

Sygn. akt VII Pa 51/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2020 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Marcin Graczyk

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 2 października 2020 r. w Warszawie

sprawy z powództwa W. J.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 marca 2020 roku, sygn. akt VI P 306/17

1. oddała apelację;

2. zasądza od powoda W. J. na rzecz pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 120,00 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 17 marca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie

o sygn. akt VI P 306/17 z powództwa W. J. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy:

1. oddalił powództwo,

2. zasądził od powoda W. J. na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 855,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,

3. nie obciążył stron kosztami procesu – opłaty o pozwu.

W niniejszej sprawie powód W. J. kwestionował wręczone mu w dniu 3 lipca 2017 r. wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując, że podane w tym wypowiedzeniu przyczyny były określone w sposób niekonkretny i ogólnikowy oraz nie zna faktycznych przyczyn, dla których rozwiązano z nim umowę o pracę. Pozwana stanęła na stanowisku, że wypowiedzenie było w pełni uzasadnione i obyło się zgodnie z przepisami prawa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...)

Sp. z o.o. z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 2 stycznia 2006 roku na stanowisku Dyrektora Generalnego – Członka Zarządu. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.349,65 zł brutto. Do obowiązków powoda na ww. stanowisku należały szeroko pojęte sprawy z zakresu zarządzania, sprzedaży i marketingu, administracji i finansów oraz zarządzania personelem. Powód m.in. miał koordynować działalność wszystkich działów firm, ustalać i zatwierdzać zadania i cele sprzedaży oraz wewnętrzne procedury.

W toku badania sprawozdania finansowego pozwanej spółki za rok obrotowy 2016 zewnętrzny audytor zidentyfikował salda należności

od kontrahentów: (...), (...), (...) S.A., (...) ((...)), (...), (...) COMPANY na łączną kwotę 239.306,96 zł brutto, dla których zostały wykonane płatności, natomiast nie zweryfikowano uprzednio faktur ujętych

w księgach rachunkowych lub płatność została przyporządkowana do błędnego kontrahenta. Podczas badania sprawozdania finansowego nie zostały również przedstawione dokumenty potwierdzające przeprowadzenie inwentaryzacji humidorów (wartość wskazana w księgach rachunkowych: 30. 740,12 zł) oraz znaków akcyzowych (wartość wskazywana w księgach rachunkowych:

22.809, 10zł). Ponadto na podstawie obserwacji inwentaryzacji oraz sposobu ułożenia towarów w dniu 3 stycznia 2017 roku stwierdzono brak oznaczenia poszczególnych miejsc w magazynie, co stwarzało ryzyko pomyłki przy wystawianiu dokumentów przyjęcia i wydania towarów w przypadku braku bardzo dobrej znajomości asortymentu przez personel. Dodatkowo rozliczenie inwentaryzacji za 2016 rok wykazało istotne wartości nadwyżek (175.803,35 zł) i niedoborów (195.040,26 zł). Protokół wykazanych różnic wskazał zaś istotne braki i nadwyżki ilościowe.

Do września 2016 roku księgowość była prowadzona przez zewnętrzne biuro księgowo, współpraca między nim, a powodem nie układała się zbyt dobrze, miejsce miało szereg błędów z zakresie prowadzenia księgowości. Powód podjął decyzję o zatrudnieniu od września 2016 roku własnego księgowego, którego celem było wyprostowanie błędów wygenerowanych przez poprzedników i ustawienie systemu raportowania. Nowemu księgowemu udało się wyprowadzić bardzo wiele niedociągnięć z przeszłości. Na moment zwolnienia powoda istniały jeszcze błędy, które nie zostały poprawione, ale sam proces ich naprawy był w toku np. płatności kilku firmom bez dokumentu księgowego. Ostatecznie do czasu zwolnienia powoda nie udało się naprawić wszystkich błędów.

Pracownicy pozwanej spółki wielokrotnie sygnalizowali powodowi,

że magazyn nie funkcjonuje właściwie, nie jest uporządkowany, zdarzają się kradzieże. Zgłaszane były również braki towaru w magazynie. Na początku 2017 roku magazyn został przeniesiony w nowe miejsce, gdzie większa powierzchnia magazynowa umożliwiała ułożenie towarów w bardziej zorganizowany sposób. W lipcu 2017 roku magazyn był już uporządkowany. Sytuację w magazynie pogarszały zwroty towaru z upadającej sieci sklepów (...). Towar zwracany był pozwanej spółce na paletach, a nie był rozkładany na magazynie, ponieważ brakowało dokumentów związanych ze zwrotami.

W celu zmagazynowania towaru z (...) spółka wynajęła na pewien czas dodatkowe pomieszczenie magazynowe. Braki i niedobory towarów

z magazynie były wynikiem złej organizacji i chaosu w magazynie. Wynikały

z różnic pomiędzy dokumentami, a rzeczywistym stanem magazynowym humidorów (opakowań po cygarach). Część z nich była wynajmowana kontrahentom, jednak nikt tego nie ewidencjonował, nie sporządzano żadnych umów najmu czy użyczenia humidorów dla poszczególnych sklepów, nikt nie prowadził ewidencji humidorów.

W pozwanej spółce U. E. była odpowiedzialna za prowadzenie ewidencji znaków akcyzowych. Znajdowały się one w składzie celnym,

czyli w odrębnym pomieszczeniu, do którego było jedno wejście oraz zamontowany był alarm. Do składu celnego dostęp miała jedynie U. E. oraz powód. Znaki akcyzowe również nie były prawidłowo ewidencjonowane.

Zgodnie z § 17 ust. 1 umowy pozwanej spółki, zarząd spółki składa się

z jednej do trzech osób powoływanych i odwoływanych przez Radę Nadzorczą. Uchwałą nr 1 z dnia 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza pozwanej spółki odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu tej spółki. Uchwała weszła w życie z dniem jej podjęcia. Jednocześnie uchwałą nr 2 z dnia 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza powołała B. P. do pełnienia funkcji Prezesa Zarządu spółki.

Zgodnie z § 19 ust. 4 i 5 umowy pozwanej spółki, zaciąganie i udzielanie pożyczek lub kredytów, a także zawieranie, zmiana i rozwiązanie umów leasingu, najmu i dzierżawy lub innych podobnych umów wymagały zgody Rady Nadzorczej. Z kolei z § 16 ust. 2 umowy pozwanej spółki wynika, że zgoda jest wyrażana w formie uchwały Rady Nadzorczej.

Dnia 20 grudnia 2016 roku powód w imieniu pozwanej spółki jako prezes jej zarządu zawarł umowę leasingu operacyjnego, a z kolei 1 grudnia 2016 roku zawarł umowę kredytu na kwotę 800.000,00 zł. W obu przypadkach zawarcie tych umów nie było poprzedzone wymagalnymi uchwałami Rady Nadzorczej wyrażającymi na nie zgodę.

Zgodnie z § 18 ust. 6 umowy pozwanej spółki, zarząd był zobowiązany do składania Przewodniczącemu Rady Nadzorczej raportów w ciągu 20 dni od dnia zakończenia każdego miesiąca kalendarzowego: sprawozdania z wykonania planu rocznego, business planu lub budżetu, o ile zostały przyjęte w spółce, rachunku zysków i strat, bilansu, aktualizowanych co miesiąc planów wpływów i wydatków (cash flow) na najbliższe trzy miesiące, zestawienia stanu sald i rachunków bankowych oraz innych sprawozdań i raportów wymaganych przez Radę Nadzorczą.

Powód przysyłał Radzie Nadzorczej cotygodniowe wyniki sprzedaży sklepów. Rada Nadzorcza oczekiwała jednak raportów w odpowiedniej formie tj. bardziej przejrzystych, czytelniejszych niż raporty wysyłane przez powoda. Wzór raportu zaproponowany przez Radę Nadzorczą w 2016 roku nie był początkowo przystosowany do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę i danymi jakimi dysponował powód. Dopiero po 4 miesiącach pracy z księgowym udało się wyciągnąć dane istotne z punktu widzenia oczekiwanego wzoru. Powód nie informował Rady Nadzorczej, że wzór raportu jest niedostosowany do potrzeb spółki. Ponadto raporty przysyłane przez powoda nie zawierały informacji istotnych dla Rady Nadzorczej.

W dniu 3 lipca 2017 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu przez Radę Nadzorczą spółki oraz utratę zaufania niezbędnego do wykonywania obowiązków. Pracodawca wskazał także, że dotychczasowa współpraca powoda z Radą Nadzorczą spółki została oceniona negatywnie z uwagi na niezastosowanie się do postanowienia § 19 i § 18 ust. 6 umowy spółki oraz nieprawidłowe prowadzenie spraw spółki, w szczególności:

- wykonanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie płatności,
- nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów),
- nieprawidłowości w inwentaryzacji humidatorów oraz znaków akcyzowych,
- nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki,
- wyniki inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory),
- co powodowało ryzyka dla spółki wiążące się z tymi nieprawidłowościami.

