% udziałów spółki od Skarbu Państwa w dniu 2 września 2010 r. W dniu 2 września 2010 r. Powód na spotkaniu z p. M. B. - prezesem zarządu inwestora, tj. (...), dowiedział się ustnie, że został odwołany z funkcji członka zarządu strony pozwanej. Nigdy nie doręczono mu dokumentu odwołującego go z funkcji prezesa zarządu. W trakcie spotkania ustalono, że powód przekaże nowemu prezesowi zarządu wszystkie dokumenty i będzie pozostawał do dyspozycji nowego zarządu. Na spotkaniu tym, nie określono żadnych konkretnych, nowych obowiązków powoda i nie przedłożono mu żadnej nowej umowy o pracę stosowną do jego kwalifikacji. Podczas spotkania w dniu 7 września 2010 r. p. M. B. w obecności nowego prezesa zarządu Z. W. zadeklarował, że widzi możliwość wykorzystania kwalifikacji powoda i do dnia 30 września 2010 r. rozważy zaproponowanie mu nowego stanowiska w spółce lub innej firmie należącej do grupy (...). Przekazywanie obowiązków, udzielanie informacji nowemu zarządowi trwało około miesiąca. Po tym terminie powód zaczął pojawiać się w firmie coraz rzadziej, gdyż nie było żadnych konkretnych zadań dla niego. W związku z tym, że sytuacja ta nie była dla niego komfortowa, powód zwrócił się w dniu 4 października 2010 r. na piśmie do M. B. oraz zarządu spółki z prośbą o określenie dalszego trybu procedowania w celu zawarcia porozumienia o rozwiązanie stosunku pracy. Na to pismo nigdy nie otrzymał odpowiedzi. W dniu 22 października 2010 r. powód kolejny raz zwrócił się za pomocą poczty elektronicznej do p. M. B. oraz zarządu o określenie przyszłych zamiarów spółki w stosunku do jego osoby. Na maila tego powód także nigdy nie otrzymał odpowiedzi.

Powód wskazał, iż pozostawał do dyspozycji zarządu, bez określenia jakichkolwiek jego obowiązków. Przez cały okres pracy w firmie, tj. od dnia zawarcia umowy o pracę, nigdy nie podpisywał listy obecności albowiem nie miał takiego obowiązku. Nie uległo to też zmianie po odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu. O fakcie wprowadzenia obowiązku podpisywania listy obecności dla niego, dowiedział się z pisma zarządu z dnia 29 grudnia 2010 r., które doręczono mu w dniu 4 stycznia 2011 r. Jednakże od dnia 5 stycznia 2011 r. do dnia dzisiejszego przebywa na zwolnieniu lekarskim. W dniu 14 stycznia 2011 r. doręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę uzasadniając to niestawianiem się do pracy w okresie od 15 grudnia 2010 r. do 4 stycznia 2011 r. Powód podniósł również, iż jest z wykształcenia inżynierem organizacji transportu. Od lat zajmuje się informatyką, a strona pozwana to instytut mający w nazwie „komputerowy”. Jeżeli pracodawca wprowadził obowiązek podpisywania list obecności, to jego obowiązkiem było poinformować o tym powoda np. za pomocą e-maila. Z, całą pewnością było to w zasięgu możliwości strony pozwanej. Nie było jednak po stronie zarządu woli poinformowania powoda o tej istotnej z punktu organizacji pracy zmianie (k. 2-4 w aktach o sygn. X P 258/11).

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 stycznia 2011 r., strona wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż po odwołaniu powoda ze stanowiska prezesa zarządu, będąc nadal pracownikiem strony pozwanej podlegał on bezpośrednio zwierzchniemu kierownictwu prezesa zarządu strony pozwanej - Z. W.. Miejszem zaś wykonywania przez niego pracy i pozostawania w tym czasie do dyspozycji, był zakład pracy strony pozwanej, mieszczący się we W., przy Al. (...). W związku z zarządzeniem prezesa zarządu strony pozwanej Nr (...)z dnia 24 listopada 2010 r. powoda podobnie jak innych pracowników, których nie dotyczy rejestracja czasu pracy (...)w systemie kart zegarowych objął od dnia 24 listopada 2010 r. obowiązek podpisywania listy obecności. Powód przyznaje wprost w pozwie fakt, że już po przekazaniu obowiązków i dokumentacji nowemu zarządowi nie wykonywał żadnych obowiązków i pojawiał się w miejscu pracy początkowo coraz rzadziej, a ponadto zaprzestał też kontaktów z zarządem i dyrektorem technicznym strony pozwanej — J. D., nie interesował się również zmianami organizacyjnymi, jakie zachodziły w tym czasie u strony pozwanej, czego dowodzi fakt, że dopiero jej z pisma dowiedział się o treści wspomnianego zarządzenia i obowiązku podpisywania

listy obecności. Z dniem 20 grudnia 2010r. Zarząd pozwanego powołał komisję inwentaryzacyjną, a dla usprawnienia działania i przyspieszenia pracy, powierzył powodowi w dniu 29 grudnia 2010 r. pełnienie obowiązków zastępcy przewodniczącego tej komisji. Ponieważ jednak powód był w tym dniu nieobecny w pracy, strona pozwana przesłała mu pismo w tej sprawie na adres zamieszkania, a równocześnie wszczęła postępowanie wyjaśniające dot. przyczyn absencji powoda oraz zakresu faktycznie świadczonej przez niego pracy. Tą samą drogą, wobec wcześniejszej jego nieobecności w pracy, strona pozwana wezwała go pismem z dnia 21 grudnia 2010 r. do uzupełnienia akt osobowych i dokonała wypowiedzenia mu warunków umowy o pracę w zakresie gwarancji pracowniczych socjalnych, mających z Pakietu Socjalnego z dnia 23 sierpnia 2010 r. Na pismo to powód udzielił odpowiedzi pismem z dnia 11 stycznia 2011 r., potwierdzając fakt, że nie świadczył pracy i nie stawił się u pracodawcy w miejscu pracy (siedzibie strony pozwanej), co tłumaczy tym, że nie powierzono mu żadnych obowiązków, wobec czego pozostawał w dyspozycji zarządu. Z kolei z dołączonego doń sprawozdania z przebiegu pracy w okresie od dnia 3 września 2010 r. do dnia 31 grudnia 2010 r. sporządzonego na żądanie strony pozwanej wynika, że już od 24 listopada 2010 r. pozostawał poza miejscem pracy i żadnej pracy w tym czasie nie świadczył, co w ocenie strony pozwanej świadczy o dalece lekceważącym stosunku powoda do jego obowiązków pracowniczych i do pracodawcy. Powyższe okoliczności stanowiły podstawę do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.

Strona pozwana zarzuciła, iż w miesiącu grudniu powód był niewątpliwie związany z w/w Konsorcjum i zachodzi uzasadnione domniemanie, że w czasie pracy w rozumieniu art. 128 § 1 kodeksu pracy, przeznaczonym dla strony pozwanej, świadczył pracę, bądź usługi na rzecz innego podmiotu, pobierając równocześnie od strony pozwanej wynagrodzenie w niebagatelnej wysokości po kilkanaście tysięcy złotych miesięcznie. Wskazała, iż powód nie udzielił jej także wyjaśnień, żądanych pismem z dnia 31 stycznia 2010 r. zarówno odnośnie stosunku łączącego go z Konsorcjum i Politechniką (...), jak również nie złożył pisemnego sprawozdania z pracy świadczonej na rzecz strony pozwanej w okresie od dnia 2 – 5 stycznia 2011 r., tj. do dnia kiedy uzyskał zwolnienie lekarskie o niezdolności do pracy z powodu choroby. Strona pozwana podkreśliła także, że żaden z organów jej władz w żaden sposób nie wyraził zgody na to, by powód przebywał do dyspozycji pracodawcy w czasie pracy we własnym domu lub w innym miejscu niż zakład pracy.

