

Sygn. akt **XP 948/11**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: J. S. (1), M. Z.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

z powództwa **M. M.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo o przywrócenie do pracy;

II. zasądza od strony pozwanej (...)Sp. z o.o. z siedzibą we W.na rzecz powódki M. M.kwotę 40.468,83 zł (słownie: czterdzieści tysięcy czterysta sześćdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt trzy grosze) wraz z ustawowymi odsetkami od 17 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty – tytułem odszkodowania;

III. wyrokowi w punkcie II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13.489,61 zł;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.na rzecz powódki M. M.kwotę 877 zł tytułem kosztów procesu, w tym kwotę 377 zł tytułem zastępstwa procesowego;

nakazuje stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.524 zł tytułem pozostałej do uiszczenia części opłaty sądowej od pozwu, od której powódka została zwolniona.

Sygn. akt **XP 948/11**

UZASADNIENIE

Pozwem z 16 sierpnia 2011 r. (k.2-8) powódka M. M.wniosła o przywrócenie jej do pracy u strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W.na dotychczasowym stanowisku pracy, przy zachowaniu dotychczasowych warunków płacy i pracy, jak również o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy i kosztów procesu.

Uzasadniając swe żądanie, powódka wskazała, że w okresie od 2 stycznia 2007 r. do 8 sierpnia 2011 r. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, początkowo na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. sprzedaży i marketingu, a ostatnio na stanowisku dyrektora zarządzającego. Ponadto od założenia spółki była jej współnikiem. W dniu 2 sierpnia 2011 r. została poinformowana o rozwiązaniu z nią umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1

kodeksu pracy [dalej: k.p.], a oświadczenie w formie pisemnej doręczono jej 8 sierpnia 2011 r. Powódka oświadczyła, że nie zgadza się z zarzutami przedstawionymi w piśmie rozwiązującym z nią umowę o pracę. Wskazała, że nie dopuściła się naruszenia swoich obowiązków pracowniczych, a przyczyny podane przez pracodawcę nie są prawdziwe. Sytuacje opisane w piśmie rozwiązującym umowę o pracę albo nie stanowiły naruszenia obowiązków pracowniczych powódki, albo dotyczyły spraw leżących poza jej kompetencjami, albo też zaszły za zgodą i wiedzą osób zarządzających spółką oraz z ich woli i polecenia. Powódka wskazała, że jej działania nie naruszały interesu spółki i nie godziły w jej dobro, wprost przeciwnie – zostały podjęte w interesie spółki. Powódka podkreśliła, że zdarzenia powołane w piśmie pracodawcy miały miejsce w latach 2007-2011, a oświadczenie pracodawcy zostało złożone już po upływie okresu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. i były znane zarządowi i przez zarząd akceptowane, niejednokrotnie zaś mogłyby stanowić uchybienia zarządu, a nie powódki.

Powódka wskazała, że wykonywała swoje obowiązki w sposób rzetelny, sumienny i zgodny z interesem pracodawcy. Podkreśliła, że pełniąc funkcję dyrektora zarządzającego nie miała ściśle określonego zakresu obowiązków. Wszelkie podejmowane przez nią działania były uzgadniane z zarządem, wynikały z poleceń i wiedzy zarządu i były zgodne z polityką spółki (w szczególności polityką zatrudnienia). Wynagrodzenia były wypłacane tylko za faktycznie wykonaną pracę, zaś dokumentacja była prowadzona w sposób przyjęty w spółce i pozwalający na prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków płatniczych oraz rozliczanie należności publicznoprawnych. Powódka zaznaczyła, że nie wykorzystywała majątku spółki w celach prywatnych swoich oraz swojej rodziny, lecz zawsze w związku ze swoją aktywnością w ramach spółki. Regulowanie zobowiązań następowało zgodnie z decyzją zarządu. Jeśli chodzi o zarzuty związane z brakiem pisemnych umów oraz z brakami w dokumentacji kadrowej, powódka wskazała, że podpisywanie umów należało do kompetencji zarządu, a ponadto dopuszczalne było zawieranie umów zlecenia oraz umów o dzieło w formie ustnej; z kolei prowadzenie dokumentacji kadrowej należało do działu kadr spółki, a przejściowo – do firmy zewnętrznej, której powierzono kwestie kadrowe.

Powódka wskazała, że w jej ocenie zarzuty pod jej adresem są efektem konfliktu między wspólnikami spółki, związanego z próbą wrogiego przejęcia strony pozwanej przez wspólnika (...) Sp. z o.o. Dyscyplinarne zwolnienie stanowiło zdaniem powódki próbę uniknięcia konieczności wypłacenia powódce należnego jej w związku z ewentualnym rozwiązaniem umowy o pracę świadczenia w postaci prowizji menadżerskiej.

W odpowiedzi na pozew (k.54-58) strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana podniosła, że przyczyny wskazane i skonkretyzowane w złożonym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy wskazują na ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka odpowiadała za politykę kadrową i majątek strony pozwanej, jednak z obowiązków tych nie wywiązywała się, przeciwnie – świadomie działała na szkodę pracodawcy. Strona pozwana podkreśliła, że do rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wystarczyłaby chociażby jedna z przyczyn wymienionych w oświadczeniu pracodawcy, np. zakup torebki za środki strony pozwanej, co zdaniem pracodawcy może wyczerpywać znamiona czynu zabronionego.

Strona pozwana wskazała również, że powoływanie się przez powódkę na treść art. 52 § 2 k.p. stanowi nadużycie prawa, gdyż powódka broni się podnosząc, że ówczesny zarząd wiedział o jej poczynaniach i je akceptował. Strona pozwana podkreśliła w związku z tym, że zarząd w tym okresie był jednoosobowy, a osobą, która sprawowała tę funkcję, był R. S., długoletni konkubent powódki i ojciec jej dziecka. Wynika stąd, że z prywatnych względów zarząd nie był zainteresowany wyciąganiem wobec powódki jakichkolwiek konsekwencji. W związku z tym, zdaniem strony pozwanej, przyjęcie, że pracodawca w osobie R. S. został powiadomiony w rozumieniu art. 52 § 2 k.p. o nieprawidłowościach i nagannych czynnościach powódki byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Strona pozwana podkreśliła, że istnieje szereg przesłanek świadczących o tym, że powódka i R. S. działali wspólnie i w porozumieniu, a więc oboje są zainteresowani, aby prawdziwe okoliczności związane z działalnością spółki nie zostały ujawnione. Strona pozwana wyjaśniła również, że R. S. nie był pracownikiem (...) Sp. z o.o., zaś wskutek przeszkód stawianych przez niego w zwołaniu Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników proces odwołania go z zarządu był

długotrwały i zakończył się dopiero 23 maja 2011 r. Dopiero od momentu odwołania go z zarządu, nowopowołany zarząd miał możliwość zapoznania się z sytuacją w spółce, a w szczególności z poczynaniami powódki. Wskutek powziętych informacji rozwiązano z powódką umowę o pracę, a ponadto powiadomiono prokuraturę o podjętych przez nią działaniach. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło przed upływem 1 miesiąca od powzięcia przez nowy zarząd wiedzy o uchybieniach powódki.

Strona pozwana zakwestionowała twierdzenia powódki, jakoby decyzje o wypłacie wynagrodzeń lub dbanie o dokumentację kadrową nie należały do jej obowiązków. Zdaniem strony pozwanej skoro powódka była dyrektorem zarządzającym, to należały do niej sprawy z zakresu polityki kadrowej i płacowej. Jeśli natomiast chodzi o prowidzę menadżerską, to zdaniem strony pozwanej umowa, która ją przewidywała, była nieważna, gdyż zawarto ją z naruszeniem art. 15 k.s.h.