W czasie spotkania, na którym wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę tj. 3 lipca 2017 roku powód zadawał pytania dotyczące przyczyny wypowiedzenia. Przyczyny były dla powoda zrozumiałe, ale nie zgadzał się z nimi, Spotkanie trwało ok. 2,5-3 godziny.

Powód przez większość kontrahentów spółki był oceniany dobrze, nie mieli oni żadnych zastrzeżeń dotyczących współpracy z nim. Zastrzeżenia pojawiły się jednak we współpracy powoda z przedstawicielem firmy (...). Głównie chodziło o zmniejszoną sprzedaż produktów (...), brak skoordynowanych działań marketingowych, problemy z płatnościami oraz ze sklepem otwartym w P.. Ponadto na współpracę z powodem skarżyli się również przedstawiciele firmy (...), co doprowadziło do zakończenia tej współpracy. Pojedyncze sygnały dochodziły też od innych kontrahentów.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy omówił treść art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. z odwołaniem się do poglądów judykatury, wskazując, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem to zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę, przy czym pracodawca chcąc rozwiązać umowę o pracę musi dodatkowo zachować warunki formalne określone w drugim z wymienionych przepisów.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowody w postaci złączonych dokumentów oraz zeznań świadków i stron jasno wskazuje, że podane powodowi przyczyny wypowiedzenia były sformułowane w sposób konkretny. Sąd Rejonowy ustalił, że w trakcie spotkania 3 lipca 2017 roku prowadzone były rozmowy z powodem dotyczące rozwiązania umowy o pracę. Powód słuchany w charakterze strony przyznał, że przyczyny są dla niego jasne, ale nie zgadza się z nimi. W tej sytuacji Sąd uznał, że przesłanka zawarta w art. 30 § 4 k.p. została spełniona i wypowiedzenie jest zgodne z prawem.

Sąd Rejonowy przeanalizował również zasadność wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu wynika, że pracodawca wskazał dwie przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy o pracę, którymi są: odwołanie z funkcji Prezesa Zarządu przez Radę Nadzorczą spółki na podstawie uchwały i utrata niezbędnego do wykonywania obowiązków zaufania.

Jeżeli chodzi o pierwszą przyczynę, Sąd ustalił, że 30 czerwca 2017 roku Rada Nadzorcza pozwanej spółki odwołała powoda z funkcji Prezesa Zarządu tej spółki. Uchwała odwołująca powoda została podjęta i weszła w życie 30 czerwca 2017 roku, a okoliczność ta nie była kwestionowana przez strony. Wypowiedzenie zostało wręczone 3 lipca 2017 roku, a zatem po podjęciu uchwały odwołującej powoda z funkcji Prezesa Zarządu. Przyczyna ta jest prawdziwa, a także uzasadnia wypowiedzenie. Bezsporne jest, że powód został zatrudniony na stanowisku Dyrektora Generalnego – Członka Zarządu, co wynika z treści umowy o pracę. Odwołanie powoda z funkcji Prezesa Zarządu i powołanie na jego miejsce innej osoby skutkuje brakiem możliwości wykonywania pracy. Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna w postaci odwołania powoda z zarządu spółki jest prawdziwa i uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Drugą przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu jest utrata zaufania pracodawcy do powoda. Utrata zaufania uzasadnia wypowiedzenie, jeżeli wynika z racjonalnych i obiektywnych przyczyn, dlatego Sąd I instancji dokonał oceny zachowania powoda, które zostało wypunktowane w wypowiedzeniu i miało uzasadniać zarzut utraty zaufania pozwanej wobec powoda. Pierwszym z zachowań jest niezastosowanie postanowień § 19 umowy spółki, który dotyczy czynności, do których wymagana jest zgoda Rady Nadzorczej. W toku postępowania Sąd ustalił, że powód zawarł 20 grudnia 2016 roku umowę leasingu

operacyjnego, a 1 grudnia 2016 roku umowę kredytu, o czym nie poinformował Rady Nadzorczej i nie uzyskał zgody na podjęcie ważnych decyzji finansowych. Uzyskane wymaganej zgody dokonuje się wraz z podjęciem uchwały przez Radę Nadzorczą, w niniejszej sprawie do podjęcia takich uchwał nie doszło. W związku z powyższym w ocenie Sądu powód dopuścił się naruszenia § 19 umowy spółki co uzasadnia utratę zaufania wobec niego. Z kolei § 18 ust. 6 umowy spółki mówi o obowiązku składania odpowiednich raportów Radzie Nadzorczej. Sąd ustalił, że również w tym przypadku powód nie wywiązał się z obowiązku składania raportów Radzie Nadzorczej w formie przez nią wskazanej, jest to więc prawdziwa przyczyna i może uzasadniać utratę zaufania.

Kolejnym zarzutem wskazanym przez pracodawcę było nieprawidłowe prowadzenie spraw spółki przez powoda polegające na:

- wykonywanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktur) oraz błędne przyporządkowanie płatności,
- nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki (skargi kontrahentów),
- nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów oraz znaków akcyzowych,
- nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki,
- wyniki inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory).

W zakresie wykonywania płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktur) oraz błędnego przyporządkowanie płatności, Sąd Rejonowy ustalił, że z audytu sporządzonego przez zewnętrzną firmę wynika, że faktycznie nie zostały zidentyfikowane faktury stanowiące podstawę do wykonania płatności dla zagranicznych kontrahentów pozwanej spółki lub płatność została przyporządkowana do błędnego kontrahenta na kwotę łącznie 239.306,96 zł brutto. W toku postępowania strony nie podważyły wyników audytu, wobec czego Sąd uznał go za wiarygodny, potwierdzający, że zarzut w wypowiedzeniu jest prawdziwy. Nieprawidłowości potwierdził również zatrudniony przez powoda księgowy – B. M. z swoich zeznaniach. W ocenie Sądu Rejonowego dopuszczenie do takich nieprawidłowości dotyczących znacznej kwoty potwierdza nieprawidłowe zarządzanie spółką przez powoda. Sąd odniósł się również do argumentacji powoda, który twierdził, że ostatecznie wszystkie sytuacje w zakresie płatności bez faktury się wyjaśniły, więc przyczyna wskazana w wypowiedzeniu jest nieprawdziwa – w ocenie Sądu brak prawidłowego nadzoru przez powoda nad biurem księgowym doprowadził do zaistnienia tych nieprawidłowości, a działanie powoda negatywnie odbiło się na działalności spółki, w związku z czym Sąd uznał tę przyczynę jako prawdziwą i uzasadniającą utratę zaufania.

Jeżeli chodzi o nieprawidłowe relacje z kontrahentami, Sąd Rejonowy ustalił, że z większością kontrahentów pozwanej spółki współpraca powoda układała się dobrze. Problem pojawił się podczas współpracy z przedstawicielem firmy (...), okazało się, że spółka nie realizuje celów sprzedażowych na 2016 roku, a w 2017 roku zanotowała spadek sprzedaży produktów tej marki w stosunku do analogicznego okresu rok wcześniej. Nieporozumienia powstały również w związku z nieterminową płatnością za produkty (...), otwarcie sklepu w P. zamiast w W. i brak skoordynowanych działań marketingowych. M. W. (1) – przedstawiciel (...) przedstawiła zarzuty w mailu z 13 kwietnia 2017 roku. Powyższe świadczy o nieprawidłowej współpracy z tym kontrahentem, co w ocenie Sądu Rejonowego potwierdza zarzut o skargach na działania Prezesa Zarządu. W toku postępowania wykazano nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów i znaków akcyzowych, Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny odpowiada za całokształt działalności spółki, dlatego Sąd uznał przyczynę za prawdziwą i uzasadniającą utratę zaufania.

Z ustalonego stanu faktycznego zdaniem Sądu Rejonowego wynikają również nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki, który był źle zarządzany, panował w nim bałagan, pracownicy zgłaszali problemy z działaniem magazynu, a nawet kradzieże, dlatego w ocenie Sądu ta przyczyna jest prawdziwa i może uzasadniać utratę zaufania do powoda. Pozwana spółka uzasadniając przyczynę utraty zaufania wskazała również, iż wyniki inwentaryzacji za 2016 rok ujawniły istotne nadwyżki i niedobory, potwierdzają to zeznania świadka B. M. i U. E.. Odpowiedzialność za całokształt działań spółki ponosi Prezes, dlatego w ocenie Sądu ta przyczyna jest prawdziwa i może uzasadniać utratę zaufania do powoda.

Sąd I instancji uznał, że podane przyczyny w treści wypowiedzenia wiążą się z nieumiejętnym zarządzaniem spółką, tym samym uzasadniają utratę zaufania wobec powoda zajmującego stanowisko Dyrektora Generalnego i Prezesa Zarządu. W związku z powyższym doprowadziło to Sąd Rejonowy do wniosku, że wypowiedzenie jest uzasadnione, a co za tym idzie żądanie powoda zostało oddalone w całości.