Twierdzenia powoda, jakoby został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, nie znajdują też żadnego uzasadnienia ekonomicznego w stronie pozwanej, a wręcz są sprzeczne z jej interesem i przeczy zasadom logiki i doświadczenia życiowego zważywszy na fakt, że powód został objęty pakietem socjalnym i pomimo, że nie wykonywał obowiązków pracowniczych przypisanych prezesowi zarządu, otrzymywał miesięcznie wynagrodzenie w niezmienionej wysokości (k. 64-67 w aktach o sygn. X P 258/11).

Zarządzeniem z dnia 19 czerwca 2012 r., powództwo w sprawie odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia sygn. akt X P 258/11, została połączona z powództwem w sprawie odwołania od wypowiedzenia warunków pracy i płacy sygn. akt X P 286/11 w celu ich wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia oraz dalszego prowadzenia po wspólną sygn. akt 286/11 (k. 253 w aktach o sygn. X P 258/11).

W piśmie procesowym z dnia 30.05.2012 r. (k. 134, X P 286/11) strona pozwana podniosła po raz pierwszy w toku procesu, że zawarta z powodem umowa o pracę nie była umową na czas nieokreślony, przez co powód nigdy nie był objęty Pakietem Socjalnym. Z par. 2 ust. 2 Pakietu Socjalnego wynika bowiem, że jego postanowieniami są objęci wszyscy pracownicy, w którzy w dniu jego wejścia w życie byli zatrudnieni w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Powód nie był objęty trwałością stosunku pracy wynikającą z Pakietu, a zatem pozwany zbędnie dokonał wypowiedzenia zmieniającego.

W piśmie procesowym z dnia 14.06.2012 r. (k. 254, X P 258/11) strona pozwana zarzuciła, że umowa o pracę z powodem była zawarta od dnia 16.03.2010 r. do dnia odbycia Zgromadzenia Wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za ostatni pełny rok obrotowy urzędowania Zarządu drugiej kadencji, czyli na czas wykonania określonej pracy. W konsekwencji umowa uległa rozwiązaniu z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta, bez potrzeby dokonywania przez strony dodatkowych czynności. Po odwołaniu powoda nie

nawiązano z nim również stosunku pracy w sposób dorozumiany, choć bowiem powód otrzymywał wynagrodzenie, nie stawiał się w pracy. Pozwany nie powierzył mu nowego stanowiska i nie ustalił nowego zakresu obowiązków

W piśmie procesowym z dnia 31.07.2012 r. (k. 198, X P 286/11) powód podniósł, że zawarł z pozwaną umowę na czas określony – od dnia 8.04.2010 r. do dnia odbycia Zwyczajnego Zgromadzenia, a zatem na okres ściśle sprecyzowanej kadencji. Nie była to umowa zawarta na czas wykonania określonej pracy - pełnienia funkcji prezesa zarządu. Podkreślił, że po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu pozwana miała możliwość rozwiązania z nim umowy o pracę na mocy par. 5 ust. 2 tej umowy, jednakże tego nie uczyniła, albowiem większościowy udziałowiec pozwanego (...) sp. z o.o. rozważał kontynuowanie współpracy z powodem. Powód w okresie 10-2010-01.2011 r. pojawiał się w spółce zawsze wtedy, gdy życzył sobie tego Prezes W., nielogicznym są zatem twierdzenia pełnomocnika pozwanej, jakoby powoda i pozwaną od dnia 2.09.2010 r. nie łączył stosunek pracy. Gdyby tak było, co robiłby powód w siedzibie pozwanej do końca września 2010 r., dlaczego pozwana twierdziła, że powód miał obowiązek podpisywania listy obecności w listopadzie i grudniu 2010 r., dlaczego Prezes W. kierował do powoda pisma w okresie 09.2010-01.2011 i wydawał mu polecenia służbowe, w tym powierzył mu obowiązki Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej, a wreszcie dlaczego wypowiedziano powodowi warunki pracy i go zwolniono?.

Na rozprawie w dniu 7.09.2012 r. pełnomocnik powoda stwierdził, że powództwo w sprawie dotyczącej wypowiedzenia warunków pracy (Pakietu Socjalnego) okazało się bezzasadne i złożył do akt pismo z dnia 6.09.2012 r. (k. 233, X P 286//12), w którym **zmodyfikował powództwo** w ten sposób, że domagał się w miejsce przywrócenia do pracy zasądzenia kwoty 151.402,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 7.09.2012 r. do dnia zapłaty, jako stanowiącej iloczyn miesięcznego wynagrodzenia powoda i ilości miesięcy za okres od 16.01.2011 r. do dnia 30.06.2012 r. – końca kadencji Zarządu. Przyznał, że powoda nie obejmował Pakiet Socjalny, jednakże wskazał, że stanowisko takie pozwany zaprezentował dopiero po upływie 1,5 roku od rozpoczęcia procesu, a wcześniej był przekonany, że powoda Pakiet obejmuje. Podkreślił, że to pozwany ponosi odpowiedzialność za skierowanie sprawy na drogę sądową.

W piśmie z dnia 14.09.2012 r. (k. 240, X P 286/11) strona pozwana podniosła, że ewentualne odszkodowanie za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia mogłoby maksymalnie wynieść równowartość wynagrodzenia za 3 miesiące, w pozostałym zakresie jest zaś pozbawione podstawy prawnej.

Na rozprawie w dniu 14.01.2013 r. (k. 255, X P 286/11) powód ponownie **zmodyfikował** powództwo. Podniósł, że nie podtrzymuje oświadczenia złożonego na rozprawie w dniu 7.09.2012 r., jakoby powództwo w sprawie dotyczącej wypowiedzenia warunków pracy (Pakietu Socjalnego) było bezzasadne i domaga się z tytułu wypowiedzenia powodowi tego Pakietu odszkodowania w wysokości 3-krotnego wynagrodzenia. Wskazał, że wypowiadając powodowi Pakiet, pozwany objął powoda postanowieniami Pakietu w sposób dorozumiany. Powód zmodyfikował również żądanie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się z tego tytułu równowartości 3-krotnego wynagrodzenia. Wniósł także o zapłatę w obu sprawach odsetek od zasądzonych kwot od dnia 6.09.2012 r. do dnia zapłaty.

Pełnomocnik strony pozwanej **wyraził zgodę na częściowe cofnięcie** powództwa, podtrzymał jednak w całości wnioski o zasądzenie kosztów procesu. Dodał, że Pakiet Socjalny jest umową między pracownikami a ówczesnym inwestorem, obecnym właścicielem, skoro zatem ani powód ani pozwana nie byli stronami tej umowy, to nie mogą w nią ingerować w wole stron umowy, przez co brak podstaw do uznania, że powód był objęty Pakietem Socjalnym.