Pismem z 10 kwietnia 2012 r. (k.146-150) powódka podniosła, że w przypadku spółek kapitałowych czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy są dokonywane przez zarząd, a zatem podjęcie przez zarząd wiedzy o konkretnej okoliczności uzasadniającej zwolnienie pracownika rozpoczyna miesięczny termin, w którym można podjąć decyzję o natychmiastowym rozwiązaniu umowy. Termin ten biegnie tylko jeden raz i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu. Powódka podkreśliła, że w związku z powołaniem do zarządu K. S. (1) „nowy” zarząd również od początku miał pełną wiedzę na temat polityki i procedury zatrudniania w spółce. Ponadto w połowie czerwca 2011 r. przeprowadzony został audyt w obszarze działalności personalnej. Zdaniem powódki skoro uchybienie terminowi do złożenia oświadczenia przez pracodawcę było oczywiste i znaczne, to zbędne było badanie ewentualnej merytorycznej zasadności zarzutów strony pozwanej. Z ostrożności podniosła wszakże, że nadzorowała pracę osoby zajmującej się sprawami kadrowo-płacowymi, o ile jednak w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę była prowadzona pełna dokumentacja, o tyle w przypadku umów cywilnoprawnych nie było takiej stałej praktyki u strony pozwanej, a obowiązujące przepisy nie nakładały na strony obowiązku zawierania tych umów w formie pisemnej. Zarząd miał pełną wiedzę o praktyce ustnych zleceń. Powódka zaznaczyła, że część zarzutów dotyczy okresu, gdy przebywała na urlopie macierzyńskim (maj-październik 2010 r.). Zaznaczyła ponadto, że w trakcie jej zatrudnienia strona pozwana była trzykrotnie kontrolowana przez Państwową Inspekcję Pracy i w ramach tych kontroli nie ujawniono nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem. Odnośnie zarzutu nepotyzmu powódka wskazała, że nie była uprawniona do zawierania umów z pracownikami spółki i nie decydowała o warunkach ich zatrudnienia, natomiast samo polecenie kandydatów do pracy nie jest niczym nagannym. Powódka wskazała ponadto, że informacje dotyczące zatrudnienia jej siostry, podane przez stronę pozwaną, nie są prawdziwe. Wyjaśniła, że K. M. została zatrudniona 1 sierpnia 2005 r. na stanowisku recepcjonistki, z wynagrodzeniem 1.450 zł brutto. Dopiero po roku otrzymała podwyżkę (na 1.750 zł brutto), a po dwóch latach – awans na stanowisko kierownicze. Wynagrodzenie w kwocie 2.800 zł brutto przyznano jej dopiero po 4 latach pracy; w tym czasie wynagrodzenia pielęgniarek wynosiły do 3.500 zł brutto. Wynagrodzenie siostry powódki było najniższe z wynagrodzeń osób zatrudnianych na stanowisku kierowniczym (otrzymywały one 3.500-4.000 zł brutto). Jeśli chodzi o G. K., powódka wyjaśniła, że była ona zastępowana przez córkę, gdy z uwagi na stan zdrowia nie mogła wykonywać swoich obowiązków. Odnośnie B. A. powódka wskazała, że przy umowie zlecenia dopuszczalne jest zastępowanie przez inną osobę przy wykonywaniu zlecenia, zaś B. A. wyznaczyła w tym celu J. K.. W stosunku do J. P. (1) powódka wskazała, że wynagrodzenie było jej wypłacane również w czasie, gdy prezesem zarządu był M. B. (1). Jeśli chodzi o płatności na rzecz ZUS i US, powódka podkreśliła, że w tym zakresie zawsze realizowała polecenia zarządu i działała w pełnym porozumieniu z zarządem, działem księgowości i kontrolerem finansowym. Nie odpowiadała bezpośrednio za płatności i nie miała w tej mierze kompetencji decyzyjnych. W tym okresie istniały problemy z zapewnieniem środków na pokrycie zobowiązań publicznoprawnych i w pierwszej kolejności wypłacano należności kontrahentom i pracownikom, niemniej jednak zgodnie z wiedzą powódki miał być to stan przejściowy, gdyż zarząd zamierzał uzyskać dodatkowe środki ze sprzedaży jednej z przychodni. Kwestia kolejności dokonywania płatności była efektem taktyki prezesa zarządu. W odniesieniu do zarzutów dotyczących czynności dokonywanych z J. S. (2) i A. S. powódka wyjaśniła, że decyzje w tych sprawach były podejmowane na poziomie zarządu. W związku z zarzutem dokonania zakupu prywatnej torbki ze środków firmy, powódka wskazała, że był to zakup planowany wstępnie na potrzeby działu medycznego, jednakże ostatecznie zakupiono torbę biurową, gdyż powódka potrzebowała

reprezentacyjnego wyposażenia na potrzeby prowadzonych z kontrahentami rozmów. Powódka wskazała, że faktura została skontrolowana przez dział księgowości oraz kontrolera finansowego – K. S. (1).

Pismem z 24 kwietnia 2012 r. (k.166-169) strona pozwana podniosła, że z uwagi na to, że R. S., mając wiedzę o rażących naruszeniach obowiązków pracowniczych przez powódkę, nie wyciągnął wobec niej żadnych konsekwencji, doszło do nadużycia prawa i powoływanie się przez powódkę na art. 52 § 2 k.p. jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Zdaniem strony pozwanej termin do rozwiązania z powódką stosunku pracy zaczął biec dopiero, gdy w miejsce R. S. na stanowisko prezesa zarządu został powołany M. B. (1), który wraz z K. S. (1) przystąpił do analizy sytuacji strony pozwanej, co doprowadziło do ujawnienia nadużyć powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 2 stycznia 2007 r. M. M. została zatrudniona przez (...)Sp. z o.o. z siedzibą we W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku pełnomocnika zarządu ds. sprzedaży i marketingu, w wymiarze pełnego etatu, za wynagrodzeniem w kwocie 3.700 zł brutto miesięcznie.

Od 1 lipca 2007 r. powódka była zatrudniona na stanowisku p.o. Dyrektora Zarządzającego, z wynagrodzeniem w kwocie 5.956 zł brutto, natomiast od 1 października 2007 r. była zatrudniona na stanowisku Dyrektora Zarządzającego, z wynagrodzeniem w kwocie 6.500 zł brutto. Od 1 kwietnia 2009 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 7.800 zł brutto, zaś od 1 maja 2011 r. – 12.000 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- umowa o pracę z 2.01.2007 r. (w aktach osobowych, kopia: k.9-10)
- aneks z 30.06.2007 r. (w aktach osobowych, kopia: k.11)
- aneks z 30.09.2007 r. (w aktach osobowych, kopia: k.12)
- aneks z 1.04.2009 r. (w aktach osobowych, kopia: k.13)
- aneks z 22.04.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.14)

Spółka (...) Sp. z o.o. została założona przez troje wspólników: powódkę, R. S. i A. S..

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

W czasie zatrudnienia powódki aż do 23 maja 2011 r. zarząd był jednoosobowy i osobą powołaną w jego skład był R. S.. W toku Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników w dniu 23 maja 2011 r. do zarządu powołano M. B. (1) i K. S. (1). W obradach ogłoszono przerwę i kontynuowano je 30 czerwca 2011 r., kiedy to odwołano z zarządu R. S. i powołano na stanowisko prezesa zarządu M. B. (1).

Dowody:

- kopia wniosku z 18.01.2011 r. o zwołanie nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (k.62)
- kopia wniosku z 10.02.2011 r. do sądu rejestrowego o upoważnienie do zwołania nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników (k.63-64)
- kopia odpisu postanowienia sądu rejestrowego z 8.02.2011 r. (k.65-67)

- kopia protokołu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 23.05.2011 r. (k.68-69)
- kopia protokołu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 30.06.2011 r. (k.70-71)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

W połowie czerwca 2011 r. M. B. (1) i K. S. (1) przedstawili wspólnikom strony pozwanej wyniki przeprowadzonej przez nich w okresie po 23 maja 2011 r. wstępnej analizy stanu spółki.

Dowody:

- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

R. S. i M. M. w czasie zatrudnienia powódki pozostawali w konkubinacie, mają wspólne dziecko.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

R. S. starał się kontrolować wszystkie istotniejsze aspekty działalności zarządzanej przez niego spółki, gdyż traktował ją jak firmę stworzoną przez siebie, uznawał ją za swój sukces. Powódkę traktował jak osobę, do której należało bieżące wykonywanie zleconych przez niego zadań, realizowanie jego poleceń, nie zaś jak osobę której pozostawiano dużą swobodę decyzyjną w istotnych dla spółki kwestiach, zwłaszcza zaś kwestiach kosztowych. Zakres obowiązków powódki nie został w sposób precyzyjny określony i z biegiem czasu ulegał zmianom, stosownie do potrzeb.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

Powódka zajmowała się bieżącym funkcjonowaniem przychodni, sprawami kadrowymi, kwestiami sprzedażowymi, kontaktami z klientami, nadzorem nad działem obsługi klienta, wspomagała prezesa zarządu w sprawach administracyjnych. Na początku 2011 r. została prokurentem spółki, prokurę odwołano 2 sierpnia 2011 r.