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 30 kwietnia 2020 r. powód W. J., zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości i zarzucając mu:

Naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie pobieżnej i jednostronnej, niekorzystnej dla powoda oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego i dokonania ustalenia iż przyczyny wypowiedzenia były dla powoda uzasadnione i jasne podczas gdy:

- Powód nie znał szczegółowych zarzutów pracodawcy, a informacje jakie zostały zawarte w wypowiedzeniu są wysoce niekonkretne,
- przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę sformułowane zostały w sposób ogólnikowy co potwierdzają zeznania m.in. świadków B. M. i A. O., zaś powód przesłuchiwany w charakterze strony, zeznał jedynie, że rozumie znaczenie słów użytych w wypowiedzeniu, nie zaś samą przyczynę wypowiedzenia, wskazując jednocześnie, iż mimo, że podczas wręczania mu wypowiedzenia próbował dowiedzieć się co jest przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy to nie potrafiono mu jej wyjaśnić,
- przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę były wyjęte wprost z raportu przeprowadzonego audytu zawartego w informacji dla Rady Nadzorczej Spółki sporządzonej przez biegłego rewidenta S. S. w dniu 12 czerwca 2017 roku, stanowiącego załącznik do odpowiedzi na pozew z dnia 15 września 2017 roku, chociaż sam ten raport nigdy nie został powodowi doręczony.
W rezultacie doszło do sytuacji, w której powód zmuszony był do odpowiadania na zarzuty wynikające z raportu, którego nie znał. Wybrane elementy raportu zostały w sposób wybiórczo skopiiowane do treści wypowiedzenia umowy o pracę, niemniej bez znajomości treści raportu zrozumienie treści wypowiedzenia nie było możliwe.
Powód zauważa, iż wyniki raportu zostały przedstawione powodowi dopiero w odpowiedzi na pozew. Raport ten nigdy nie został omówiony z powodem.
- w dniu 3 lipca 2017 roku (poniedziałek) wypowiedzenie umowy o pracę wręczył powodowi p. B. P., powołany na stanowisko Prezesa Zarządu w dniu 30 czerwca 2017 roku (piątek), który nigdy wcześniej nie pełnił w pozwanej spółce żadnej funkcji ani nie był przez nią zatrudniony, sam nie miał wiedzy na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, a zatem nie mógł mu ich dostatecznie wyjaśnić, o czym w szczególności świadczą zeznania samego B. P., z których wynika iż: (i) nie zbadał on ani jednej z przyczyn rozwiązania stosunku pracy, a wszelką wiedzę odnośnie tych przyczyn czerpał z informacji przekazanych mu przez Radę Nadzorczą, (ii) nie posiadał dostępu do dokumentu zawierającego przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, (iii) w istocie z powodem został rozwiązany stosunek pracy decyzją Rady Nadzorczej;

czego skutkiem było błędne uznanie przez Sąd, iż złożone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę jest zgodne z art. 30 § 4 k.p.;

b) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dowolną, a nie swobodną ocenę znacznej części materiału dowodowego skutkującą uznaniem przez Sąd za prawdziwą przyczynę wykonania na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie całości płatności podczas gdy:

- przyczyna ta została sformułowana w sposób zbyt ogólny,
- do zakresu obowiązków Powoda nie należało przyporządkowanie płatności,
- Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie wskazał, iż w istocie w choćby w jednym przypadku doszło do wykonania płatności bez dokumentu księgowego, zaś odnosząc się do argumentacji powoda w tym przedmiocie ograniczył się do tego iż działania powoda negatywnie odbiły się na działalności spółki angażując środki na poprawę błędów wynikających z nieprawidłowego nadzoru powoda nad księgowością, mimo iż nieprawidłowy nadzór nad księgowością nie został wskazany jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę,
- z zeznań świadka p. B. M. wprost wynika, iż nie doszło do wykonania płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego, zaś z zeznań świadka p. G. S. wynika, iż audyt nie przesądzał jednoznacznie czy w istocie doszło do wykonania płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego,

czego skutkiem było błędne ustalenie sądu, iż przyczyna mogła w rezultacie prowadzić do utraty zaufania do powoda;

c) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego, wybiórczej, bezrefleksyjnej i jednostronnej niekorzystnej dla powoda oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego, w której Sąd uznał za prawdziwą przyczynę nieprawidłowego utrzymywania relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów) stwierdzając, iż na problemy skarżyli się również przedstawiciele spółki (...) co miało zostać potwierdzone zeznaniami przedstawicieli ówczesnej Rady Nadzorczej przesłuchiwanych w toku procesu oraz dowodem z wiadomości e-mailowej M. W. (1) z dnia 13 kwietnia 2017 roku, jak również, że pojedyncze sygnały dochodziły też od innych klientów oraz, że p. U. E. miała potwierdzić nieprawidłowości we współpracy z klientami, podczas gdy:

- zeznania świadków będących przedstawicielami najważniejszych klientów Pozwanej spółki – (...), P. S., B. F., M. M. oraz H. P. świadczą o tym, że współpraca z powodem układała się bez zarzutu, co potwierdził również Sąd konkludując, iż powód przez większość kontrahentów spółki był dobrze oceniany, nie mieli oni żadnych zastrzeżeń odnośnie współpracy z nim, zaś wśród klientów obsługiwanych przez powoda znajdowali się najbardziej uznani i wymagający dostawcy oraz bardzo wielu indywidualnych klientów z Polski i z zagranicy,
- świadek M. W. (2) będący członkiem Rady Nadzorczej (...), zeznał, iż wprawdzie w relacjach z (...) nie było zrealizowanych planów sprzedażowych, zaznaczając jednak, iż te plany były zbyt wygórowane. Dodatkowo wskazał, iż „powód odnajdywał się w relacyjnym biznesie. Poza Panią z (...), to nie było skarg na powoda”,
- treść maila z dnia 13 kwietnia 2017 roku odnosi się wyłącznie do przypuszczeń jego autora, nie zaś do faktów,
- jedynym członkiem Rady Nadzorczej, który potwierdził rzekome skargi spółki (...) był Ł. B., który z jednej strony zeznał iż od pracowników firmy (...) dostawał informacje na temat złej współpracy z powodem nie precyzując jednak co miało być przyczyną tej złej współpracy lub też od kogo personalnie ją dostał oraz z drugiej strony zeznał, iż pani C. - pracownik pozwanej miała mu przekazać, że firma (...) największy odbiorca przestała odbierać towar

od pozwanej, nie wskazując jednak czy mogło to mieć jakikolwiek związek z relacjami z powodem,

- świadek B. P. nie mógł mieć bezpośredniej wiedzy na temat zaprzestania współpracy ze spółką (...) z uwagi na fakt, iż ustąpiła ona przed rozpoczęciem wykonywania pracy przez świadka na rzecz Pozwanej,
- świadek U. E. w żadnym miejscu nie zeznała, iż były nieprawidłowe relacje z kontrahentami spółki,
- przyczyna została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy
tj. powodowi zarzucono złą relację z kontrahentami bez wskazania jakiegokolwiek z kilkuset obsługiwanych przez powoda kontrahentów, który skarżyłby się na współpracę z nim, zaś wskazanie spółki (...) miało miejsce dopiero na etapie składania odpowiedzi na pozew, a spółki (...) dopiero w postępowaniu sądowym,
- powód nie ponosił odpowiedzialności za kwestie zarzucane mu przez spółkę (...), które to były spowodowane kwestiami obiektywnymi,

czego skutkiem było błędne ustalenie sądu, iż przyczyna to mogła w rezultacie prowadzić do utraty zaufania przez powoda;

d) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego, wybiórczej i bezrefleksyjnej i jednostronnej niekorzystnej dla powoda oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego, w której Sąd uznał za prawdziwą i zasadną przyczynę dotyczącą nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki podczas gdy:

- przyczyna została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowy,
- w zakresie obowiązków powoda nie wchodziło prowadzenie magazynu spółki, co pośrednio potwierdził A. O. zeznając, iż ten zarzut powinien być postawiony jemu,
- w zakresie obowiązków powoda nie wchodził również bezpośredni nadzór nad pracownikami magazynu, gdyż za pracowników tych odpowiedzialna była p. U. E.,
- przyczyna ta w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodem była nieaktualna z uwagi na fakt, iż wraz z przeprowadzką spółki do nowej siedziby, która to przeprowadzka była możliwa wyłącznie dzięki osobistym staraniom powoda, magazyn spełniał wszystkie wymagania oraz panował tam porządek,
- powód aktywnie wspierał p. U. E. w prowadzeniu rekrutacji,
- w spółce obowiązywała procedura magazynowa, dotycząca zasad jakich powinni przestrzegać pracownicy magazynu, z którą każdy z pracowników magazynu miał obowiązek się zapoznać,
- powód po tym, gdy był zmuszony przyjąć zwroty towaru z (...) wynajął dodatkową przestrzeń magazynową, która poprawiła sytuację w magazynie, całkowicie rozwiązując problem braku przestrzeni wywołanego zwrotem towaru z (...),
- powód ostatecznie na skutek własnych działań doprowadził do zmiany siedziby Spółki na taką która umożliwiała rozwiązanie problemu magazynu,

czego skutkiem było błędne ustalenie Sądu, iż przyczyna ta mogła doprowadzić do utraty zaufania do powoda;

e) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie sprzecznej z zasadami doświadczenia życiowego, wybiórczej, bezrefleksyjnej i jednostronnej niekorzystnej dla powoda oceny istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy części materiału dowodowego w której sąd uznał za zasadną przyczynę wyniki inwentaryzacji za 2016 rok, podczas gdy