Na rozprawie w dniu 21.01.2013 r. pełnomocnicy obu stron wnieśli o zasądzenie na rzecz reprezentowanych przez nich stron zwrotu kosztów zastępstwa procesowego dwukrotności stawki minimalnej, z uwagi na zawilość sprawy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 8 kwietnia 2010 r. powód i strona pozwana zawarły umowę o pracę.

Zgodnie z § 1 umowy o pracę, powód został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu spółki. Zgodnie z § 3 umowy, powód wykonywał swoją pracę w nienormowanym czasie pracy a miejscem jej wykonywania była siedziba spółki.

Jednocześnie powód był zobowiązany do wykonywania swoich obowiązków także poza siedzibą spółki, jeżeli wynikało to z charakteru podejmowanych działań.

Zgodnie z § 5 ust. 1 umowy, umowa została zawarta na czas określony od dnia 16 marca 2010 r. do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za ostatni pełny okres obrotowy urzędowania zarządu drugiej kadencji.

Zgodnie z § 5 ust. 2 umowy, odwołanie powoda z zarządu spółki było podstawą do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem przepisów kodeksu pracy.

Dowód: Umowa o pracę prezesa zarządu z 08.04.2010 r. k. 5-9 (X P 286/11)

W dniu 2.09.2010 r. powód został odwołany z funkcji Prezesa Zarządu Pozwanej. Nowym Prezesem Zarządu został Z. W..

Dowód: bezsporne

Po odwołaniu powoda kilkakrotnie rozmawiał on z M. B., Prezesem Zarządu inwestora (...) i nowym Prezesem Zarządu strony pozwanej Z. W. na temat jego dalszej ewentualnej pracy w pozwanej spółce, lub warunków jego zwolnienia.

W dniu 2.09.2010 r. powód ustalił z M. B., że do końca września 2010 r. ma przekazać sprawy spółki nowemu prezesowi i jest zwolniony ze wszystkich obowiązków w spółce, bo jest nowy prezes. Ustalono termin spotkania z nowym prezesem na 7.09.2010 r.

Z prezesem B. powód rozmawiał również na temat ewentualnej pracy w innej spółce z grupy (...).

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

częściowo zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

częściowo zeznania R. J. k. 181 (XP 258/11)

częściowo zeznania M. B. k. 79 (XP 286/11)

W okresie od 2.09.2010 r. do 6.09.2010 r. powód pozostawał do dyspozycji pracodawcy poza siedzibą Spółki.

W dniu 7.09.2010 r. powód spotkał się w siedzibie Spółki z M. B. i Z. W.. Ustalono, że do końca września 2010 r. uzgodnione zostanie czy i na jakich zasadach powód pozostaje w pozwanej spółce lub innej spółce grupy (...), czy umowa powoda o pracę zostanie rozwiązana i na jakich zasadach.

W dniu 8.09.2010 r. powód analizował swoją sytuację i przekazał telefonicznie M. B., że odrzuca jedną z proponowanych mu opcji rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy i nie chce pozostać na innym stanowisku w pozwanej spółce.

W dniach 8.09.2010 – 10.09.2010 powód przygotowywał pisemne zestawienia na pisemne polecenie Z. W..

W dniu 10.09.2010 r. przekazał samochód służbowy.

W okresie 10-12.09.2010 r. powód na pisemne polecenie Z. W. przygotowywał dokumenty i przedmioty wg wykazu z dnia 13.09.2010 r., przygotowywał do przekazania i przekazywał Z. W. dokumenty oraz przedmioty wg wykazu z 13.09.2010 r.

Dowód: sprawozdanie k. 79 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

częściowo wyjaśnienia za stronę pozwaną Z. W. k. 257, 267-270 (X P 286/11)

W związku z procesem prywatyzacji strony pozwanej, której jedynym udziałowcem był Skarb Państwa w dniu 23 września 2010 r. został podpisany pomiędzy pracownikami strony pozwanej, a inwestorem – spółką (...) Sp. z o.o.z siedzibą w W.Pakiet Socjalny – umowa dotycząca gwarancji pracowniczych socjalnych dla pracowników spółki Instytut (...) Sp. z o.o.

Zgodnie z § 2 ust. 2, postanowieniami Pakietu Socjalnego objęci byli wszyscy pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie Pakietu Socjalnego byli zatrudnieni w spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, bez względu na wymiar czasu pracy, w tym pracownicy przebywający w dniu wejścia w życie Pakietu Socjalnego na urloпах macierzyńskich, wychowawczych, wypoczynkowych i bezpłatnych, odbywający w tym dniu służbę wojskową oraz inni pracownicy, którzy na podstawie obowiązujących przepisów prawa i zgodnie z nimi byli w tym dniu nieobecni w pracy z usprawiedliwionych przyczyn i mogą zgodnie z prawem wrócić na swoje stanowisko po zakończeniu nieobecności.

Zgodnie § 6 ust. 1 Pakietu Socjalnego, inwestor strategiczny gwarantował, a pracodawca (strona pozwana) zobowiązała się, że zapewni do dnia 31 grudnia 2011 r. od daty wejścia w życie Pakietu Socjalnego („okres ochronny”) trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom, o których mowa w § 2 ust. 2 Pakietu Socjalnego i zatrudnionych w spółce w dniu podpisania Pakietu Socjalnego.

Zgodnie § 6 ust. 2 Pakietu, w przypadku konieczności wprowadzenia w okresie ochronnym zmian organizacyjnych inwestor gwarantował, a pracodawca (strona pozwana) zobowiązała się zaproponować pracownikowi, którego dotyczy zobowiązanie, o którym mowa w ust. 1 inne stanowisko pracy z zachowaniem wynagrodzenia nie niższego niż dotychczas, oraz pokryć koszty przeszkolenia pracownika, o ile będzie ono potrzebne.

Zgodnie § 6 ust. 3 Pakietu, gwarancja zatrudnienia, o której mowa w ust. 1 nie dotyczyła pracowników, z którymi umowa o pracę wygasa z mocy prawa lub rozwiązuje się:

- a) za porozumieniem stron,
- b) przez wypowiedzenie pracownika,
- c) bez wypowiedzenia w trybie art. 52 lub art. 53 Kodeksu Pracy,
- d) z powodu przejścia na rentę inwalidzką lub emeryturę,
- e) w związku z osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, lub uzyskaniem prawa do wcześniejszej emerytury.

Zgodnie § 6 ust. 5 Pakietu, w przypadku naruszenia zobowiązania o którym mowa w ust. 1 niniejszego Pakietu Socjalnego pracownikom, w stosunku do których zobowiązanie to zostało naruszone będzie przysługiwało odszkodowanie.

Zgodnie § 6 ust. 6 Pakietu, wysokość odszkodowania stanowić będzie iloczyn średniego miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i liczby miesięcy, jaka pozostała od dnia rozwiązania stosunku pracy z danym pracownikiem do dnia upływu okresu ochronnego. Wypłata tego odszkodowania nie narusza innych uprawnień pracowników wynikających z przepisów prawa pracy.

Zgodnie § 16 ust. 2 Pakietu, nie mógł być on wypowiedziany w okresie obowiązywania poszczególnych gwarancji w nim zawartych.

Dowód: pakiet socjalny k. 11-17 (X P 286/11)

Strona pozwana nie miała wglądu do akt osobowych powoda i pozostawała w przekonaniu, że powód jest objęty postanowieniami Pakietu Gwarancyjnego.