Dowody:

- oświadczenie M. B. (1) z 2.08.2011 r. (w aktach osobowych)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania D. J. (1) (k.197-199)

- zeznania A. D. (k.207v-208)
- zeznania K. Ś. (k.208v-209)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)

Strona pozwana pozyskała inwestora w postaci funduszu (...) Sp. z o.o., który objął udziały strony pozwanej. Inwestor wprowadził do spółki kontrolera finansowego – K. S. (1), która miała dostęp do wszystkich informacji finansowych strony pozwanej. K. S. (1) współpracowała ze stroną pozwaną od marca 2009 r. do września 2010 r. Była odpowiedzialna za przygotowywanie dokumentów finansowych, za kontrolę finansową i za raportowanie w tym zakresie do inwestora. Zajmowała się również wprowadzeniem systemu budżetowania i analizą rentowności kontraktów. Miała dostęp do systemu księgowo-finansowego spółki, do sprawozdań finansowych, zapoznawała się z fakturami i rachunkami, miała wgląd do rachunku bankowego spółki.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- zeznania K. Ś. (k.208v-209)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

Decyzje personalne u strony pozwanej należały do prezesa zarządu – R. S.. Tylko on podpisywał umowy o pracę oraz inne umowy. Brał aktywnie udział w procesie rekrutacji, jak również podejmował decyzje o przedłużaniu umów po okresie próbnym. Podejmując decyzje personalne konsultował się z powódką, jak również z bezpośrednim przełożonym zatrudnianego pracownika. W przypadku pracowników niższego szczebla większa część procedury rekrutacyjnej prowadzona była przez powódkę i prezes uczestniczył w niej dopiero na końcowym etapie, gdy podejmowana była decyzja o zatrudnieniu. Natomiast w przypadku pracowników średniego i wyższego szczebla, jak również w przypadku specjalistów (lekarzy), R. S. brał udział w całym procesie rekrutacyjnym, w tym w rozmowach kwalifikacyjnych. Powódka przygotowywała dokumentację kadrową w postaci umów o pracę i innego rodzaju umów zgodnie z wytycznymi R. S. co do warunków współpracy, korzystając z formularzy używanych w spółce; następnie przedkładała projekty umów prezesowi zarządu do podpisu.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania K. B. (k.180-181)
- zeznania H. K. (k.181)
- częściowo: zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- częściowo: zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- częściowo: zeznania A. D. (k.207v-208)

- częściowo: zeznania K. Ś. (k.208v-209)
- częściowo: zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

U strony pozwanej w okresie, gdy prezesem zarządu był R. S., przyjęta była praktyka zatrudniania osób z polecenia pracowników, w tym również ich krewnych. R. S. uważał, że w ten sposób można zatrudnić osoby zaufane i sprawdzone, a ponadto dzięki temu jego zdaniem pracownicy czuli się bardziej związani z firmą i byli wobec niej bardziej lojalni.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania J. P. (1) (k.181v-182)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- częściowo: zeznania K. Ś. (k.208v-209)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

R. S. podjął decyzję o zatrudnieniu u strony pozwanej siostry powódki – K. M. (obecnie: B.) oraz jej narzeczonego J. B..

K. M. została zatrudniona na stanowisku recepcjonistki za wynagrodzeniem 1.400 zł netto miesięcznie, po 2 latach awansowała na koordynatora ds. recepcji, a po kolejnych 2 latach została kierownikiem recepcji. W 2011 r. wypłacano jej wynagrodzenie w kwocie 2.100 zł brutto miesięcznie. Dodatkowo na podstawie ustnej umowy o dzieło zajmowała się dekretacją rachunków, za co otrzymywała wynagrodzenie 500 zł netto miesięcznie.

J. B. został zatrudniony na stanowisku konsultanta ds. sprzedaży. R. S. wskazał jego kandydaturę na to stanowisko A. D., która została przełożoną J. B.. Do obowiązków J. B. należał szereg czynności niezwiązanych ze sprzedażą – zajmował się drobnymi naprawami, przewoził lekarzy i pacjentów, zabierał pocztę, pomagał przy przeprowadzkach i remontach, wykonywał inne bieżące zadania. A. D. uznała, że J. B. nie ma predyspozycji sprzedażowych i zaproponowała po pewnym czasie, aby zatrudnić go wyłącznie jako osobę do różnych drobnych zadań. Jej propozycja nie została zaakceptowana i J. B. był nadal formalnie zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży. W 2011 r. J. B. otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 2.800 zł brutto, powiększane o ryczałt samochodowy oraz ewentualne premie (w kwocie kilkaset złotych netto).

Dowody:

- wydruki wiadomości elektronicznych wraz z zestawieniami kwot do wypłaty (k.78-122)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania K. B. (k.180-181)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- częściowo: zeznania K. S. (1) (k.236-238)

- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

R. S. zdecydował o zatrudnieniu w charakterze pracownika gospodarczego (odpowiedzialnego za sprzątanie przychodni) G. K., matki H. K., zatrudnionej u strony pozwanej na stanowisku pielęgniarki. G. K. z uwagi na stan zdrowia w okresach nasilenia choroby nie mogła wykonywać swoich obowiązków, w związku z czym H. K. uzgodniła z R. S., że w takich wypadkach będzie zastępowała matkę.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania K. B. (k.180-181)
- zeznania H. K. (k.181)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania K. Ś. (k.208v-209)
- częściowo: zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

J. K. początkowo wykonywała obowiązki rehabilitanta jako stażysta skierowany przez Powiatowy Urząd Pracy. Po zakończeniu stażu strona pozwana chciała dalej ją zatrudnić, ale pod warunkiem uzyskania dofinansowania z urzędu pracy – w oparciu o umowę o prace interwencyjne albo o doposażenie stanowiska pracy. Z uwagi na to, że z przyczyn formalnych nie było możliwe zawarcie od razu takiej umowy, zaś zatrudnienie J. K. na podstawie umowy o pracę wyłączałoby możliwość traktowania jej jako bezrobotnego i uzyskanie dofinansowania, R. S. podjął decyzję o przejściowym zatrudnieniu J. K. w oparciu o umowę zlecenia zawartą z inną osobą (sąsiadkami J. G. C., a później B. A.), która na podstawie tej umowy powierzy wykonywanie swoich obowiązków J. K.. Pracę wykonywała faktycznie J. K., która otrzymywała za nią wynagrodzenie.

Dowody:

- kopia oświadczenia J. K. z 27.07.2011 r. (k.204)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- zeznania J. K. (k.235v-236)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

R. S. zawarł umowę o dzieło z J. P. (1) (siostrą A. M. (1), pracownicy strony pozwanej), na podstawie której J. P. (1) przygotowywała dla niego bazy danych dotyczących przedsiębiorców z różnych branż, z uwzględnieniem liczby zatrudnianych pracowników. J. P. (1) była na emeryturze i miała problemy finansowe, w związku z czym jej siostra zwróciła się do R. S. o pytaniem, czy istnieje możliwość zatrudnienia J. P. (1) przy jakiś zadaniach. Wynagrodzenie

z umowy o dzieło było przekazywane na rachunek bankowy A. M. (1), aby uniemożliwić zajęcie go przez komornika, który prowadził przeciwko J. P. (1) egzekucję. Wynagrodzenie to faktycznie otrzymywała J. P. (1).

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania J. P. (1) (k.181v-182)

Z częścią osób strona pozwana zawierała umowy o dzieło i umowy zlecenia bez zachowania formy pisemnej. Dotyczyło to głównie lekarzy i pielęgniarek. Osoby te otrzymywały wynagrodzenie za wykonane czynności w oparciu o ewidencję prowadzoną w przychodniach.

Dowody:

- kopia oświadczenia D. B. z 1.08.2011 r. (k.77)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

W przypadku, gdy lekarz lub pielęgniarka zatrudniana w przychodniach strony pozwanej (zazwyczaj na podstawie umowy innej niż umowa o pracę) z przyczyn losowych nie mogła wykonywać swoich obowiązków, powódka kontaktowała się z innym lekarzem i telefonicznie umawiała się na doraźne zastępstwo. Często konieczne było zapewnienie natychmiastowego zastępstwa np. na jeden dzień. Zdarzało się, że w takich sytuacjach nie zawierano umowy pisemnej.

Dowody:

- częściowo: zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania K. B. (k.180-181)
- zeznania H. K. (k.181)
- częściowo: zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

Informacje konieczne do opracowania list płac przygotowywała powódka, która przekazywała je księgowości. Przekazywała dane o wynagrodzeniach osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę oraz na podstawie innych umów, ze wskazaniem wysokości ewentualnych premii i dodatków. Wysokość premii ustalała powódka w porozumieniu z R. S., który decydował o wysokości dostępnych środków na ten cel.