- przyczyna była zbyt ogólnikowa orz niezrozumiała dla powoda,
- okoliczność ta powstała z przyczyn niezależnych o powoda, tj. nagłego zwiększenia się stanów magazynowych orz braku możliwości prowadzenia od początku księgowości wewnątrz spółki z uwagi na stanowisku wspólnika J. M.,

czego skutkiem było błędne ustalenie sądu, iż przyczyna ta mogła prowadzić do utraty zaufania do powoda;

f) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i ustalenie iż nie były zawierane umowy najmu ani użyczenia na humidory, uznania za zasadną przyczynę rozwiązania stosunku pracy dotyczącą nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów oraz znaków akcyzowych, podczas gdy:

- z zeznań świadka B. P. jasno wynika, iż były zawierane tego rodzaju umowy,
- przyczyna została sformułowana w sposób ogólnikowy,
- kwestie te nie wchodziły w zakres obowiązków powoda,
- spółka nie poniosła szkody w związku z tymi nieprawidłowościami,

czego skutkiem było błędne ustalenie Sądu, iż przyczyna ta mogła w rezultacie prowadzić do utraty zaufania do powoda;

g) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i ustalenia iż przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy mogło być naruszenie postanowień § 19 umowy Spółki i § 18 umowy Spółki oraz ustalenie iż powód nie informował Rady Nadzorczej o tym, iż wzór raportu jest niedostosowany do potrzeb Spółki, podczas gdy:

- z zeznań powoda wynika, iż rozmawiał na ten temat z Radą Nadzorcą,
- Rada Nadzorcza miała świadomość zawarcia przez powoda umowy leasingu oraz umowy kredytu w drodze wiadomości e-mail, o czym świadczy chociażby przesłanie przez p. E. R. – osobistą sekretarkę p. J. M. skan jego dowodu osobistego konieczny do zawarcia umowy kredytu oraz osobiście w rozmowach, w tym w rozmowach telefonicznych, gdzie powód poinformował p. J. M. o konieczności zawarcia umowy leasingu z uwagi na kolizję drogową,
- wzór raportu przedstawiony przez Radę Nadzorcą był nieprzystosowany do potrzeb Spółki, o czym powód oraz p. B. M. informowali p. J.,

czego skutkiem było błędne ustalenie sądu, iż przyczyna ta mogła w rezultacie prowadzić do utraty zaufania do powoda;

Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 30 § 4 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie iż odwołanie z funkcji członka zarządu mogło stanowić samodzielną przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powodem w sytuacji gdy z prawidłowo ustalonego stanu faktycznego wynika, iż był on zatrudniony na stanowisku o dwojakim charakterze Dyrektora Generalnego – Członka Zarządu, wskutek czego mógł on skutecznie wykonywać obowiązki wynikające z umowy o pracę nawet w przypadku odwołania go na mocy przepisów KSH z funkcji Prezesa Zarządu.

b) przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 100 § 1 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, iż przyczyna naruszenia przez powoda § 19 umowy Spółki i § 18 ust.6 umowy spółki mogła stanowić naruszenie obowiązków pracowniczych, podczas gdy obowiązki ujęte

w umowie spółki odnoszą się wyłącznie do stosunku korporacyjnego łączącego powoda ze spółką, nie zaś obowiązków pracowniczych, który wynika z umowy o pracę i kodeksu pracy.

c) przepisów prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż prawidłowo została wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę, podczas gdy:

- przyczyny zostały sformułowane w sposób zbyt ogólny,
- zarówno powód jak i osoby reprezentujące pozwaną tj. B. P. nie wiedzieli, co jest istotą zarzutów stawianych powodowi w wypowiedzeniu i usprawiedliwiających rozwiązanie z nim stosunku pracy. Konkretyzacja ta nastąpiła dopiero na etapie postępowania sądowego,
- wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny okazały się nieprawdziwe, niezawinione przez powoda lub na tyle nieistotne, iż nie uzasadniały one rozwiązania stosunku pracy.

W oparciu o powyższe zarzuty skarżący wniósł o orzeczenie na podstawie art. 45 § 1 k.p. o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach oraz na podstawie art. 47 k.p. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania a obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżący przytoczył szczegółową argumentację i wyjaśnienia w zakresie każdego z podniesionych zarzutów oraz powoływanych okoliczności.

W odpowiedzi na apelację z 8 czerwca 2020 r. pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie na powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wskazując, że podniesione przez Skarżącego zarzuty nie zasługują na uwzględnienie, a zaskarżony wyrok Sądu I instancji w całości odpowiada prawu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy dokonał analizy materiału dowodowego, poczynił ustalenia w zakresie stanu faktycznego oraz zastosował przepisy, skutkiem czego zaskarżony wyrok zawiera trafne i odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Co do zasady Sąd Okręgowy podziela dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Argumentacja skarżącego skupiła się przede wszystkim na zakwestionowaniu ustaleń Sądu Rejonowego mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia, tj. ustaleń faktycznych dotyczących przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazanych w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2017 r. Strona powodowa podniosła szereg zarzutów zmierzających do wzruszenia

w szczególności uznania przyczyn wypowiedzenia za konkretne i prawdziwe.

W tym też kontekście skarżący podniósł w apelacji szereg zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego i materialnego, których osiã uczynił dokonanie przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. oraz błędną wykładnię i nieprawidłowe zastosowanie art. 45 § 2 k.p. i art. 30 § 4 k.p. Po rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy stwierdził jednak, iż żaden

z podniesionych przez pozwaną zarzutów i argumentów nie mógł skutecznie poddać w wątpliwość przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe, dokonane w jego wyniku ustalenia ani też zastosowanie przepisów prawa materialnego.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wziął pod rozwagę podniesione przez skarżącego zarzuty dokonania oceny materiału dowodowego w sposób nieprawidłowy z perspektywy zasady swobodnej oceny dowodów określonej w art. 233 § 1 k.p.c., a więc w sposób dowolny, zamiast swobodny, sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego lub logicznego rozumowania, jak również w sposób stroniczy. Podniesione przez pozwanego zarzuty stanowiły podstawę sformułowania w apelacji zarzutów prawa materialnego, stąd też konieczność rozważenia ich w pierwszej kolejności.

Zasada swobodnej oceny dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c. polega na rozumowaniu w oparciu o wymogi wyznaczone przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Swobodna ocena dowodów nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego. Dokonując analizy materiału dowodowego sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98; z dnia 5 sierpnia 1999 r., II UKN 76/99; z dnia 19 czerwca 2001 r., UKN 423/00).

W orzecznictwie wskazuje się również, że dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których Sąd ten dopuścił się w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego

w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest również wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów jeżeli

z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmiennie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2001 r.,

IV CKN 970/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r.,

II CKN 817/00; także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 5 grudnia 2017 r., V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach

z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17).

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów podniesionych w apelacji Sąd Okręgowy nie dopatrywał się nieprawidłowości w dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleniach faktycznych mogących mieć istotne znaczenie z perspektywy zasadności skarżonego orzeczenia. Wprawdzie skarżący szczegółowo wskazał jakie okoliczności stanu faktycznego zostały w jego ocenie błędnie ustalone oraz zaprezentował argumenty przemawiające za taką właśnie oceną, niemniej jednak zarzuty te w znacznej mierze opierały się na przedstawieniu przez stronę powodową własnej interpretacji poszczególnych dowodów zebranych w sprawie przy jednoczesnym pominięciu innej części materiału dowodowego uznanego przez Sąd Rejonowy za wiarygodny i stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń. Mniej zaś koncentrowały się

na podważeniu sposobu rozumowania Sądu I instancji (wykazaniu sprzeczności, braku logiki, związków między treścią dowodu a ustalonym faktem) jakim Sąd ten kierował się przy ocenie dowodów oraz wywodzeniu z nich faktów. Wskazać przy tym należy, że strona powodowa nie kwestionowała oceny wiarygodności poszczególnych dowodów, w tym zwłaszcza zeznań świadków, co do zasady zarzucając jednak błędną ocenę materiału dowodowego i skupiając się natomiast na odmiennej interpretacji faktów, jakie z dowodów tych miały wynikać.