Dowód: wyjaśnienia Z. W. za stroną pozwana k. 257, 267-270 (X P 286/11)

M. B. mówił w obecności pracowników strony pozwanej, że powód zostanie w firmie i będzie wykonywał inną pracę.

Powód przychodził do siedziby Spółki na każde wezwanie prezesa Z. W.. Z. W. podpisywał listę płac, na której był powód.

Informacje w spółce od czasu gdy prezesem został Z. W. były przekazywane drogą pisemną i e-mailowo.

Dowód: zeznania J. O. k. 180 (X P 258/11)

zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

W dniach 14-27.09.2010 r. powód pozostawał w dyspozycji Spółki poza siedzibą pracodawcy.

W dniu 28.09.2010 r. powód został poinformowany przez M. B., że nie zostanie mu zaproponowane stanowisko w innej spółce grupy W. (...).

W dniach 28-29.09.2010 r. powód na pisemne polecenie pracodawcy przygotowywał dokumentację w postaci papierowej i na nośnikach.

Dowód: sprawozdanie k. 79 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

Do końca września powód często kontaktował się ze Z. W. i przekazywał mu dokumenty związane ze sprawami strony pozwanej. Pod koniec września powód i Z. W. wykluczyli opcję, że powód zostanie w pozwanej spółce, ale nie dokonali żadnych ustaleń dotyczących zwolnienia powoda ani ustaleń dotyczących jego zakresu obowiązków w spółce do zwolnienia. Podczas spotkania w dniu 30.09.2010 r. prezes Z. W. ustnie zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy, o czym powiedział m.in. A. M..

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

częściowo zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

sprawozdanie k. 79 (X P 258/11)

Pismem z dnia 4.10.2010 r. wysłanym w dniu 5.10.2010 r., powód zwrócił się do M. B. z prośbą o określenie dalszego trybu procedowania w celu zawarcia porozumienia o rozwiązanie stosunku pracy na ustalonych wcześniej warunkach. Wskazał, że w dniu 30.09.2010 r. przekazał Prezesowi W. dokumentację dotyczącą firmy (...), powołał się na wcześniejsze rozmowy na temat możliwości jego pozostania w spółce i wpływ terminu na ustalenia, wyznaczonego na 30.09.2010 r.. Z prośbą taką zwrócił się również do Prezesa Zarządu pozwanej Z. W..

Dowód: pismo z dnia 4.10.2010 r. , k. 13 (XP 258/11)

potwierdzenia nadania, k. 15 (XP 258/11)

sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

W dniach 4-7.10.2010 r. powód na pisemne polecenie pracodawcy przygotowywał do przekazania i przekazał Z. W. dokumentację, a ponadto sporządził kopie plików stanowiących własność spółki i usunął je z prywatnego komputera używanego do celów służbowych. Ponadto na pisemne polecenie przygotował pisemne zestawienie posiadanych środków trwałych i dokumentacji.

W dniach 8.10.2010 r. – 21.11.2010 r. powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy poza siedzibą Spółki.

W dniu 22.11.2011 r. powód na pisemne polecenie pracodawcy spotkał się ze Z. W. w siedzibie Spółki, przekazał resztę posiadanych środków trwałych będących składnikami majątku Spółki.

Dowód: sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

W dniu 22.10.2010 r. powód zwrócił się e-mailem do M. B. i Z. W. z ponowną prośbą o określenie dalszego trybu procedowania w celu zawarcia porozumienia o rozwiązanie stosunku pracy na ustalonych wcześniej warunkach.

Dowód: e-mail z dnia 22.10.2010 r. , k. 14 (XP 258/11)

sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

W dniach 24.11.2010 r. – 6.12.2010 r. powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy poza siedzibą Spółki.

Dowód: sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

Pracownicy strony pozwanej mieli podbijać kartę zegarową. W dniu 24.11.2010 r. Prezes Zarządu strony pozwanej wydał Zarządzenie nr (...) w sprawie wprowadzenia listy obecności dla pracowników nie objętych rejestracją czasu pracy, która została ogłoszona na tablicy ogłoszeń. Zarządzenie dotyczyło powoda, ponieważ pozostali pracownicy podbijali nadal karty.

Dowód: zarządzenie k. 68 (XP 258/11)

zeznania R. J. k. 181 (XP 258/11)

zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

Pismem z 29.11.2010 r. powód został poinformowany pismem podpisanym przez Z. W., że przekroczył górną granicę przedziału skali podatkowej i w grudniu od części wynagrodzenia nie zostaną pobrane składki społeczne.

Dowód: pismo z 29.11.2010 r. k. 112-113 (XP 258/11)

W dniach 7-10.12.2010 r. powód przygotowywał odpowiedź na pismo pozwanej z 30.11.2010 r.

Dowód: sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

pismo z 30.11.2010 r. k. 104-108 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

W dniach 11-31.12.2010 r. powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy poza siedzibą Spółki.

Dowód: sprawozdanie k. 80 (X P 258/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

Powód był widywany w siedzibie Spółki po 30.09.2010 r.

Dowód: zeznania J. D. k. 158 (X P 258/11)

zeznania R. J. k. 181 (XP 258/11)

zeznania J. O. k. 180 (X P 258/11)

zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

W listopadzie 2010 r. Z. W. proponował powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron i zapłatę ok. trzykrotności wynagrodzenia. Strony nie doszły do porozumienia ze względów finansowych, na gruncie wysokości kwoty, jaką w związku ze zwolnieniem miał otrzymać powód na podstawie P. Socjalnego.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

projekt rozwiązania umowy przygotowany przez stronę pozwaną z dnia 22.11.2010 r. k. 122 (XP 286/11)

wyjaśnienia za stronę pozwaną Z. W. k. 257, 267-270 (X P 286/11)

Pismem z dnia 21 grudnia 2010 r. wręczonym powodowi w dniu 4 stycznia 2011 r., strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w zakresie określonych w § 6 Pakietu socjalnego z dnia 23 sierpnia 2010 r. warunków zatrudnienia, zapewniających powodowi trwałość stosunku pracy do dnia 31 grudnia 2011 r., a w przypadku konieczności wprowadzenia w okresie ochronnym przez pracodawcę zmian organizacyjnych – nakładających na pracodawcę obowiązek zaproponowania powodowi innego stanowiska pracy z zachowaniem wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie w dniu 8 stycznia 2011 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę było odwołanie powoda uchwałą zgromadzenia wspólników z dniem 2 września 2010 r. z funkcji prezesa zarządu i potrzeba powierzenia powodowi innej pracy, związanej z niewspółmiernie mniejszym zakresem obowiązków i odpowiedzialności osobistej w porównaniu z poprzednio zajmowanym stanowiskiem, co uzasadnia obniżenie wysokości dotychczas otrzymywanego wynagrodzenia. Drugą przyczyną wypowiedzenia była konieczność obniżenia przez pracodawcę kosztów wynagrodzeń pracowniczych z uwagi na złą kondycję finansową spółki.

W związku z powyższym strona pozwana po upływie wypowiedzenia, tj. od dnia 9 stycznia 2011 r. zaproponowała powodowi nowe warunki umowy o pracę, nie obejmujące gwarancji zatrudnienia, o których mowa w § Pakietu Socjalnego z dnia 23 sierpnia 2010 r. Jednocześnie poinformowała powoda, iż jego wynagrodzenie określone w § 4 umowy o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r. obecnie nie ulegnie zmianie.