Dowody:

- wydruki wiadomości elektronicznych wraz z zestawieniami kwot do wypłaty (k.78-122)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)

Przez większość okresu zatrudnienia powódki jedyną osobą, która mogła zlecać wykonanie płatności, był R. S.. Tylko on miał dostęp do rachunku bankowego. Zatwierdzał również listy płac, a także wszystkie inne płatności. W pewnym okresie, z uwagi na trudną sytuację finansową strony pozwanej, podjął decyzję o tym, by w pierwszej kolejności zaspokajać należności na rzecz pracowników i innych podmiotów współpracujących ze stroną pozwaną, a dopiero w dalszej kolejności – należności publicznoprawne na rzecz Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Wynikało to z braku środków na uregulowanie wszystkich zobowiązań. Zdaniem prezesa strony pozwanej była to sytuacja przejściowa, gdyż planowano zbycie zorganizowanej części przedsiębiorstwa (przychodni), co miało umożliwić stronie pozwanej pozyskanie środków na uregulowanie należności publicznoprawnych. Wstrzymanie płatności na rzecz Urzędu Skarbowego i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych doprowadziło do powstania zaległości, wszczęcia egzekucji i zajęcia rachunków bankowych strony pozwanej.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- częściowo: zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- częściowo: zeznania D. J. (1) (k.197-199)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

Sprzętem służbowym w spółce, takim jak telefony służbowe oraz samochody, dysponował R. S.. Podjął w szczególności decyzję o udostępnieniu samochodów służbowych A. S.(jednemu ze współników, który formalnie sprawował funkcję dyrektora medycznego oraz kierownika przychodni rehabilitacyjnej), a także J. S. (2)(prezesowi spółki-matki – (...)Sp. z o.o.). Telefony służbowe były przydzielane przez R. S., który wydawał pracownikom karty SIM, przechowywane w jego gabinecie. Telefony służbowe udostępniono m.in. powódce, jej siostrze (która korzystała z telefonu, wykonując obowiązki kierownika recepcji), a także częściowo bratu powódki P. M.– w okresie, kiedy grzecznościowo pomagał przy przeprowadzce przychodni.

Dowody:

- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania K. B. (k.180-181)
- zeznania H. K. (k.181)
- częściowo: zeznania M. B. (1) (k.205-207)

- częściowo: zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

W kwietniu 2009 r. ze środków strony pozwanej została zakupiona torba za kwotę 1.656 zł. Faktura dotycząca tego zakupu została przekazana księgowości strony pozwanej z opisem „torba lekarska na wizyty domowe dr P. S. (pediatra)”, naniesionym przez powódkę i zatwierdzonym przez kontrolera finansowego K. S. (1). W rzeczywistości zakup ten dotyczył torebki damskiej, która była przeznaczona na potrzeby powódki. R. S. wiedział o tej sytuacji i ją akceptował. Uznał, że wobec braku funduszu reprezentacyjnego nie można przypisać wydatku na tę torebkę do żadnej z grup kosztów działalności strony pozwanej. W związku z tym godził się, aby wydatek na tę torbę opisać w sposób niezgodny z rzeczywistością, dla potrzeb księgowych.

Dowody:

- kopia faktury nr (...) z 29.04.2009 r. (k.126)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 6.04.2012 r. (k.151-152)
- zeznania R. S. (k.153v-155)
- zeznania A. M. (1) (k.178v-179)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)
- zeznania A. D. (k.207v-208)
- zeznania K. S. (1) (k.236-238)
- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

W okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 21 sierpnia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Dowody:

- kopia zaświadczenia (...) z 2.08.2011 r. (k.15)

Pismem z 2 sierpnia 2011 r. strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia oraz utratę zaufania przez pracodawcę. Pracodawca wskazał, że pełniąc obowiązki dyrektora zarządzającego, a następnie również funkcję dyrektora operacyjnego, powódka była odpowiedzialna między innymi za politykę personalną oraz za nadzór nad terminowym realizowaniem zobowiązań pieniężnych przez spółkę i nad jej majątkiem. Obowiązki te, zdaniem strony pozwanej, powódka wykonywała w sposób rażąco nienależyty, a ponadto wykorzystując swoją pozycję dopuszczała się działania na szkodę spółki.

W dalszej części pisma pracodawca skonkretyzował okoliczności, które uzasadniały jego zdaniem zarzuty pod adresem powódki. Wskazał, że:

- 1) dokonywano wypłaty wynagrodzenia przy braku w aktach umów zlecenia zawartych z D. Ł., J. D., B. K., A. K. (1), M. K. (1), A. M. (2), L. M., R. N., K. O., G. P., M. O., W. R., T. P., D. J. (2), D. W.,
- 2) dokonywano wypłaty wynagrodzenia przy braku w aktach umów o dzieło zawartych z A. K. (2), J. S. (2),
- 3) umowy z B. A., M. B. (2), J. C., A. M. (3), O. J., T. Z. nie zostały podpisane,

4) w przypadku wielu osób, w tym m.in. P. S., M. K. (2), D. C., M. W., brak jest umów zlecenia za dalsze okresy, w których następowała wypłata wynagrodzenia,

5) nadużywając zajmowane stanowisko powódka doprowadziła do zatrudnienia członków swojej rodziny lub osób z nią związanych, którym ustalono warunki wynagradzania niezgodne z posiadanymi przez te osoby kwalifikacjami i wykształceniem, a ponadto w wysokości rażąco wygórowanej, naruszając tym samym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu; zarzut ten dotyczył siostry powódki K. M. (obecnie: B.) oraz konkubenta (obecnie: męża) K. J. B.,

6) w okresie od stycznia 2007 r. do sierpnia 2011 r. na stanowisku pracownika gospodarczego zatrudniona była G. K., za którą w rzeczywistości wykonywała pracę H. K.,

7) w okresie od kwietnia 2011 r. do czerwca 2011 r. B. A. była związana ze stroną pozwaną umową zlecenia, mimo że faktycznie pracę wykonywała J. K. i ona pobierała z tego tytułu wynagrodzenie,

8) J. P. (2), mimo zawartej umowy o dzieło, nigdy nie świadczyła pracy na rzecz strony pozwanej, zaś jej pracę faktycznie wykonywała i pobierała z nią wynagrodzenie A. M. (1), przebywająca w tym czasie na zasilku rehabilitacyjnym, a następnie urlopie wypoczynkowym udzielonym pomimo braku zaświadczenia o zdolności do pracy,

9) począwszy od lutego 2011 r. powódka dokonywała płatności na rzecz kontrahentów, lekarzy itd. z pominięciem zobowiązań na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Urzędu Skarbowego W., co doprowadziło do powstania znacznej zaległości i do zajęcia pod koniec maja 2011 r. rachunku bankowego spółki, a także konieczności ponoszenia kosztów egzekucji i odsetek,

10) za wiedzą i przyzwoleniem powódki z majątku spółki w postaci służbowego samochodu oraz telefonu służbowego bezumownie nieodpłatnie korzystał J. S. (2), będący osobą niezwiązaną ze spółką,

11) w oparciu o umowę kontraktową z 1 października 2008 r. A. S. przyjął obowiązki dyrektora medycznego, jednak umowa ta nie była wykonywana; pomimo tego otrzymywał on wynagrodzenie w kwocie 1.500 zł brutto oraz korzystał z samochodu służbowego w oparciu o umowę użyczenia, zgodnie z którą strona pozwana zwracała mu koszty eksploatacji pojazdu, a także z telefonu komórkowego,

12) ze środków pieniężnych strony pozwanej powódka dokonała zakupu na własne potrzeby torebki o wartości 1.656 zł; w celu ukrycia tego faktu zakup został opisany jako zakup torby dla doktora P. S., na potrzeby wizyt domowych,

13) zgodnie z ewidencją spółki powódka korzystała z trzech telefonów służbowych, z których w rzeczywistości korzystali jej siostra i brat, do celów prywatnych.

W dniu 2 sierpnia 2011 r. poinformowano powódkę o tym, że pracodawca rozwiązuje z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia, a także wskazano jej przyczyny takiej decyzji. Powódka nie odebrała w tym dniu pisemnego oświadczenia pracodawcy, zaś M. B. (1) i K. S. (1) sporządzili pisemne oświadczenie do akt osobowych powódki, w którym wskazali, że powódka odmówiła przyjęcia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, powołując się na to, że przebywa na zwolnieniu lekarskim. W dniu 3 sierpnia 2011 r. wysłano do powódki pocztą pismo z 2 sierpnia 2011 r., powódka odebrała je 8 sierpnia 2011 r.

Dowody:

- pismo z 2.08.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.16-20)
- oświadczenie z 2.08.2011 r. (w aktach osobowych)
- zeznania M. B. (1) (k.205-207)

- przesłuchanie M. M. w charakterze powódki (k.240v-241, k.248-249)

Wszystkie zdarzenia powołane w piśmie z 2 sierpnia 2011 r. miały miejsce przed zmianą składu zarządu strony pozwanej, tj. przed 23 maja 2011 r.

bezsporne

W dniu 25 października 2011 r. strona pozwana złożyła do Prokuratury Rejonowej dla Wrocławia Psie Pole zawiadomienie o prawdopodobieństwie popełnienia przestępstwa z art. 296 § 1 k.k. przez R. S., działającego wspólnie i w porozumieniu z A. S. i M. M., na szkodę 4med Sp. z o.o. (...), że powódka za zgodą R. S. zatrudniała członków swojej rodziny i osoby z nią związane, oddawała w używanie majątek spółki osobom trzecim, choć mógł być on wykorzystywany z korzyścią w spółce, oraz dokonywała płatności zobowiązań z pominięciem wierzytelności należnych Urzędowi Skarbowemu W. oraz Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych. Strona pozwana w zawiadomieniu wskazała, że działania te podejmowane były za przyzwoleniem R. S..