W kontekście powyższego Sąd Okręgowy przede wszystkim nie podzielił zarzutu błędnego ustalenia, że przyczyny wypowiedzenia były dla powoda zrozumiałe i jasne. W ramach tego zarzutu powód podkreślał ogólnikową treść oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3 lipca 2017 r. Wskazać jednak należy, że analiza spełnienia przez pracodawcę wymogu określonego

w art. 30 § 4 k.p. nie sprowadza się wyłącznie do analizy formalnej treści samej treści tego oświadczenia. Oceniając zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę, w tym analizując przyczynę i jej skonkretyzowanie rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę,

a nie ograniczać się jedynie do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być lakoniczne,

jeżeli strony sporu (przede wszystkim pracownik) wiedziały co się za nim kryje. Co więcej, wskazuje się, że pewna konkretyzacja wskazanej pracownikowi przyczyny wypowiedzenia w sądowym postępowaniu odwoławczym jest dopuszczalna, lecz tylko wtedy, gdy dotyczy to jedynie możliwości uzupełnienia opisu wskazanej przyczyny wypowiedzenia w oparciu o okoliczności oczywiście znane zwalnianemu pracownikowi, które występują jako sekwencja powiązanych związkiem przyczynowo-skutkowym zdarzeń objętych wskazaną na piśmie przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 1 marca 2017 r., II PK 382/15; z dnia 25 kwietnia 2019 r.,

I PK 19/18).

W realiach niniejszej sprawy faktem jest, że pracodawca sformułował treść wypowiedzenia w sposób dość ogólny, zwłaszcza w zakresie okoliczności mających uzasadniać utratę zaufania Rady Nadzorczej do powoda. Niemniej jednak w ocenie Sądu Okręgowego należało podzielić wnioski Sądu Rejonowego w zakresie stwierdzenia, że przyczyny wypowiedzenia były powodowi znane z uwagi na okoliczności wręczenia mu oświadczenia pracodawcy. Jak wynika z zebranych w sprawie dowodów, wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi wręczone podczas spotkania w dniu 3 lipca 2017 r., na którym byli obecni członkowie Rady Nadzorczej spółki oraz nowo powołany prezes jej zarządu B. P.. Zdaniem Sądu Okręgowego należy mieć na względzie zeznania samego powoda, który opisując okoliczności spotkania zeznał, iż miało ono trwać 2-3 godziny, a w jego trakcie miał zadawać pytania o przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę. Daje to podstawy

do stwierdzenia, że przyczyny wypowiedzenia wskazane ogólnie

w oświadczeniu pracodawcy zostały z powodem omówione wspomnianym wyżej spotkaniu. Z perspektywy zasad logiki i zasad doświadczenia życiowego zasadne jest bowiem przyjęcie, że kilkugodzinne uczestnictwo pracownika na spotkaniu dotyczącym wypowiedzenia mu umowy o pracę, na którym kwestia

ta jest omawiana, prowadzi do wyjaśnienia przyczyn tego wypowiedzenia. Bezsprzecznie powód zeznał również, że rozumiał przyczyny wypowiedzenia,

ale się z nimi nie zgadzał. Wprawdzie w uzasadnieniu apelacji strona powodowa powołując się na cytowany fragment zeznań powoda starała się wywieść,

że powód podejmował jedynie próby obrony i wyjaśnienia prawdziwych przyczyn wypowiedzenia, jednakże w ocenie Sądu Okręgowego treść tych zeznań obrazuje subiektywne odczucia powoda co o tego, że nie zgadza się

z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę twierdząc, że pracodawca kierował się innymi przyczynami, które

w przedmiotowym oświadczeniu nie zostały wskazane. Nie neguje to jednak prawdziwości stwierdzenia, że okoliczności wskazane w wypowiedzeniu zostały mu na spotkaniu przedstawione. Nie bez znaczenia w tym kontekście jest również fakt, że powód jako udziałowiec spółki oraz osoba pełniący w niej funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki

miał dostateczną o większości aspektów prowadzonej przez nią działalność, tym bardziej, że część świadków zeznała, iż powodowi były sygnalizowane problemy m. in. z prowadzeniem magazynu, składaniem raportów radzie nadzorczej czy też kontaktów z kontrahentem spółki (...), a więc dotyczących kwestii podniesionych w oświadczeniu umowy o pracę.

Stąd też oparcie się przez Sąd Rejonowy na zeznaniach powoda w części, w jakiej wskazał, że rozumiał przyczyny wypowiedzenia, jako świadczących o posiadaniu przez niego świadomości co do powodów wypowiedzenia mu umowy o pracę zdaniem Sądu Okręgowego należało uznać za mieszczące się w ramach swobodnej i tym samym dozwolonej oceny dowodów w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c. Powyższego nie zmieniały inne przytoczone przez powoda w apelacji okoliczności. W szczególności brak zrozumienia przyczyn wypowiedzenia przez świadków B. M. i A. O. nie miała żadnego znaczenia dla oceny stopnia konkretyzacji przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę oraz faktu jego zrozumienia przez powoda. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę muszą być zrozumiałe dla pracownika, a nie dla osób trzecich. Wymienieni wyżej świadkowie nie byli adresatami wypowiedzenia umowy o pracę, tym samym przyczyny wskazane w tym wypowiedzeniu nie musiały być dla nich zrozumiałe. W ocenie Sądu Okręgowego nic nie stało również na przeszkodzie temu, by pozwana decydując się na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę oparła się na informacjach wynikających z przeprowadzonego w spółce audytu sporządzonego przez S. S.. Audyt został zlecony przez radę nadzorczą spółki, co stanowi realizację kompetencji tego organu w zakresie sprawowania nadzoru nad jej działalnością. Strona powodowa nie wskazała również na to z czego miałby wynikać obowiązek przedstawienia powodowi raportu z audytu; w kontekście podniesienia w przyczynach wypowiedzenia kwestii poruszonych w raporcie zdaniem Sądu Okręgowego omówienie z powodem uzyskanych przez radę informacji z audytu należy uznać za wystarczające. Z zeznań B. P. wynika, że miał pobieżną wiedzę o okolicznościach wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i nie weryfikował tych przyczyn, co wynikało z faktu objęcia przez niego funkcji prezesa zarządu tuż przed rozwiązaniem stosunku pracy z powodem. O ile można zgodzić się z argumentem skarżącego co do tego, że nowy prezes zarządu spółki mógł nie być w stanie szczegółowo wyjaśnić przyczyn wypowiedzenia, o tyle jak wspomniano wyżej był on tylko jednym z uczestników spotkania w dniu 3 lipca 2017 r., na którym wręczono powodowi wypowiedzenie.

W kontekście powyższego za nietrafny należało uznać zarzut dokonania przez Sąd Rejonowy błędnej wykładni art. 30 § 4 k.p. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również,

że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy,

z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r., I PK 140/14; z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99). Jak wskazano powyżej, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił,

że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zostały z nim omówione na spotkaniu w dniu 3 lipca 2017 r. i były dla niego zrozumiałe,

co uprawniało ten Sąd do stwierdzenia, że przyczyny te zostały dostatecznie skonkretyzowane. Tym samym stwierdzić należy, że mimo ogólnego opisanie tych przyczyn w samej treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało ono dokonane z poszanowaniem zasady wyrażonej w art. 30 § k.p.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutów dotyczących dokonania przez Sąd Rejonowy nieprawidłowej oceny materiału dowodowego w zakresie okoliczności mających uzasadniać utratę zaufania i negatywną ocenę pracy powoda. W wypowiedzeniu umowy o pracę pracodawca wskazał,

że dotychczasowa współpraca powoda z Radą Nadzorczą spółki została oceniona negatywnie z uwagi na niezastosowanie się do postanowienie

§ 19 i § 18 ust. 6 umowy spółki oraz nieprawidłowe prowadzenie spraw spółki, w szczególności wykonanie płatności na rzecz kilku firm bez dokumentu księgowego (faktury) oraz błędne przyporządkowanie płatności, nieprawidłowe utrzymywanie relacji z kontrahentami spółki (skargi od kontrahentów), nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów oraz znaków akcyzowych, nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki oraz wyniki inwentaryzacji za 2016 rok (występujące istotne nadwyżki i niedobory), co w jego ocenie powodowało ryzyka dla spółki wiążące się z tymi nieprawidłowościami.

Po rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w zakresie co do tego, że zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwalał na uznanie powyższych przyczyn za prawdziwe.