W wypowiedzeniu wskazano, że jeśli powód do 1.01.2011 r. nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, to będzie to równoznaczne z wyrażeniem na nie zgody, jeśli zaś odmówi, to warunki par. 6 Pakietu Socjalnego stają się bezskuteczne i przestają obowiązywać z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 9.01.2011 r.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 75-76 (X P 258/11),

Pismem z dnia 21.12.2010 r., doręczonym powodowi 4.01.2011 r., strona pozwana wezwała powoda do złożenia do 27.12.2010 r. dokumentów celem uzupełnienia akt osobowych powoda.

Pismem z dnia 29.12.2010 r., doręczonym powodowi 4.01.2011 r., strona pozwana powołała powierzyła powodowi z dniem 29.12.2010 r. obowiązki zastępcy Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej powołanej z dniem 20.12.2010

r. celem usprawnienia jej pracy i zobowiązała go do wykonania opracowania planu oszczędności kosztów działalności spółki w terminie do 5.12.2010 r., w pokoju nr (...), pod nadzorem J. D..

Jednocześnie pismem z dnia 29.12.2010 r., doręczonym powodowi 4.01.2011 r., strona pozwana zobowiązała powoda do złożenia szczegółowego pisemnego sprawozdania z przebiegu pracy świadczonej na rzecz spółki za okres od odwołania z funkcji Prezesa Zarządu do 31.12.2010 r. ze wskazaniem rodzaju, zakresu i terminów wykonania poszczególnych prac, wskazania przyczyn niepokojąco długiej absencji w pracy i złożenia wyjaśnień odnośnie braku podpisu na liście obecności oraz złożenia wyjaśnień odnośnie brakujących dokumentów, o których dostarczenie powód został poproszony w piśmie z 21.12.2010 r., w terminie do 3.01.2011 r.

Dowód: pismo z dnia 29.12.2010 r. k. 72 (XP 258/11)

pismo z dnia 29.12.2010 r. k. 74 (XP 258/11)

pismo z dnia 21.12.2010 r. k. 75 (XP 258/11)

wyjaśnienia za stronę pozwaną Z. W. k. 257, 267-270 (X P 286/11)

wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

Pismem z dnia 11 stycznia 2011 r. powód oświadczył, iż odmawia przyjęcia zaproponowanych mu nowych warunków umowy o pracę określonych w piśmie z dnia 21 grudnia 2010 r.

Ponadto pismem z 11 stycznia 2011 r. powód wskazał, że zgodnie z ustaleniami z 2.09.2010 r., 7.09.2010 r., 13.09.2010 r. i 30.09.2010 r., z udziałem M. B. i Z. W., pozostawał w dyspozycji Zarządu. Wskazał, że w dniu 5.10.2010 r. mailem oraz listami poleconymi adresowanymi do Z. W. i M. B. zwrócił się o określenie dalszego trybu procedowania w celu rozwiązania stosunku pracy, na co nie otrzymał odpowiedzi. Dodał, że nie został poinformowany o wprowadzeniu obowiązku podpisywania listy obecności. W załączeniu przesłał sprawozdanie.

Dowody: oświadczenie powoda w sprawie nieprzyjęcia nowych warunków umowy o pracę k. 120 (X P 286/11),

pismo z dnia 11.01.2011 r. k. 78 (X P 258/11)

Pismem z dnia 11 stycznia 2011 r. wręczonym powodowi w dniu 14 stycznia 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na nie stawieniu się do pracy w okresie od 15 grudnia 2010 r. – 4 stycznia 2011 r. włącznie i nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w wyżej wymienionym okresie do dnia dzisiejszego pomimo otrzymania pisemnego wezwania z dnia 29 grudnia 2010 r. o wskazanie przyczyny nieobecności w pracy.

Dowody: pismo strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 83 – 83 v (X P 286/11)

Od 5.01.2011 r. do 2.02.2011 r. powód był na zwolnieniu lekarskim.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

zwolnienia lekarskie k. 124-125, 258-260 (X P 286/11)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.616,80 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie z dnia 18.07.2011 r. , k. 82 (X P 258/11)

zaświadczenie z dnia 15.06.2011 r. , k. 74 (X P 286/11)

U strony pozwanej we wrześniu 2010 r. pracowało ok. 30 osób.

Dowód: zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

wyjaśnienia za stronę pozwaną Z. W. k. 257, 267-270 (X P 286/11)

W okresie, kiedy powód pozostawał w dyspozycji pracodawcy, zajmował się projektem na Politechnice (...), gdzie następnie został zatrudniony, najpierw w trybie zadaniowym w grudniu 2010 r., następnie na umowę o pracę w lutym 2011 r.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

Po dniu 2.09.2010 r., aż do dnia rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, powód nadal otrzymywał wynagrodzenie za pracę.

Dowód: wyjaśnienia powoda k. 255 (X P 286/11)

wyjaśnienia za stronę pozwaną Z. W. k. 257, 267-270 (X P 286/11)

zeznania J. O. k. 180 (X P 258/11)

zeznania A. M. k. 181 v (XP 258/11)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu wypowiedzenia powodowi warunków Pakietu Socjalnego nie zasługiwało na uwzględnienie, powództwo o zapłatę odszkodowania w wysokości trzykrotnego średniego wynagrodzenia powoda za pracę z tytułu rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, było zaś zasadne w całości.

Pismem z dnia 21 grudnia 2010 r. wręczonym powodowi w dniu 4 stycznia 2011 r., strona pozwana wypowiedziała powodowi warunki umowy o pracę w zakresie określonych w § 6 Pakietu socjalnego z dnia 23 sierpnia 2010 r. warunków zatrudnienia, zapewniających powodowi trwałość stosunku pracy do dnia 31 grudnia 2011 r.

Na wstępie należy zauważyć, że choć w treści dokumentu wypowiedzenia strona pozwana powołała się na przepis art. 42 par. 2 k.p., to – jak wynika z literalnej treści wypowiedzenia, a także okoliczności faktycznych niniejszej sprawy – upływ terminu wypowiedzenia nie miał w przypadku niewyrażenia przez powoda zgody na zmianę warunków skutkować rozwiązaniem łączącej strony umowy o pracę. Wypowiedzenie przewidywało bowiem w takiej sytuacji, że „warunki par. 6 Pakietu Socjalnego stają się bezskuteczne i przestają obowiązywać z upływem okresu wypowiedzenia, tj. z dniem 9.01.2011 r.”. W ocenie Sądu tak niejasne sformułowanie dokumentu i niepouczenie pracownika o tym, że skutkiem nieprzyjęcia nowych warunków pracy będzie rozwiązanie umowy (z dokumentu nie wynika jasno, czy wobec powołania art. 42 k.p. w przypadku niewyrażenia przez powoda zgody umowa ulega rozwiązaniu, czy – jak literalnie wskazano - przestają strony obowiązywać jedynie warunki Pakietu), nie pozwalała na przyjęcie, że upływ terminu wypowiedzenia skutkował rozwiązaniem umowy o pracę między stronami, bez względu na to, czy było skutkiem braku precyzji osoby, która wypowiedzenie sporządziła, czy było zgodne z jej intencjami. Okoliczność, że strony, w szczególności strona pozwana, nie wiązały z upływem okresu wypowiedzenia rozwiązania umowy o pracę wynika również z faktu, że już po upływie terminu wypowiedzenia (którego ostatnim dniem był 8.01.2011 r.), strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodem bez wypowiedzenia (pismo o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia datowane jest zaś na 11 stycznia 2011 r., wręczone powodowi w dniu 14 stycznia 2011 r.). Żadna ze stron w toku procesu nie podnosiła również, by umowa między stronami została rozwiązana z dniem 8.01.2011 r. Wobec takich stanowisk stron i literalnej treści „wypowiedzenia”, brak było podstaw do przyjęcia – na niekorzyść pracownika – że wypowiedzenie to wywołało skutek w postaci rozwiązania umowy o pracę między powodem a pozwaną z upływem 8.01.2011 r., co ma istotne znaczenie dla późniejszych rozważań.