Dowody:

- kopia zawiadomienia z 25.10.2011 r. (k.72-76)

Do chwili orzekania w niniejszej sprawie nie postanowiono powódce wskutek powyższego zawiadomienia żadnych zarzutów i nie wniesiono przeciwko niej aktu oskarżenia.

bezsporne

W okresie bezpośrednio poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 13.489,61 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie o wynagrodzeniu (k.123)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, z tym że Sąd uznał za niecelowe przywrócenie powódki do pracy i zasądził na jej rzecz wyłącznie odszkodowanie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił opierając się w przeważającej mierze na zeznaniach świadków oraz na przesłuchaniu powódki. Sąd oceniając wiarygodność świadków, zwłaszcza zeznających wskutek wniosku strony pozwanej, miał na uwadze przede wszystkim to, z jakich źródeł świadkowie czerpią swą wiedzę i na jakich podstawach konstruują swoje wnioski. Miał również na uwadze to, że część świadków mogła być zainteresowana zeznawaniem w sposób korzystny dla jednej ze stron – R. S. i K. B. są osobami blisko związanymi z powódką, natomiast M. B. (1) i K. S. (1) weszli do zarządu strony pozwanej realizując politykę (...) Sp. z o.o., czyli inwestora którego powódka i R. S. oskarżają o dokonanie tzw. wrogiego przejęcia strony pozwanej i działanie na szkodę wspólników mniejszościowych.

Jeśli chodzi o datę złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz formę tego oświadczenia, Sąd nie dał wiary powódce, iż nie przedstawiła jej pisma z 2.08.2011 r. we wskazanej przez stronę pozwaną dacie, w toku spotkania na którym powiadomiono ją o zwolnieniu dyscyplinarnym. Z akt osobowych wynika, że powódka odmówiła w tym dniu przyjęcia oświadczenia pisemnego pracodawcy, zaś jedynym dowodem przeczącym tej okoliczności są zeznania samej powódki, a więc osoby zainteresowanej w uzyskaniu korzystnego dla niej orzeczenia. Zważywszy zaś, że powódka przebywała w tym czasie na zwolnieniu lekarskim, wiarygodna jest wzmianka w notatce służbowej, iż powódka właśnie z tego powodu odmówiła przyjęcia pisma z 2.08.2011 r. (które następnie wysłano pocztą i doręczono powódce 8.08.2011 r.). Nie było zatem podstaw, aby uznać, że oświadczenie o zwolnieniu dyscyplinarnym, bezspornie złożone 2.08.2011 r., dokonane było wyłącznie w formie ustnej, a więc w sposób sprzeczny z przepisami. Jeśli chodzi

o zagadnienie zachowania terminu do wystąpienia z pozwem, powyższe ustalenia nie zmieniają natomiast niczego, gdyż powódka wniosła pozew w terminie 2 tygodni, licząc od 1.08.2011 r. (15.08.2011 r. był dniem ustawowo wolnym od pracy, zatem pozew z 16.08.2011 r. wniesiony został z zachowaniem ustawowego terminu).

Podstawę prawną żądania powódki stanowi art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Powódka kwestionowała z jednej strony zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, z drugiej zaś wskazywała, że pracodawca uchybił terminowi do złożenia tego oświadczenia.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy **podstawowych** obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter **ciężki**. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkowi, nie może to być także uchybienie obowiązkowi niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkowi o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Niezawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczym nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze – takie, które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy**, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. Pracodawca nie ma zatem możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w jego oświadczeniu, przyczyny przemawiające za słusznością rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia będzie prawidłowe, gdy **wskazana w oświadczeniu** pracodawcy przyczyna obiektywnie istniała w chwili jego składania, a ponadto w okolicznościach sprawy mogła uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Ustawodawca ograniczył ponadto możliwość zwolnienia dyscyplinarnego pracownika poprzez zastrzeżenie terminu, w jakim oświadczenie w tym przedmiocie może być złożone. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy**. W przypadku pracodawców będących osobami prawnymi przez „uzyskanie wiadomości” o przyczynie rozumieć należy powzięcie informacji o tej przyczynie przez organ zarządzający osoby prawnej, ewentualnie wyznaczoną przez ten organ jednostkę organizacyjną lub osobę odpowiedzialną za sprawy pracownicze (art. 3¹ § 1 k.p.), przy czym w przypadku organów wieloosobowych do rozpoczęcia biegu terminu wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków organu (wyrok Sądu Najwyższego z 29.06.2005

r., I PK 233/04, OSNP 2006/9-10/148). Bez znaczenia jest skład organów uprawnionych do działania w imieniu pracodawcy, a zatem przedmiotowy termin nie zaczyna swego biegu za każdym razem, gdy dojdzie do zmiany składu organu, gdyż powzięcie wiedzy o uchybieniu przez członków zarządu wywołuje skutki wobec każdego kolejnego zarządu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5.07.2002 r., I PKN 389/01, OSNP 2004/8/135). Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 5.07.2002 r. (I PKN 389/01), rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nie tylko dolegliwością i sankcją za rażąco naganne zachowanie się pracownika, lecz z natury rzeczy ma być także niezwłoczną reakcją pracodawcy na to zachowanie. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane po upływie znacznego czasu od chwili zdarzeń na które pracodawca się powołuje, traci właściwy sobie charakter i sens. W orzecznictwie przyjmuje się, że wyjątek od tej zasady zachodzi tylko w przypadku członka zarządu pracodawcy, w przypadku którego termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna bieg od uzyskania przez zarząd wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie, lecz nie wcześniej niż od odwołania go z zarządu (por. wyroki Sądu Najwyższego z 17.01.2012 r., I PK 73/11, Lex nr 1124845, albo z 6.11.2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011/11-12/149).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że wszystkie zdarzenia, które są powódce zarzucane, miały miejsce w okresie, gdy zarząd spółki był jednoosobowy i w jego skład wchodził wyłącznie R. S. (prywatnie – konkubent powódki i ojciec jej dziecka). Świadek R. S. w sposób jednoznaczny i kategoryczny zeznał, iż o zdarzeniach tych wiedział, co więcej – w pełni je akceptował. Świadek wyjaśnił ponadto, że nie tylko godził się na działania powódki, ale wręcz były one podejmowane na jego polecenie i wynikały z jego własnych decyzji, nie zaś z decyzji samowolnie podjętych przez powódkę. Strona pozwana próbowała podważyć wiarygodność zeznań tego świadka, wskazując na jego osobiste związki z powódką. Sąd uznał jednak, że nie ma podstaw, aby nie dać wiary byłemu prezesowi zarządu strony pozwanej.

Po pierwsze, niezależnie od tego, czy świadek nadal jest konkubentem powódki lub czy wiąże go z nią na tyle silne więzi, by uzasadniały działanie przez niego na korzyść powódki, jego zeznania w praktyce oznaczają przyjęcie na siebie przez świadka odpowiedzialności za działania zarzucane powódce. Biorąc pod uwagę prowadzone obecnie postępowanie karne, mające na celu ustalenie, czy świadek działał na szkodę strony pozwanej, trudno dać wiarę, że świadek pochopnie, niezgodnie z prawdą i tylko na potrzeby taktyki procesowej powódki twierdziłby, że czynności powódki były podejmowane za jego zgodą i wiedzą oraz z jego polecenia, w sytuacji, gdy naraża się przez to na dalsze zarzuty strony pozwanej dotyczące działania na szkodę spółki.

Po drugie, zeznania świadka znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Wynika z niego, że istotnie to właśnie świadek był osobą uprawnioną do działania w imieniu strony pozwanej, w tym w szczególności podpisywał w jej imieniu wszystkie umowy, a także akceptował płatności. Świadkowie potwierdzili również jego udział w procesie rekrutacji. Świadek K. S. (1) przyznała, że rzeczywiście, jak podał R. S., karty SIM znajdowały się w jego wyłącznej dyspozycji. Strona pozwana, składając zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, sama zresztą wprost wskazała, że jej zdaniem R. S. działał wspólnie i w porozumieniu z powódką. Także zasady doświadczenia życiowego nie dają żadnych podstaw, aby uznać, że działania powódki były sprzeczne z wolą ówczesnego zarządu. Świadek i powódka w tym czasie bezsprzecznie pozostawali w konkubinacie i ich stosunki od wielu lat układały się dobrze, także na gruncie zawodowym; powódka była dla świadka osobą zaufaną, a ponadto z uwagi na stanowisko świadka bardzo mało prawdopodobnym byłoby, że nie wiedział on np. o zaległościach na rzecz ZUS lub zatrudnieniu siostry powódki. Trudno zatem uznać, że powyższe decyzje powódka podejmowała samowolnie, poza wiedzą i zgodą swego konkubenta.