W odniesieniu do pierwszej z wymienionych okoliczności Sąd Okręgowy wskazać należy, iż w materiale dowodowym znajduje się informacja z audytu dotyczącego sprawozdania finansowego za 2016 rok (k. 54 a.s.), zgodnie z którą zidentyfikowane zostały salda należności od kontrahentów (...), (...), (...) S.A., (...), (...) oraz (...) Company na kwotę 239.306,96 zł dla których zostały wykonane płatności, natomiast nie zidentyfikowano uprzednio faktur ujętych w księgach rachunkowych lub płatność została przyporządkowana do błędnego kontrahenta. Materiał dowodowy pozwalał na stwierdzenie, że powyższa kwestia stanowiła pokłosie problemów pozwanej spółki z prowadzeniem księgowości przez dotychczasowy podmiot zewnętrzny w latach 2015-2016

i z uwagi na powyższe we wrześniu 2016 roku powód podjął decyzję o zleceniu prowadzenia księgowości spółki B. M., który miał na celu usunięcie istniejących nieprawidłowości. Świadek ten potwierdził, że w firmie zdarzały się problemy z dokonywaniem płatności na rzecz kontrahentów bez wystawiania faktur. Znajduje to również pośrednio potwierdzenie w zeznaniach świadka A. N., który zajmował się księgowością spółki przed B. M. i który wskazał,

że zdarzały się sytuacje, w których brakowało dokumentów kosztowych

i że pojawiały się nadpłaty. Powoływane przez skarżącego fragmenty zeznań świadka B. M. nie stały w sprzeczności z tym co zeznał wcześniej, wskazując, że w spółce istniały problemy z dokonywaniem płatności na rzecz kontrahentów bez wystawiania faktur oraz błędne przyporządkowanie płatności do kontrahentów i że ów „proceder” udało mu się ostatecznie przerwać w 2017 roku. W świetle tych zeznań okoliczność, że ww. świadek nie był

w stanie w trakcie przesłuchania wskazać konkretnych przypadków braku fakturowania czy też błędnego przyporządkowania nie oznacza, że takie przypadki nie miały miejsca. Przy tym z analizy protokołu rozprawy z 11 września 2018 r. (k. 524v-430 a.s.) wynika, że prowadząc księgowość spółki świadek do końca 2017 roku wyjaśnił sprawy dotyczące około 85%-90% kontrahentów – w tym również wymienionych w informacji z audytu – przy czym jednocześnie zwrócił uwagę na trudności w wyjaśnieniu płatności dotyczących kontrahentów zagranicznych. Okoliczność ta nie zmienia jednak faktu – na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy – że osobą odpowiedzialną za nadzór nad prowadzeniem prawidłowej księgowości spółki był powód jako prezes zarządu i dyrektor generalny. Z zeznań świadka B. M. i A. N. wynika, że przyczyną problemów spółki z księgowością była nieprawidłowa komunikacja w zakresie obiegu dokumentów, co jako element związany z koordynacją działów spółki znajdowało się w zakresie obowiązków powoda. W tych okolicznościach zdaniem Sądu Okręgowego można było zatem uznać omawianą przyczynę za prawdziwą, bowiem z wymienionych wyżej dowodów wynika, iż w pozwanej spółce zdarzało się dokonywanie płatności na rzecz kontrahentów bez odpowiednich dokumentów oraz przy błędnym przyporządkowaniu,

choć kwestia podejmowanych przez powoda czynności w celu poprawy funkcjonowania księgowości spółki mogła rzutować na ocenę zasadności tej przyczyny.

Za prawidłową zdaniem Sądu Okręgowego należało również uznać ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy w zakresie ustaleń związanych ze wskazaną w wypowiedzeniu przyczyną nieprawidłowego utrzymywania relacji kontrahentami pozwanej spółki. Bezspornie część

z przesłuchanych w sprawie świadków wskazywała, iż współpraca z powodem układała się bez zarzutu i znalazło to odzwierciedlenie w ustaleniach poczynionych przez Sąd Rejonowy, który zważył, iż z większością kontrahentów

pozwaney współpraca układała się dobrze i nie mieli oni żadnych zastrzeżeń do powoda. Materiał dowodowy nie daje jednak jednoznacznych podstaw do uznania, że wobec powoda zastrzeżeń ze strony kontrahentów w ogóle nie było. Takiego samego wniosku nie można było wysnuć w przypadku współpracy z przedstawicielem (...).

Wbrew twierdzeniom skarżącego, Sąd Rejonowy odniósł się do korespondencji e-mail załączonej do pisma procesowego z 20 sierpnia 2019 r. (k. 555-579 a.s.), która w ocenie strony powodowej miała świadczyć o bardzo dobrej współpracy powoda z M. W. (1), reprezentującą spółkę (...). Treść tej korespondencji przedstawia współpracę między W. J., M. W. (1) oraz R. S. oraz dotyczy m.in. wyników sprzedażowych, ustaleń co do rozliczeń, czy planów aktywności. Wskazać jednak należy, że korespondencja pochodzi z okresu październik 2016 – luty 2017, a więc przed kwestionowanym przez skarżącego wiadomością e-mail z 13 kwietnia 2017 r. Z kolei treść wiadomości e-mail z 13 kwietnia 2017 r. ma wyraźnie charakter podsumowujący główne problemy we współpracy między (...) a (...). Wbrew twierdzeniom skarżącego wiadomość ta, sporządzona przez świadka M. W. (1), nie odnosiła się wyłącznie do przypuszczeń autora, lecz zawierała szczegółowy opis głównych problemów we współpracy między spółkami. W treści tej wiadomości wymieniono takie kwestie jak m.in. brak dystrybucji w dużych miastach i sprzedaży hurtowej, wysokie ceny w Europie Centralnej, ciągle zmiany pracowników w (...), brak skoordynowania działań pro konsumenckich, marketingowych, w social media, szkoleń i prezentacji, niską sprzedaż w 2017 roku, niedokończenia sklepu w P. oraz brak terminowych płatności. Trudno przy tym uznać powyższe kwestie – prócz wzrostu akcyzy – za obiektywnie pozostające poza zasięgiem odpowiedzialności powoda, który pełnił funkcję prezesa zarządu oraz dyrektora generalnego,

był więc odpowiedzialny za dbanie o poprawną współpracę z kontrahentem i niwelowanie nieprawidłowości, jakie mogłyby zaistnieć między kontrahentem a spółką. Co istotne, w przedmiotowej wiadomości wskazano, że jako dostawca (...) wyczerpał wszelkie sposoby wpływu na zarząd (...) i zmianę podejścia co do biznesu, rynku, klientów, polityki cenowej i marketingowej oraz że kolejne spotkania i ustalenia nie przyniosły w ostatnim roku zmian na lepsze. Powyższe problemy we współpracy z zarządem pozwaney spółki świadkiem M. W. (1) potwierdziła w swoich zeznaniach, zaś na fakt zgłaszania przez nią powyższych zastrzeżeń – prócz wspomnianej wyżej wiadomości – wskazywali w swoich zeznaniach również przesłuchani w sprawie członkowie rady nadzorczej Ł. B., R. J.

i J. M.. W swoich zeznaniach ww. świadkowie wskazywali również, że kontrahenci spółki, w tym spółka (...), zgłaszali im zastrzeżenia odnośnie współpracy z powodem. Z kolei świadek U. E. jedynie sygnalizowała brak zadowolenia niektórych kontrahentów spółki ze współpracy z powodem i w tym też zakresie Sąd Rejonowy jej zeznania uwzględnił, co wynika z uzasadnienia skarżonego rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu Okręgowego za niezasadne należało uznać również zarzuty dotyczące oceny dowodów w zakresie uznania prawdziwe i zasadne przyczyn wypowiedzenia dotyczące nieprawidłowości w prowadzeniu magazynu spółki. Argumentując powyższe zarzuty skarżący skupił się na podkreśleniu, że powyższe kwestie nie wchodziły w zakres jego obowiązków, jak również, że podejmował działania w celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania magazynu spółki. Zdaniem Sądu argument ten był jedynie częściowo zasadny. Jako prezes zarządu spółki i dyrektor generalny powód był bowiem odpowiedzialny m.in. za koordynację działalności wszystkich działów spółki oraz nadzorowanie podległej kadry kierowniczej, a także za sprawy kadrowe, obejmujące podpisywanie umów o pracę. Zasadne jest więc stwierdzenie, że powód był odpowiedzialny za sprawowanie nadzoru nad prawidłowym działaniem magazynu i jako osoba decyzyjna w spółce miał kompetencje, aby to egzekwować, w tym poprzez wydanie odpowiednich dyspozycji podległym sobie kierownikom magazynu czy też działu administracyjnego. Powyższego nie zmieniały cytowane fragmenty zeznań świadków A. O. i U. E. w zakresie ich odpowiedzialności za funkcjonowanie magazynu spółki oraz związane z nią sprawy pracownicze. Osoby te pracowały odpowiednio na stanowisku kierownika magazynu oraz kierownika ds. administracji, były to więc osoby, nad którymi powód sprawował nadzór.

Na tle poczynionych w sprawie ustaleń nie było również wątpliwości co do tego, że przed lipcem 2017 roku magazyn nie funkcjonował prawidłowo. Skarżący nie kwestionował ustaleń Sądu Rejonowego w tym zakresie. Z zeznań świadków A. O. i U. E. wynika, że w magazynie spółki panował bałagan spowodowany małą powierzchnią pomieszczenia oraz złą organizacją jego pracy. Świadkowie wskazali również, że w magazynie trudno było znaleźć poszczególne towary, a dodatkowo zdarzały się kradzieże.