Dla rozstrzygnięcia powództwa o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia powodowi warunków pracy w postaci gwarancji objętych Pakietem zawartym w związku z prywatyzacją strony pozwanej w dniu 23 września 2010 r. pomiędzy pracownikami strony pozwanej, a inwestorem – spółką (...) Sp. z o.o.z siedzibą w W., podstawową kwestią jest ustalenie, czy powód należał do grona pracowników tym Pakietem objętym. Niewątpliwym jest bowiem, że Pakiet Socjalny, dotyczący gwarancji socjalnych dla pracowników spółki, w tym gwarancji trwałości stosunku pracy, dotyczył jedynie – co wynika z literalnego brzmienia jego § 2 ust. 2 – pracowników, którzy w dniu wejścia w życie Pakietu byli zatrudnieni w spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Zgodnie § 6 ust. 1 Pakietu, inwestor strategiczny gwarantował, a pracodawca (strona pozwana) zobowiązała się, że zapewni do dnia 31 grudnia 2011 r. od daty wejścia w życie Pakietu Socjalnego („okres ochronny”) trwałość stosunku pracy wszystkim pracownikom, o których mowa w § 2 ust. 2 Pakietu Socjalnego i zatrudnionych w spółce w dniu podpisania Pakietu. Gwarancja trwałości stosunku pracy nie dotyczyła zatem pracowników zatrudnionych u strony pozwanej na podstawie innych umów niż umowy na czas nieokreślony – w szczególności umów na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na okres próbny lub na zastępstwo.

Umowa o pracę z dnia 8 kwietnia 2010 r., łącząca powoda i stronę pozwaną – co również nie ulega wątpliwości – nie należała do umów na czas nieokreślony. Zgodnie z § 1 umowy, powód został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu spółki. Jak stanowił § 5 ust. 1 umowy, umowa ta została zawarta na czas określony od dnia 16 marca 2010 r. do dnia odbycia zgromadzenia wspólników zatwierdzającego sprawozdanie finansowe spółki za ostatni pełny okres obrotowy urzędowania zarządu drugiej kadencji. Odwołanie powoda z zarządu spółki było, zgodnie z § 5 ust. 2 umowy, podstawą do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem przepisów kodeksu pracy.

Przepisy prawa nie wprowadzają ograniczeń co do rodzaju umów zawieranych w związku z pełnieniem funkcji prezesa zarządu spółki kapitałowej. W świetle treści zapisów umowy zawartej przez strony, ocena, czy wiążąca strony umowa o pracę była – jak wynikało z jej treści – umową na czas określony, czy też umową na czas wykonania określonej pracy, budzi pewne wątpliwości. Z jednej strony bowiem powód i strona pozwana wskazały rodzaj zadań, jaki ma być wykonywany przez powoda i okres ich wykonywania (funkcja prezesa zarządu II kadencji), co wskazywałoby na zawarcie umowy na czas wykonania określonej pracy, która rozwiązuje się z mocy prawa z dniem ukończenia pracy, na którą była zawarta. Z drugiej zaś wskazano w umowie, że powód zostaje zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu, zaś jego odwołanie stanowi dopiero podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie przepisów kodeksu pracy. Wobec istnienia tych wątpliwości, należało zdaniem Sądu Rejonowego uwzględnić zgodny cel i zamiar stron, wyrażony w treści umowy, nazwanej umową na czas określony, a także wynikający z postępowania obu stron po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu, kiedy to powód nadal wykonywał polecenia pozwanego, pozwany wypłacał powodowi wynagrodzenie i strony prowadziły rozmowy na temat warunków rozwiązania stosunku pracy. Powyższe przemawia za kwalifikacją umowy zawartej przez strony jako umowy o pracę na czas określony, z możliwością jej wcześniejszego rozwiązania na wypadek wcześniejszego odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu, i nie wywołującej skutku w postaci rozwiązania stosunku pracy z dniem odwołania powoda z funkcji prezesa.

Dla rozstrzygnięcia w przedmiocie odwołania od wypowiedzenia warunków Pakietu Socjalnego ocena czy zawarta przez strony umowa o pracę była umową na czas określony czy na czas wykonania określonej pracy, pozostaje jednak bez znaczenia. Skoro zawarta umowa nie była umową na czas nieokreślony, powód nie był objęty gwarancją trwałości wynikającą z zapisów Pakietu Socjalnego zawartego między pracownikami a inwestorem pozwanej. Wypowiedzenie powodowi warunków tego Pakietu nie miało zatem żadnego wpływu na treść jego stosunku pracy.

Sąd nie podzielił argumentacji powoda, że wypowiadając powodowi warunki Pakietu Socjalnego pozwana w sposób domniemany objęła powoda jego warunkami. Po pierwsze Pakiet Socjalny był umową między pracownikami pozwanej (przedstawicielami załogi) a inwestorem pozwanej W(...), nie zaś między stronami niniejszej sprawy - pozwaną i powodem - pozwana nie mogła zatem jednostronnie decydować o tym, których obejmuje on pracowników. Ponadto nie sposób uznać, by pozwana wyraziła wolę objęcia powoda zawartymi w Pakiecie gwarancjami (by włączyła je do treści łączącej strony umowy dokonując korzystnej dla pracownika zmiany umowy) przez samo tylko wypowiedzenie powodowi warunków tego Pakietu. W żadnym momencie pozwana nie wyraziła bowiem woli objęcia powoda

dodatkowymi gwarancjami zatrudnienia. Wypowiedzenie powodowi przez stronę pozwaną warunków Pakietu, nie miało w ocenie Sądu Rejonowego żadnego wpływu na jego uprawnienia i obowiązki wynikające z łączącego go z pozwaną stosunku pracy. Powód zaskarżył wypowiedzenie pozostając w przekonaniu, że jest tym Pakietem objęty, a strona pozwana chce zmienić jego warunki pracy na mniej korzystne. W toku procesu okoliczność, że powód nigdy nie był Pakietem objęty, stała się jednak bezsporna. Podtrzymanie powództwa przez powoda w sytuacji, w której okazało się ono bezprzedmiotowe, skutkowało zatem musiałoby jego oddaleniem.