Po trzecie, świadek w jasny, logiczny i konkretny sposób wyjaśnił, z jakich przyczyn podjął konkretne decyzje. Jego informacje są konkretne, rzeczowe i spójne z zeznaniami innych przesłuchiwanymi osób. W szczególności świadek potrafił wyjaśnić, z czego wynikało zatrudnienie konkretnych osób, dlaczego zależało mu na zastrzeżeniu konkretnych decyzji do jego wyłącznej kompetencji, jak również w jaki sposób ukształtowana została polityka kadrowa pracodawcy. Jego zeznania są w tej mierze o wiele bardziej precyzyjne, szczegółowe i miarodajne, niż zeznania pozostałych przesłuchiwanymi osób. Ponadto za wiarygodnością zeznań świadka przemawia również sposób, w jaki składał zeznania – świadek mimowolnie przy każdej okazji akcentował swoją rolę w tworzeniu i rozwoju spółki, i bezwiednie skupiał się wyłącznie na swoim wkładzie w jej powstanie, mając jednocześnie duże problemy z opisaniem roli powódki i wskazaniem, jakie właściwie czynności i decyzje powódka mogła podejmować samodzielnie, bez uzyskiwania jego

zgody. Sposób, w jaki świadek relacjonował fakty, świadczy o tym, że w jego świadomości powódka była wyłącznie wykonawcą jego decyzji i projektów, nie zaś samodzielną osobą zarządzającą. W tej sytuacji mało prawdopodobnym wydaje się, by świadek – który tak dużą rolę przywiązuje do swojego osobistego wkładu w kierowanie spółką – w rzeczywistości wszystkie istotne decyzje cedował na powódkę, nie interesując się nimi. Sąd uznał wobec tego, że niezależnie od oceny trafności i prawidłowości decyzji świadka jako prezesa zarządu strony pozwanej, nie ma podstaw, aby podważać jego twierdzenia, iż to właśnie on podjął decyzje, które strona pozwana przypisuje powódce.

Strona pozwana zarzucała, że powódka nie może powoływać się na przekroczenie przez pracodawcę terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Prezes zarządu był osobą dla powódki bliską, a więc niezainteresowaną stosowaniem wobec powódki sankcji za niewłaściwe działania. Ponadto prezes zarządu zdaniem strony pozwanej działał na szkodę spółki, a więc jego zachowanie (także polegające na tolerowaniu nieprawidłowych działań powódki) jest naganne i nie może być uznane za prawidłowe. W związku z tym strona pozwana stała na stanowisku, iż miesięczny termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy biec powinien w niniejszej sprawie od dnia powzięcia wiedzy o uchybieniach powódki przez nowopowołany zarząd, już po odwołaniu R. S. ze stanowiska prezesa zarządu. Pogląd ten jest błędny. Działania prezesa zarządu strony pozwanej, podejmowane w jej imieniu, są w istocie działaniami strony pozwanej (pracodawcy). Argumentacja strony pozwanej oznaczałaby przyjęcie poglądu, że pracodawca może uchylać się od negatywnych skutków działań swoich organów tylko na tej podstawie, że retroaktywnie (po zmianie składu organów) uznał, że były one błędne bądź bezzasadne. To, że R. S. był konkubentem powódki, jest w sprawie nieistotne – skoro decyzje podejmował jako osoba reprezentująca stronę pozwaną, to są one traktowane jako działania strony pozwanej, niezależnie od ich motywacji, przyczyn i celów. Jeśli osoba wchodząca w skład organów spółki podejmuje decyzje kierując się względami pozamerytorycznymi, nie pozbawia to skuteczności działań tej osoby jako organu. Oznacza to, że akceptowanie przez R. S. (w granicach jego uprawnień jako prezesa zarządu) działań powódki jest tożsame z akceptowaniem ich przez pracodawcę, który nie może – po zmianie składu organów – uchylać się od skutków swoich poprzednich (być może błędnych) decyzji.

Dalej godzi się zauważyć, że skoro R. S. wprost wskazał, że decyzje zarzucane powódce były w istocie jego własnymi decyzjami, to teza, jakoby nie wyciągał wobec powódki konsekwencji tylko dlatego, że pozostawała z nim w faktycznym związku, jest chybiona. Co najwyżej można w tej sytuacji przyjmować, że świadek nie stosował wobec powódki sankcji, gdyż uznawał jej działania za realizację własnej woli – a więc uznawał je za działanie zgodnie z poleceniem pracodawcy. Akceptacja działań powódki nie wynikała więc z tego, że była konkubiną prezesa zarządu, a wyłącznie z tego, że działania te były zbieżne z wolą prezesa zarządu i stanowiły realizację jego decyzji. Innymi słowy, argumentacja strony pozwanej sprowadza się do tego, że uznaje za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego to, że powódka wykonywała polecenia pracodawcy zgodnie z ówczesnymi oczekiwaniami pracodawcy i nie poniosła za to żadnych negatywnych konsekwencji. Na gruncie prawa pracy taki pogląd jest z oczywistych względów nietrafny.

Strona pozwana nie wykazała też, że powódka i świadek w sposób wyczerpujący znamiona czynu zabronionego współdziałali na szkodę strony pozwanej. Postępowanie karne nie zostało zakończone i nie przedstawiono w nim powódce żadnych zarzutów. W tej sytuacji twierdzenia pracodawcy, że obrona powódki godzi w zasady współżycia społecznego, bo powódka popełniła wraz z prezesem zarządu przestępstwo na szkodę spółki i usiłuje obecnie uniknąć konsekwencji swych działań, są gołosłowne – tym bardziej, że nawet treść postanowienia Sądu karnego z 22.11.2012 r. (k.242-243) nie wskazuje na to, by czyny zarzucane powódce pokrywały się w całości z czynami wskazanymi w piśmie z 2.08.2011 r. Wprost przeciwnie, jedyna zbieżność dotyczy zawarcia umów z A. S. i K. M. oraz jej narzeczonym, a zatem czynności, które bezsprzecznie podjął R. S.. Na marginesie można wyrazić zdziwienie, dlaczego właściwie pracodawca zwalniając dyscyplinarnie powódkę nie wskazał jako przyczyny zwolnienia czynów opisanych w zawiadomieniu o popełnieniu przestępstwa (polegającego na celowym, umyślnym wyrządzeniu spółce znacznej szkody majątkowej) – mimo że zarzucał jej działanie wspólnie i w porozumieniu z R. S. – i ograniczył się do zarzutów o znacznie mniejszym ciężarze.

W tej sytuacji Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako dokonane z naruszeniem art. 52 § 2 k.p., jest wadliwe.

Wobec uznania, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem powołanego przepisu, zbędne było dalsze badanie, czy przyczyny podane przez pracodawcę mogły w okolicznościach sprawy uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia. Na marginesie tylko wspomnieć można, że wobec jednoznacznego wskazania przez osobę, która w analizowanym okresie była bezpośrednim przełożonym powódki i osobą uprawnioną do jednoosobowej reprezentacji pracodawcy, że powódka działała na wyraźne polecenie pracodawcy, zgodnie z jego wolą, wiedzą, zamiarami i oczekiwaniami, realizując politykę pracodawcy co do kwestii płacowych i kadrowych, budzi poważne wątpliwości teza strony pozwanej, iż powódka dopuściła się uchybienia obowiązkom pracowniczym. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie poleceń pracodawcy oraz świadczenie pracy pod jego kierownictwem. Nie można stawiać pracownikowi zarzutu **zawinionego** ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę w sposób określony przez pracodawcę – nawet jeśli retroaktywnie pracodawca uzna, że był to sposób błędny, niekorzystny dla pracodawcy lub nieuzasadniony potrzebami pracodawcy. Rację ma ponadto powódka, gdy wskazuje, że część czynności, które są zarzucane jej, w rzeczywistości stanowiły działania pracodawcy (prezesa zarządu), podejmowane w ramach kompetencji do zarządzania zakładem pracy. Powódka przez większość okresu zatrudnienia (poza kilkoma miesiącami, gdy była prokurentem) nie była uprawniona do podpisywania w imieniu strony pozwanej umów o pracę, jak również nie miała możliwości decydowania o kolejności zaspokajania zobowiązań. Strona pozwana nie przedstawiła żadnego dowodu potwierdzającego, że powódka samodzielnie, bez wiedzy oraz zgody prezesa zarządu, mogła podejmować i podejmowała takie czynności. Trudno też uznać, że prezes zarządu bezrefleksyjnie i nieświadomie zatwierdzał decyzje powódki, nie mając wiedzy o ich rzeczywistym charakterze i skutkach (teza taka przy niektórych czynnościach, takich jak zatrudnienie siostry powódki lub zaniechanie płatności do US i ZUS, jest wręcz absurdalna). W tej sytuacji stawianie powódce zarzutu zawinionego nieprawidłowego działania, które w rzeczywistości podjął sam pracodawca, jest chybione.