W szczególności pierwszy z wymienionych świadków wskazywał, że podejmując zatrudnienie w pozwanej spółce na stanowisku kierownika magazynu zastał ów magazyn w „opłakanym stanie”. Okoliczności te pozwalały zatem na uznanie tej przyczyny wypowiedzenia za prawdziwą. Wprawdzie z materiału dowodowego wynika, że powód podejmował pewne czynności

w celu poprawy tego stanu rzeczy – do których należy zaliczyć przede wszystkim znalezienie większego pomieszczenia magazynowego w 2017 roku, co przyniosło poprawę w jego działaniu – jednakże omawiane nieprawidłowości istniały już wcześniej i powód miał świadomość o ich istnieniu. Z zeznań ww. świadków, lecz również świadków B. M. i A. N. wynika, że powodowi wielokrotnie zgłaszano problemy

w funkcjonowaniu magazynu, co pozwala przyjąć, iż miał tego świadomość. B. M. zeznał, że wielokrotnie sygnalizował powodowi jak powinien wyglądać magazyn i gdzie co powinno stać, lecz powód nie chciał przyjąć tego do wiadomości. Podobnie świadek A. N. zeznał,

iż powód skarżył się na nieprawidłowe funkcjonowanie magazynu. Z zeznań świadków nie wynika jednak, aby powód aktywnie działał w kierunku poprawy jego funkcjonowania. Na stwierdzenie powyższego nie miały wpływu również inne przytaczane przez powoda okoliczności, takie jak wsparcie U. E. w prowadzeniu rekrutacji pracowników magazynu czy też fakt istnienia procedury magazynowej. Argument, zgodnie z którym powód aktywnie wspierał U. E. w prowadzeniu rekrutacji sprowadzał się w istocie do powołania się na fragment zeznań tego świadka, w którym wskazuje,

że ostatecznie decyzja zatrudnieniu konkretnych pracowników należała do prezesa, co stanowi w istocie nic innego jak udział powoda w podejmowaniu finalnej decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika, a tym samym realizacji jego kompetencji określonej w zakresie obowiązków. Z zeznań tych nie wynika natomiast, aby powód prócz powyżej kwestii uczestniczył w rekrutacji nowych pracowników do magazynu. Z kolei sam fakt istnienia procedury magazynowej nie oznacza, że jest ona przestrzegana, tym bardziej, że dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że w magazynach panował nieporządek i zdarzały się kradzieże. Daje podstawy do stwierdzenia, iż mimo stworzenia stosownych regulacji ich przestrzeganie przez pracowników nie było w pełni egzekwowane.

Można zgodzić się z powodem co do tego, że okoliczność ta w pierwszej kolejności obciąża kierownika magazynu, jednakże jak wspomniano wyżej, jednym z głównych problemów w zarządzaniu pracą magazynu był fakt, iż znajdował się on zbyt małym pomieszczeniu, a co za tym idzie, rozwiązanie istniejących problemów wymagało podjęcia działań na wyższym szczeblu,

niż kierowniczym. Należy zgodzić się z argumentem Sądu I instancji co do tego, że zorganizowanie przyjęcia dużej ilości towarów z likwidowanej sieci sklepów (...) było odpowiedzialnością powoda jak prezesa zarządu i dyrektora generalnego. O ile na tle zebranych w sprawie dowodów istniały podstawy

do uznania przejęcie towarów likwidowanej sieci za wymagające pod kątem logistycznym, o tyle osobą odpowiedzialną za zagwarantowanie prawidłowego przejęcia towarów był powód, zaś mając wiedzę o trudnościach z jakimi się to wiąże mógł wydać odpowiednie dyspozycje mające na celu ich zniwelowanie. Taka sytuacja miała zresztą miejsce, bowiem z inicjatywy powoda spółka wynajęła dodatkową powierzchnię magazynową. Nie zmienia to jednak faktu, że problemy z funkcjonowaniem magazynu występował jeszcze przed bankructwem sieci (...) i wywołaną tym faktem koniecznością przejęcia towarów.

W ocenie Sądu Okręgowego bezspornie okoliczności związane

z funkcjonowaniem magazynu doprowadziły również do powstania istotnych nadwyżek i niedoborów, co zostało stwierdzone w wyniku inwentaryzacji za rok 2016, a także nieprawidłowego ewidencjonowania humidorów (opakowań na cygara) oraz znaków akcyzowych. Rozliczenie inwentaryzacji za 2016 rok prowadziło do stwierdzenia istnienia wartości nadwyżek w wysokości 175.803,35 zł oraz i niedoborów w wysokości 195.040,26 zł, a także licznych nadwyżek i niedoborów ilościowych. Znalazło to również potwierdzenie

w zeznaniach świadka B. M., księgowego współpracującego z pozwaną spółką, który wskazał, że liczba nieprawidłowości w powyższym zakresie, lecz również w zakresie ewidencjonowania humidorów i znaków akcyzowych była znaczna. Świadek wskazał, że wyniki inwentaryzacji za 2016 rok były skutkiem błędów popełnianych przy poprzednich inwentaryzacjach,

a ponadto wyjaśnił, że nie był w stanie przeprowadzić poprawnej inwentaryzacji znaków akcyzowych z uwagi na braki w ewidencji. W kontekście powyższego powód argumentował wprawdzie, że problemy stwierdzone w inwentaryzacji miały wynikać to przyczyn obiektywnych, spowodowanych nagłym zwiększeniem się stanów magazynowych oraz brakiem możliwości prowadzenia od początku księgowości wewnątrz spółki z powodu stanowiska (...) spółki (...). Również i w tym zakresie należało podzielić stanowisko Sądu Rejonowego co o tego, że powód jako prezes zarządu i dyrektor generalny był odpowiedzialny za sprawowanie nadzoru nad inwentaryzacją towaru, specjalnych opakowań wymaganych do jego prawidłowego przetrzymywania oraz znaków akcyzowych. Dotyczy to również kwestii znaków akcyzowych, za co wprawdzie odpowiedzialna była świadek U. E. – co sama wskazywała w swoich zeznaniach – lecz to powód odpowiadał za nadzór nad prawidłowym realizowaniem przez nią obowiązków w tym zakresie, zatem przypadku stwierdzenia nieprawidłowości miał możliwość wydania jej stosownych poleceń i dyspozycji. W odniesieniu

do argumentacji przedstawionej w apelacji w ocenie Sądu Okręgowego trudno natomiast przyjąć, aby występowanie nadwyżek i niedoborów wynikało

z nagłego zwiększenia się stanów magazynowych, bowiem jak wskazano wyżej, okoliczność ta dotyczyła 2016 roku, zatem nadwyżki i niedobory powstały przed koniecznością zmagazynowania towaru z sieci sklepów (...),

zaś w 2017 roku doszło dopiero do ich wykrycia w wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji. Z kolei szeroko opisana w apelacji kwestia związana rozbieżnych stanowisk powoda i wspólnika J. M., co do lokalizacji księgowości pozwanej spółki nie miała znaczenia na prawidłowość ustaleń

w powyższym zakresie. Zdaniem Sądu Okręgowego skarżący nie wykazał, aby okoliczność ta miała jakikolwiek wpływ na dokonywanie przez spółkę prawidłowych rozliczeń stanu magazynowego, humidorów i znaków akcyzowych. Nadto Sąd zważył, że twierdzenia powoda co do istnienia ze strony J. M. silnej opozycji wobec jego planu stworzenia działu księgowości w ramach spółki bądź zlecenia tego podmiotowi zewnętrznemu nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym, również

w cytowanych w apelacji fragmentach zeznań świadków, którzy wyrażali jedynie przypuszczenia co do powyższej okoliczności lub ujmowali ją jako informację zasłyszana, lecz nie potwierdzoną. Twierdzenia powoda w tym zakresie nie znajdują również potwierdzenia wobec faktu, że powód w 2016 roku nawiązał współpracę z zewnętrzną firmą księgową prowadzoną przez świadka B. M.. Sąd Okręgowy nie znalazł również uchybień w ustaleniu przez Sąd Rejonowy, że nie były sporządzane umowy wynajmu

i użyczenia kontrahentom humidorów. Cytowane w apelacji zeznania świadka B. P. dotyczą istnienia w ramach spółki szablonów umów użyczenia humidorów, nie zaś ich sporządzania; ponadto nie wynika z nich, czy takie szablony istniały w okresie pełnienia przez powoda funkcji prezesa zarządu.

Za nietrafny należało uznać również zarzut apelacji w zakresie kwestionowania zasadności przyczyny wypowiedzenia polegającej

na naruszeniu przez powoda postanowień § 19 i § 18 umowy Spółki oraz ustalenie, iż powód nie informował rady nadzorczej o niedostosowaniu wzoru raportu do potrzeb spółki. W tym kontekście skarżący powołał się na zeznania powoda co do tego, że miał informować radę nadzorczą spółki o kwestiach związanych z zawarciem umowy leasingu czy też wzorem umowy.