Mając na uwadze, że to strona pozwana, wypowiadając powodowi nieobejmujące go gwarancje trwałości zatrudnienia, wprowadziła powoda w błąd, który skutkowało skierowaniem przez niego sprawy do Sądu, Sąd Rejonowy, pomimo oddalenia powództwa o odszkodowanie z tytułu wypowiedzenia powodowi przez pozwaną warunków pracy, na podstawie art. 102 k.p.c. nie obciążył powoda poniesionymi przez pozwaną kosztami postępowania. Sąd Rejonowy rozważał również w niniejszej sprawie zastosowanie art. 103 k.p.c., stanowiącego, że niezależnie od wyniku sprawy sąd może włożyć na stronę obowiązek zwrotu kosztów wywołanych jej niesumiennym lub oczywiście niewłaściwym postępowaniem, i obciążenie strony pozwanej obowiązkiem zwrotu uiszczonych przez powoda w sprawie o wypowiedzenie warunków pracy opłaty sądowej. Stronie pozwanej jako pracodawcy można bowiem zdecydowanie postawić zarzut niesumienności - niewyjaśnienia sprawy przed wypowiedzeniem powodowi warunków Pakietu, co skutkowało skierowaniem przez niego sprawy do sądu. Powołany przepis wymaga jednak istnienia winy kwalifikowanej w postaci niesumienności lub oczywiście niewłaściwego postępowania w toku procesu, nie zaś przed jego wytoczeniem (tak SN w orzeczeniu z dnia 25.08.1967 r., II PR 53/67). Ponadto pozwana nie miała wglądu do pełnych akt osobowych powoda, które, zgodnie z oświadczeniem powoda, znajdowały się w Ministerstwie Skarbu Państwa, powód – w przeciwieństwie do pozwanej – miał od początku możliwość ustalenia, czy postanowienia Pakietu go obejmują. Okoliczność, że odwołanie od wypowiedzenia warunków Pakietu zostało skierowane do sądu, choć wywołana głównie błędem strony pozwanej, była również do pewnego stopnia wynikiem zaniedbań powoda.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punktach I i II wyroku.

Podstawy prawnej roszczenia o zapłatę odszkodowania w sprawie wszczętej pierwotnie pod sygn.. X P 258/11 powód upatrywał w art. 56 § 1 k.p., zgodnie z treścią którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, przy znacznym stopniu winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest bowiem nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.”

Pismem z dnia 11 stycznia 2011 r. wręczonym powodowi w dniu 14 stycznia 2011 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika, z powodu ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na „nie stawieniu się przez powoda w pracy w okresie od 15 grudnia 2010 r. – 4 stycznia 2011 r. włącznie i nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy w wyżej wymienionym okresie do dnia dzisiejszego pomimo otrzymania pisemnego wezwania z dnia 29 grudnia 2010 r. o wskazanie przyczyny nieobecności w pracy”.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego postawiony powodowi przez stronę pozwaną zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Rejonowy uznał za nieusprawiedliwiony.

Strona pozwana podnosiła w toku procesu, że powód nigdy nie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i obowiązku codziennego stawiennictwa w siedzibie pozwanej po odwołaniu go z funkcji prezesa zarządu. Prezes zarządu pozwanej Z. W. podniósł, że nie wiedział, że powód nie przychodzi do pracy - myślał, że powód świadczy pracę dla strony pozwanej w siedzibie Spółki i z tych przyczyn w okresie od października do grudnia nadal wyrażał zgodę na wypłatę powodowi wynagrodzenia. Podkreślał, że wysokie zarobki powoda były zbyt dużym kosztem dla pozwanej spółki, żeby powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Wyjaśnienia strony pozwanej, jako nielogiczne i sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym niniejszej sprawy, Sąd Rejonowy uznał w znacznej części za niewiarygodne. Bezspornym był między stronami fakt, że powód nie otrzymał od strony pozwanej nowego zakresu obowiązków po odwołaniu z funkcji prezesa i że nowy prezes zarządu pozwanej nie powierzył powodowi żadnej części swoich obowiązków, nawet czasowo. Za niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego uznać należy twierdzenie prezesa zarządu pozwanej, że przez okres kilku miesięcy nie zorientował się, że powód nie przychodzi do pracy, skoro siedziba firmy mieści się w jednym miejscu i we wrześniu 2010 r. było w niej zatrudnionych jedynie ok. 30 pracowników. Twierdzenie prezesa strony pozwanej, że powód nie mógł zostać zwolniony przez niego z obowiązku świadczenia pracy, ponieważ zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy pracownika o tak wysokich zarobkach byłoby niecelowe z punktu widzenia interesów spółki, Sąd uznał za nielogiczne, z punktu widzenia zasad prawidłowego gospodarowania majątkiem Spółki, wypłacanie pracownikowi wynagrodzenia przy zwolnieniu go z obowiązku świadczenia pracy zdaniem Sądu nie różni się bowiem istotnie od wypłacania wynagrodzenia pracownikowi, któremu odebrano dotychczasowe obowiązki i nie przydzielono żadnych nowych zadań, czyli wynagradzania pracownika za sam pobyt w pracy lub wykonywanie przez niego nieokreślonych bliżej zadań, według jego własnego uznania. Strona pozwana od odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu nie przydzieliła mu bezspornie żadnego zakresu obowiązków, zaś od października 2010 r., poza kilkoma przypadkami, nie zlecała także powodowi żadnej pracy.

Wyjaśnienia pozwanego były również sprzeczne z materiałem dowodowym w postaci zeznań części świadków i wyjaśnień powoda, które jako wzajemnie się uzupełniające, logiczne i znajdujące potwierdzenie w zgromadzonych dowodach z korespondencji między stronami, Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Powód wykazał, że wielokrotnie zwracał się do pozwanego pisemnie i mailowo o wyjaśnienia, prezes zarządu strony pozwanej nie wyjaśnił zaś logicznie przyczyn, dla których w żaden sposób nie reagował na pisemne prośby powoda o wyjaśnienie jego sytuacji. Pozwany nie uzasadnił przekonująco przyczyn, dla których wysyłał lub akceptował wysyłanie przez podległych mu pracowników korespondencji do powoda pocztą i dlatego pisemnie umawiał się z nim na spotkanie w sytuacji, gdy – jak twierdził – myślał, że powód znajdował się w tym samym budynku. Twierdzenia powoda, że został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i przychodzenia do siedziby spółki do czasu powzięcia przez strony ustaleń, potwierdziła świadek A. M. (k. 181 v, XP 258/11), która zeznała, że taką informację przekazał jej prezes W., a pośrednio także świadek J. O. (k. 180, X P 258/11), która zeznała, że nie wie, czy powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, ale stawał się on w pracy na każde wezwanie prezesa i na każdy jego telefon. Strona pozwana usiłowała podważyć wiarygodność zeznań świadków M. i C.-O., wskazując na to, że stosowały one wobec nowego zarządu obstrukcję i zwolniły się na własne żądanie, zdaniem Sądu zeznania tych świadków, jako logiczne i korespondujące z pozostałymi zgromadzonymi w sprawie dowodami, zasługiwały jednak na wiarę. Nie zostały one również podważone zeznaniami innych świadków, którzy – choć nie potwierdzili, że powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy – to nie mieli również wiedzy, by pozwany nakazał powodowi przychodzenie do pracy pomimo braku zakresu obowiązków. Wszyscy przesłuchani pracownicy zeznali, że od października 2010 r. powód jedynie sporadycznie pojawiał się w pracy, nie sposób zatem przyjąć, że prezes zarządu był jedyną osobą, która o niczym nie wiedziała, i by dopiero w grudniu 2010 r. dowiedział

się, że od J. D., że powód od 3 miesięcy nie przychodzi do pracy. Gdyby zaś nawet pozwany nie umawiał się z powodem, ze tennie musi przebywać w siedzibie Spółki, i nie wiedział, że powoda w pracy nie ma, to z całą pewnością musiałby przez okres kilku miesięcy zauważyć jego nieobecność, przede wszystkim zaś nie wzywałby go do stawienia się w firmie na określone godziny, telefonicznie lub pisemnie.