Jeśli chodzi o zarzuty dotyczące kwestii kadrowych, to istotnie pewne mechanizmy przyjęte u strony pozwanej i praktykowane przez lata zarządzania zakładem pracy przez poprzedniego prezesa przy pomocy m.in. powódki, mogą budzić wątpliwości z punktu widzenia dobrych praktyk biznesowych. Z zeznań świadków wynika jednak, że ukształtowana praktyka była przez długi okres w pełni akceptowana przez pracodawcę, a nawet wręcz wynikała z jego polityki kadrowej, zatem stopień ewentualnego zawinienia powódki był relatywnie niewielki. Z relacji świadka R. S. wynika, że zatrudnianie w firmie osób „z polecenia”, częstokroć wręcz członków rodziny dotychczasowych pracowników, nie tylko nie było piętnowane przez pracodawcę, ale wręcz stanowiło pożądaną i chętnie praktykowaną metodę pozyskiwania pracowników. R. S. wyjaśnił, że w ten sposób budował lojalność zespołu, wiążąc pracowników z firmą nie tylko obietnicą korzystnych warunków pracy, ale także pewnymi wartościami o charakterze niematerialnym. Przypadek zatrudnienia siostry powódki i jej narzeczonego nie był odosobniony, o czym świadczy chociażby treść zeznań H. K. oraz A. M. (1), które wprost wskazały, że R. S. wyrażając zgodę na zatrudnienie G. K. i J. P. (1) w formie opisanej przez świadków, w pewnym sensie pomógł krewnym swoich pracowników. Także A. D., wskazana jako świadek przez stronę pozwaną, przyznała, że zatrudniono ją na polecenie jej męża, będącego lekarzem u strony pozwanej (k.208).

Zarzut strony pozwanej, jakoby to powódka odpowiadała za zatrudnianie pracowników, nie znalazł zresztą przekonującego potwierdzenia w materiale dowodowym. Świadkowie, którzy potwierdzali tezę pracodawcy, jakoby powódka mogła samodzielnie decydować o warunkach zatrudnienia, swoje wnioski budowali wyłącznie na domniemaniach i przypuszczeniach, opierając je w głównej mierze na tym, że właśnie z powódką kontaktowali się w sprawach kadrowych. Świadkowie nie mieli jednak pewności, że decyzje powódka podejmowała bez uzgodnienia z R. S. – zaś z uwagi na rolę, jaką pełniła powódka (tj. osoby realizującej politykę prezesa i wykonującej na bieżąco jego decyzje) nie dziwi, że to właśnie z nią prowadzone były bieżące kontakty. Nadto warto zauważyć, że nawet świadkowie, którzy utrzymywali, że to wyłącznie powódka była osobą decyzyjną w sprawach kadrowych, przyznawali, że w ich przypadku R. S. uczestniczył w rekrutacji i to on, a nie powódka, podejmował decyzję o zatrudnieniu (por. zeznania D. J. (1) – k.198, A. D. – k.207v, K. S. (1) – k.236v). Także świadkowie wskazani przez powódkę potwierdzali, że o ich zatrudnieniu zadecydował prezes strony pozwanej, a nie powódka.

Warto też zauważyć, że zarzuty strony pozwanej odnośnie faworyzowania K. M. (B.) i J. B. poprzez przyznawanie im wygórowanych wynagrodzeń nie znajdują oparcia w dokumentacji płacowej, dostarczonej przez stronę pozwaną. Z wydruków wiadomości elektronicznych wynika, że wynagrodzenie siostry powódki w 2011 r., a więc w okresie, gdy awansowała już na stanowisko kierownicze i od lat pracowała u strony pozwanej, wynosiło 2.100 zł brutto miesięcznie, co trudno uznać za kwotę wygórowaną (jest to jedno z niższych wynagrodzeń wśród pracowników strony pozwanej – por. np. k. 113 lub 116). Siostra powódki otrzymywała dodatkowo 500 zł netto za dekretnowanie na podstawie umowy cywilnoprawnej rachunków – ale bezspornie wykonywała te czynności i nie wchodziły one w zakres jej obowiązków pracowniczych, a ponadto kwota, jaką z tego tytułu otrzymywała, nie odbiegała rażąco od wynagrodzenia pracownika, który przed nią się tym zajmował. Podobnie w przypadku J. B. wynagrodzenie nie było rażąco wygórowane i to nawet przy przyjęciu, że faktycznie nie pełnił on obowiązków handlowca, tylko „osoby do wszystkiego”. Wbrew temu, co podnosiła strona pozwana, przełożony J. B. nie domagał się jego zwolnienia, a jedynie zmiany jego stanowiska – gdyż zdaniem A. D. bardzo dobrze sprawdzał się on przy wykonywaniu swoich „dodatkowych” obowiązków o charakterze organizacyjnym, miał natomiast mniejsze predyspozycje sprzedażowe (por. zeznania A. D., k.208). Na marginesie wskazać wypada, że strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających, że to powódka podjęła decyzję o zatrudnieniu tych osób.

Także zarzuty dotyczące braku pisemnych umów zlecenia i umów o dzieło i wypłacania świadczeń pomimo braku takich umów, budzą wątpliwości. Przepisy prawa cywilnego nie zabraniają zawierania takich umów w formie ustnej i bezsprzecznie brak tego typu umowy na piśmie nie zwalnia z obowiązku wypłacenia wynagrodzenia za faktycznie wykonane dzieło (zlecenie). W toku postępowania dowodowego świadkowie potwierdzili, że osoby wskazane w piśmie z 2.08.2011 r. faktycznie wykonywały świadczenia na rzecz strony pozwanej, zaś brak umów pisemnych wynikał prawdopodobnie z tego, że osoby te konkretne czynności wykonywały np. w ramach krótkotrwałego, doraźnego zastępstwa. R. S. wskazał również, że miał świadomość tego, że w niektórych przypadkach nie zawierano umów na piśmie i że akceptował taką sytuację.

Odnośnie nieprawidłowości przy zatrudnieniu G. K., J. P. (1) i J. K. Sąd stwierdził, że sposób zatrudnienia tych osób był znany R. S., który go w pełni akceptował. Wyrażenie zgody na to, że G. K. będzie w razie potrzeby zastępowana przez córkę wynikało z trudnej sytuacji zdrowotnej G. K. i stanowiło w istocie formę przysługi dla H. K.. J. P. (1), wbrew temu, co twierdziła strona pozwana, wykonywała zadania zleczone jej przez prezesa zarządu strony pozwanej, zaś przekazywanie jej wynagrodzenia na rachunek siostry wynikało wyłącznie z próby usunięcia tych środków spod egzekucji. Również w tym przypadku zawarcie umowy z polecenia pracownika wiązało się ze wsparciem krewnego tego pracownika, który znalazł się w trudnej sytuacji. Natomiast w przypadku J. K. istotnie zawarto fikcyjną umowę zlecenia w celu uniknięcia utraty przez nią statusu bezrobotnego (dzięki czemu można byłoby ją zatrudnić przy wykorzystaniu dofinansowania z PUP), niemniej jednak z punktu widzenia prawa cywilnego nie było przeszkód, aby zleceniobiorca powierzył wykonywanie zlecenia innej osobie, skoro dopuszczała to umowa zlecenia. Bezsprzecznie wynagrodzenie za świadczone czynności dostawała J. K. (która faktycznie umowę wykonywała), a nie inne osoby. Zdaniem Sądu mimo iż w powyższych przypadkach doszło do pewnych uchybień, niemniej jednak działa się to za wiedzą i przyzwoleniem pracodawcy i w istocie w dobrej wierze.

Jeśli chodzi o decyzje co do płatności, to teza strony pozwanej, jakoby to powódka samowolnie rozstrzygała o tym, który pracownik dostanie jakie wynagrodzenie i jakoby to powódka decydowała o wstrzymaniu płatności na rzecz ZUS i US, wydaje się mało wiarygodna. Już z samej korespondencji elektronicznej dotyczącej list płac wynika, że decyzyjność powódki była w tym zakresie ograniczona i że jej rola ograniczała się do kwestii organizacyjnych, administracyjnych (przygotowywania zestawień danych o składnikach wynagrodzenia i przekazywania ich księgowości). Z maila z 7.03.2011 r. (k.118) wynika, że powódka czeka na akceptację premii uznaniowych; z maila z 3.06.2011 r. (k.112) – że nie ma wiedzy o warunkach umowy J. P. (1) i jej wynagrodzeniu; z kolei z maila z 7.04.2011 r. (k.122) wynika, że powódka „dostała do dyspozycji” mniejszą kwotę na premie, niż zakładała przy sporządzaniu danych do listy płac. Treść tych wiadomości stoi w sprzeczności z tezą pracodawcy o wyłączności powódki w kwestiach decyzji kadrowo-płacowych. Zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdza też zarzutów pracodawcy, iż powódka bez zgody pracodawcy wstrzymała płatności na rzecz ZUS i US, narażając przez to spółkę

na szkodę. Po pierwsze, decyzje takie nie należały do powódki, po drugie tak R. S., jak i K. S. (1) potwierdzili, że o wstrzymaniu płatności wiedział prezes zarządu i się na nie godził, gdyż wynikało z obiektywnego braku możliwości uregulowania wszystkich zobowiązań.

Również w zakresie decyzji co do sprzętu służbowego Sąd nie miał podstaw, aby nie dać wiary R. S., że decyzje co do przydziału tego sprzętu podejmował on, a nie powódka. Strona pozwana nie przedstawiła przekonujących dowodów, iż to powódka powierzyła A. S. i J. S. (2) nieodpłatnie samochody służbowe. Nie przedstawiła też dowodów, które świadczyłyby o tym, że powódka korzystała jednocześnie z trzech telefonów służbowych, z których dwa przekazała na prywatne potrzeby krewnym. Choć pracodawca powołuje się w piśmie z 2.08.2011 r. na „ewidencję spółki”, nie przedstawił jej w Sądzie, a powódka zaprzeczyła, aby taka ewidencja istniała. Nie przedstawiono także bilingów, które rzekomo świadczyły o tym, że telefony te były wykorzystywane na potrzeby prywatne. Powódka wyjaśniła natomiast, że jej siostra (i przejściowo przez krótki okres także brat) korzystała z telefonu służbowego, ale tylko w związku z powierzonymi jej czynnościami na rzecz spółki. Potwierdziły to zeznania K. B.. Jeśli chodzi o decyzje o przydziale służbowych telefonów, Sąd uznał, że na wiarę zasługują zeznania R. S., iż to on przydzielał telefony pracownikom – gdyż nawet świadek strony pozwanej K. S. (1) przyznała, że karty SIM znajdowały się w wyłącznej dyspozycji prezesa zarządu (k.237).

Z kolei odnośnie zakupionej dla powódki ze środków firmy torebki podzielić trzeba wątpliwości pracodawcy co do prawidłowości zgłoszenia tego wydatku księgowości jako wydatku pokrywanego ze środków pracodawcy. Faktura została celowo błędnie opisana, zaś zakup tego przedmiotu nie stanowił uzasadnionego wydatku na prowadzenie działalności przez pracodawcę. Gdyby było inaczej, pracodawca przewidziałby fundusz reprezentacyjny na tego rodzaju wydatki. Niemniej jednak skoro zakup ten miał miejsce w kwietniu 2009 r., trudno uznać go za uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy **w trybie dyscyplinarnym** po ponad 2 latach.

Wobec powyższego zdaniem Sądu również i merytoryczna zasadność rozwiązania stosunku pracy jest wątpliwa, gdyż strona pozwana nie wykazała, aby działania powódki były sprzeczne z wolą pracodawcy i nie miał on o nich wiedzy.

Kwestia tego, czy rzeczywistym powodem zwolnienia powódki była chęć uniknięcia spełnienia świadczenia wynikającego z umowy o wypłacie prowizji menedżerskiej z 2.03.2011 r., z powołaniem się na § 5 tej umowy, nie miała dla sprawy większego znaczenia, wobec stwierdzenia przez Sąd, że do rozwiązania z powódką stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy.

Mimo stwierdzenia wadliwości rozwiązania stosunku pracy, Sąd nie znalazł podstaw, aby przywrócić powódkę do pracy u strony pozwanej na dotychczasowym stanowisku. W przypadku roszczeń z art. 56 § 1 k.p. przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio (art. 56 § 2 k.p.). Zgodnie zaś z art. 45 § 2 k.p. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Orzeczenie o odszkodowaniu może zapaść także i w sytuacji, gdy pracownik takiego żądania nie zgłosił, co wynika również z brzmienia art. 477¹ k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. W tym wypadku roszczeniem alternatywnym wobec roszczenia o przywrócenie do pracy było roszczenie o zapłatę odszkodowania. Sąd stwierdził, że niecelowe jest przywracanie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku, gdyż powódka wykonywała obowiązki dyrektora zarządzającego, a więc osoby na wysokim stanowisku kierowniczym. Do pracownika na takim stanowisku pracodawca musi mieć znaczne zaufanie, z uwagi na zakres uprawnień oraz odpowiedzialności. Argumentacja pracodawcy tak w niniejszej sprawie, jak i w postępowaniu karnym świadczy natomiast, że pracodawca w całości utracił do powódki zaufanie niezbędne na jej stanowisku, co więcej – uważa ją wręcz za osobę, która dopuściła się przestępstwa na szkodę spółki. Z przesłuchania powódki wynika zresztą w sposób czytelny, że strony znajdują się obecnie w głębokim konflikcie, z udziałem powódki i jej byłego pracodawcy toczą się liczne spory sądowe (w tym również podnoszone są przez obie strony zarzuty o charakterze karnym), zaś powódka (jako współnik mniejszościowy strony pozwanej) zarzuca, że współnik większościowy (z rekomendacji którego powołany został nowy zarząd) dokonał wrogiego przejęcia spółki. W

tej sytuacji trudno zrozumieć, w jaki sposób powódka wyobraża sobie dalszą współpracę ze stroną pozwaną, działającą pod obecnym kierownictwem. Przywrócenie powódki do pracy w obecnej sytuacji nie tylko byłoby bezcelowe z punktu widzenia potrzeb pracodawcy, ale także byłoby bezprzedmiotowe z punktu widzenia świadczenia pracy przez powódkę, której z oczywistych względów pracodawca nie mógłby dopuścić do świadczenia pracy wymagającej jego zaufania. Wobec tego Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki wyłącznie odszkodowanie.

Jak wynika z art. 58 zd. 1 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość wynagrodzenia powódki potwierdza zaświadczenie przedstawione przez pracodawcę; wynosiło ono 13.489,61 zł brutto (k.123). Natomiast okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił 3 miesiące, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (powódka była bowiem zatrudniona u strony pozwanej od stycznia 2007 r., a więc ponad 3 lata). W związku z tym kwota odszkodowania, zasądzonego na rzecz powódki wyniosła 40.468,83 zł. O odsetkach od tej kwoty Sąd orzekał na podstawie art. 481 § 1 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zważywszy, że obowiązek wypłaty odszkodowania ustalony został orzeczeniem Sądu i powódka nie zgłaszała wcześniej takiego żądania wobec strony pozwanej, odsetki należne mogły być najwcześniej od daty wydania wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że jednomiesięczne wynagrodzenie powódki to 13.489,61 zł i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności (punkt III wyroku).

O kosztach procesu i kosztach sądowych (punkt IV i V wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 zd. 2 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powódka wygrała co do przeważającej części swego żądania (żądanie to co do zasady uznane zostało za usprawiedliwione, Sąd dokonał wyłącznie wyboru innego sposobu jego zrealizowania). Wobec powyższego strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia powódce całości poniesionych przez nią kosztów procesu, obejmujących wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 360 zł (tj. sześciokrotności stawki minimalnej), opłatę skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł i część opłaty sądowej od pozwu, tj. 500 zł. Przyznanie wynagrodzenia w wysokości sześciokrotnej stawki minimalnej było uzasadnione czasem trwania postępowania, nakładem pracy pełnomocnika i charakterem sprawy; warto w tym miejscu wskazać, że obie strony domagały się przyznania im zwrotu kosztów w maksymalnej wysokości wynikającej z przepisów (k.249v). Łącznie z tego tytułu Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 877 zł. Dodatkowo strona pozwana została obciążona obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kosztów sądowych, od których powódka została częściowo zwolniona postanowieniem z 6.10.2011 r. (k.38), tj. brakującej części opłaty sądowej od pozwu. Powódka uiściła z tego tytułu jedynie 500 zł, zaś pozostałe 1.524 zł powinna pokryć strona pozwana.

Zarządzenie:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:
 - pełnomocnikowi strony pozwanej – r.pr. T. K.
 - pełnomocnikowi powódki – adw. K. S. (2)
3. kal. 14 dni