Zdaniem Sądu Rejonowego, zgromadzony materiał dowodowy uzasadnia tezę, że po upadku koncepcji dalszego zatrudnienia powoda przez stronę pozwaną z końcem września 2010 r., strony negocjowały warunki zwolnienia powoda, przy czym pozwana pozostawała w błędnym przekonaniu, że powoda obejmują ustalenia Pakietu Socjalnego dotyczące gwarancji trwałości zatrudnienia, przez co zwolnienie powoda będzie wiązało się z obowiązkiem zapłaty na rzecz powoda znacznej kwoty tytułem odszkodowania (par 6 pkt 5 Pakietu). Kwestia wysokości tego odszkodowania stała się osią sporu między stronami, który doprowadził najpierw do wypowiedzenia powodowi warunków Pakietu i nałożenia na niego obowiązku podpisywania listy obecności, a następnie – rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Okoliczność czy powód w okresie zatrudnienia u strony pozwanej świadczył pracę u innego podmiotu, nie była istotna dla rozstrzygnięcia, albowiem kognicja Sądu w niniejszej sprawie obejmowała wyłącznie ustalenie prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia wskazanej przez pracodawcę pracownikowi, nie zaś inne, ewentualne przyczyny, które mogłyby stać się podstawą rozwiązania umowy. Powód nie przeczył, że w sytuacji, gdy jego dotychczasowy pracodawca nie wyznaczył mu zakresu obowiązków, zajmował się współpracą z innym podmiotem, sformalizowaną zawarciem umowy o pracę w lutym 2011 r., podkreślając przy tym, że wykonywał wszelkie czynności zlecone przez pracodawcę i stawiał się na jego każde wezwanie. Tej ostatniej okoliczności pozwany nie zaprzeczył.

Zdecydowanie nie można również przyjąć, co podnosił w toku niniejszego postępowania pozwany, by umowa łącząca strony uległa rozwiązaniu po odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu, a zatem już z dniem 2.09.2010 r. Sąd w pełni podzielił w tym zakresie stanowisko powoda, iż twierdzenie takie jest pozbawione logiki nie tylko z uwagi na wolę stron wyrażoną w treści umowy o pracę, która wymagała podjęcia przez strony czynności celem rozwiązania umowy o pracę z powodem, ale przede wszystkim z uwagi na okoliczność, że pozwana wypłacała powodowi wynagrodzenie, zlecała mu do końca września, a sporadycznie również później, czynności do wykonania, wymagała od niego w grudniu 2010 r. podpisywania listy obecności w listopadzie i grudniu 2010 r., kierowała do powoda liczne pisma wskazujące na status pracowniczy powoda w Spółce, powierzyła powodowi obowiązki Przewodniczącego Komisji Inwentaryzacyjnej, a wreszcie wypowiedziała powodowi warunki pracy i zwolniła go dyscyplinarnie.

Zeznania świadków A. M., J. O. jako znajdujące potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, Sąd uznał za w pełni wiarygodne. Za wiarygodne, choć dotyczące kwestii mających ostatecznie niewielki wpływ na rozstrzygnięcie sprawy, Sąd uznał również zeznania świadków R. J. i J. D.. Zeznania J. M. i W. C. Sąd pominął jako nie mające znaczenia dla wyniku postępowania. Zeznania świadka M. B., za wyjątkiem jego wyjaśnień dotyczących prowadzenia z prezesem W. rozmów na temat dalszej ewentualnej współpracy z powodem i ewentualnego rozwiązania umowy o pracę z powodem, również zostały pominięte przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy, świadek nie pamiętał bowiem istotnych dla rozstrzygnięcia okoliczności sprawy lub nie miał o nich wiedzy. Ustalenia stanu faktycznego zostały również oparte na niezakwestionowanych przez żadną ze stron dowodach z dokumentów i wyjaśnieniach powoda. Wyjaśnienia przesłuchiwanego za stronę pozwaną Z. W. Sąd Rejonowy z przytoczonych powyżej przyczyn uznał za wiarygodne jedynie w części, w jakiej znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym sprawy.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że pozostając w dyspozycji pracodawcy poza siedzibą spółki w okresie od października 2010 r., i wykonując pracę na rzecz pracodawcy w tym okresie jedynie na polecenie pracodawcy, powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy rozważał również, czy w niniejszej sprawie nie powinien mieć zastosowania art. 60 k.p., zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem

przepisów o rozwiązywaniu umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Skoro jednak skutkiem upływu wypowiedzenia zmieniającego nie miało być - jak wynika z treści wypowiedzenia - i nie było - jak wynika ze stanowisk obu stron - rozwiązanie umowy o pracę między stronami z upływem terminu wypowiedzenia, zaś już po upływie wskazanego w wypowiedzeniu terminu końcowego (tj. dnia 8.01.2011 r.), pozwany sporządził datowane na 11.01.2011 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodem bez wypowiedzenia, które złożył powodowi w dniu 14.01.2011 r., to nie sposób przyjąć, by rozwiązanie umowy z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło „w okresie wypowiedzenia”, a tym samym by zastosowanie miał w niniejszej sprawie przepis art. 60 k.p.

Z uwagi na powyższe Sąd w punkcie III wyroku zasądził na rzecz powoda na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 k.p. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 37.850,40 zł (trzykrotność kwoty 12.616,80 zł) z ustawowymi odsetkami od dnia 6.09.2012 r. do dnia zapłaty, tj. od wysunięcia przez powoda żądania zapłaty w miejsce żądania przywrócenia do pracy.

W zakresie cofniętego przez powoda za zgodą strony pozwanej dalszego żądania odszkodowania Sąd postępowanie w punkcie IV umorzył na podstawie art. 355 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), zgodnie zaś z art. 100 k.p.c., w przypadku częściowego uwzględnienia roszczeń koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone, sąd może włożyć jednak na jedną stronę obowiązek zwrotu wszystkich kosztów we wskazanych w tym przepisie przypadkach. Sąd miał na względzie, że odwołanie powoda od rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia było uzasadnione, wysokość żadanego odszkodowania nie miała zaś wpływu na wysokość kosztów zastępstwa (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011 r., I PZP 6/10) ani na wysokość opłaty sądowej, pierwotnie powód domagał się bowiem przywrócenia do pracy. Z tej przyczyny kosztami postępowania w sprawie odwołania powoda od rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia Sąd obciążył w całości stronę pozwaną. W punkcie V sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 100 k.p.c. i w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (...) zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.864,62 zł, z czego 7.727,62 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, kwotę 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty skarbowej i kwotę 120 zł tytułem dwukrotnej stawki zastępstwa adwokackiego. Jak wynika z powołanej wyżej uchwały, stawka minimalna wynosiła w niniejszej sprawie 60 zł i nie była zależna od wartości przedmiotu sporu i wysokości żadanego odszkodowania.

W punkcie VI wyroku Sąd na podstawie art. 477 tiret 2 par 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 12.618,80 zł brutto, stanowiącej równowartość średniego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak w sentencji.