Wymaga jednak zaznaczenia, że prócz zeznań powoda – które Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne jedynie w takim zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w treści innych dowodów – żaden inny dowód nie pozwalał na dokonanie w tym zakresie ustaleń zgodnych z twierdzeniem strony powodowej. Wprawdzie w apelacji wskazano, że rada nadzorcza miała świadomość zawarcia przez powoda umowy leasingu oraz umowy kredytu w drodze wiadomości e-mail, o czym świadczy chociażby przesłanie przez

p. E. R. – osobistą sekretarkę p. J. M. skan jego dowodu osobistego konieczny do zawarcia umowy kredytu oraz osobiście w rozmowach, w tym w rozmowach telefonicznych, gdzie powód poinformował p. J. M. o konieczności zawarcia umowy leasingu z uwagi na kolizję drogową. Powyższa okoliczność nie zmienia jednak faktu, że do zawarcia

umowy leasingu oraz umowy kredytu w imieniu spółki powód jako osoba pełniąca funkcję prezesa zarządu spółki musiał uzyskać zgodę rady nadzorczej wyrażonej w drodze uchwały, zgodnie z § 19 ust. 4 i 5 w zw. z § 16 ust. 2 umowy spółki. Takiej zgody, co wynika z dokonanych w sprawie ustaleń, powód nie uzyskał. W kwestii nieprzystosowania wzoru raportu do potrzeb spółki Sąd Rejonowy odniósł się w uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia, wskazując, że wprawdzie przedstawiony przez pozwaną wzór raportu nie pasował do działalności prowadzonej przez pozwaną spółkę, przez co wygenerowanie prawidłowych danych zajęło powodowi i księgowemu 4 miesiące, jednak powód nie informował o tych problemach rady nadzorczej spółki. Okoliczność tą potwierdzały zeznania świadka Ł. B. a ponadto zaprzeczył temu również świadek J. M.. Powód nie wykazał natomiast, aby informował radę nadzorczą o nieprawidłowym wzorze czy też konieczności jego korekty. Okoliczność ta nie wynika z powołanych przez stronę powodową fragmentów zeznań samego powoda ani świadka B. M.. Powód wskazał jedynie, że same raporty były przedmiotem jakiejś dyskusji, jednakże nie wyjaśnił, na czym miała polegać. Okoliczność ta nie wynika również z faktu, że powód pozostawał z radą nadzorczą w kontakcie e-mailowym czy telefonicznym. Sam fakt kontaktu z radą nadzorczą nie oznacza bowiem, że informował radę o problemach ze wzorem raportów.

Z kolei argument strony powodowej co do tego, że uchybienie w zakresie przekazywania raportów miało jedynie charakter formalny nie neguje faktu, iż okoliczność ta miała miejsce. Wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, a tym samym nie jest konieczne podniesienie przez pracodawcę jedynie takich przyczyn wypowiedzenia, które byłyby związane z zaistnieniem po jego stronie jakiegokolwiek szkody spowodowanej kwestionowanym zachowaniem pracownika.

Konsekwencją uznania powyższych zarzutów za niezasadne był brak skutecznego zakwestionowania przez stronę powodową dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych w zakresie prawdziwości okoliczności stanowiących przyczyny wypowiedzenia. W tym zaś stanie rzeczy, zastosowanie przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego dotyczących wypowiedzenia umowy o pracę, tj. art. 45 § 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. należało uznać za prawidłowe. Wymaga przy tym zaznaczenia, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia umowy między pracownikiem i pracodawcą a przyczyna, z powodu której następuje wypowiedzenie nie musi mieć szczególnej doniosłości. Przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane udowodnienie zawinionego działania pracownika. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być oczywiście konkretna i rzeczywista, nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy. Na tym tle utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych. Utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu

o wypowiedzeniu umowy o pracę (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., II PK75/17; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97; z dnia 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07; z dnia 6 grudnia 2001 r., I PKN 715/00; z dnia 28 października 1998 r.,).

Jak wspomniano na wstępie, jako przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę pozwany wskazał odwołanie go z funkcji prezesa zarządu przez radę nadzorczą spółki, utratę zaufania niezbędnego do wykonywania obowiązków, negatywną ocenę dotychczasowej współpracy powoda z radą nadzorczą z uwagi na niedostosowanie się do postanowienia § 19 umowy spółki i § 18 ust. 6 umowy spółki oraz nieprawidłowe prowadzenie spraw spółki. Powołane przez pracodawcę okoliczności stanowiące przyczyny wypowiedzenia były prawdziwe. Z dokonanych w sprawie ustaleń wynika, że po stronie powoda wystąpiły nieprawidłowości w prowadzeniu spraw spółki, związane m. in.

z realizacją płatności na rzecz kontrahentów, utrzymywaniem relacji z kontrahentem (...), czy też w szczególności prowadzeniem magazynu, co miało bezpośredni skutek w postaci nieprawidłowości w inwentaryzacji humidorów i znaków akcyzowych oraz skutkowało powstaniem nadwyżek

i niedoborów. Nie zostało również skutecznie wzruszone ustalenie co do faktu,

że powód nie uzyskał zgody rady nadzorczej w formie uchwały na zawarcie umów leasingu i kredytu oraz nie przedkładał prawidłowych raportów radzie nadzorczej, a tym samym nie zastosował się do postanowień § 19 i § 18 ust. 6 umowy spółki. Przeprowadzone przez Sąd Rejonowy postępowanie dowodowe potwierdza, że wszystkie powołane przez pozwaną okoliczności faktycznie miały miejsce. Niewątpliwie powód jako osoba pełniąca funkcję prezesa zarządu i dyrektora generalnego był odpowiedzialny za prawidłowe prowadzenie spraw spółki, w tym też sprawowanie nadzoru nad działalnością poszczególnych jej działów, w których dochodziło do opisanych powyżej nieprawidłowości, a ponadto spoczywały na nim obowiązki wynikające

z umowy spółki. Tym samym wystąpienie nieprawidłowości w powyższym zakresie mogło stanowić obiektywną przesłankę do dokonania negatywnej oceny pracy powoda oraz utraty do niego zaufania, w szczególności, że rola powoda w spółce uzasadniała dokonanie takiej oceny z perspektywy bardziej rygorystycznych kryteriów niż w przypadku szeregowego pracownika, a nawet pracownika kadry kierowniczej. W kontekście powyższego należy wskazać,

że wprawdzie z materiału dowodowego wynikały pewne okoliczności przemawiające na korzyść powoda, jak choćby to, że podejmował on pewne czynności w celu poprawy funkcjonowania magazynu, jednakże nie prowadziły one do uniknięcia nieprawidłowości w zakresie inwentaryzacji towarów czy też opakowań na cygara i znaków towarowych. Na korzyść powoda mogły natomiast świadczyć podjęte przez niego czynności w celu poprawy nieprawidłowości istniejących w zakresie dotychczasowej księgowości.

Sąd Okręgowy zważył przy tym, odmiennie niż Sąd Rejonowy, że mimo potwierdzenia faktu występowania w spółce problemów z dokonywaniem płatności na rzecz kontrahentów bez stosownych dokumentów, już we wrześniu 2016 roku powód zlecił prowadzenie księgowości B. M., co przyczyniło się do usunięcia dotychczasowych problemów w tym zakresie

i co ostatecznie przyniosło pozytywne efekty w ramach tego aspektu działalności pozwanej spółki. Na tle jednak pozostałych nieprawidłowości nie było to jednak wystarczające do obalenia zarzutu nieprawidłowego prowadzenia spraw spółki stanowiącego przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Równie prawidłowo Sąd I instancji ustalił, że w rozpoznawanej sprawie powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu pozwanej spółki i stanowiło to wystarczającą (uzasadnioną) przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem. W orzecznictwie wskazuje się, że stosownie do treści art. 203 § 1 k.s.h., członek zarządu spółki z o.o. może być w każdym czasie odwołany uchwałą zgromadzenia wspólników, a więc nie jest potrzebne wskazanie przyczyny odwołania. W tym stanie rzeczy odwołanie ze stanowiska członka zarządu spółki, które nie zostało skutecznie podważone w trybie przepisów prawa handlowego, z reguły stanowi przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.) pracownikowi zatrudnionemu w charakterze członka tego zarządu (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 stycznia

2000 r., I PKN 479/99; z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 388/97). Tej ocenie zdaniem Sądu Okręgowego nie stało na przeszkodzie łączenie przez powoda funkcji prezesa zarządu spółki oraz stanowiska dyrektora generalnego. Niezależnie bowiem od określenia stanowiska w umowie o pracę, zakres obowiązków i kompetencji powoda był zbieżny z obowiązkami

i kompetencjami członka zarządu spółki kapitałowej. W tym też zakresie skarżący wykazywał się pewną niekonsekwencją wskazując z jednej strony,

że okoliczność podjęcia uchwały o odwołaniu powoda z funkcji prezesa zarządu nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia z uwagi na osadzenie powoda

w relacji pracowniczej jako dyrektora generalnego, z drugiej zaś wskazuje,

że nie można zarzucać mu naruszenia postanowień umowy spółki w zakresie nieprawidłowości w raportowaniu z uwagi na fakt, iż jego obowiązek w tym zakresie wynikał z obejmowanej przez niego funkcji prezesa zarządu spółki.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było w pełni zasadne i odpowiada prawu zarówno pod kątem oceny materiału dowodowego, ustaleń faktycznych, jak i rozważań prawnych. Skarżący nie wykazał zasadności prezentowanej linii argumentacyjnej i nie przedstawił zarzutów mogących kwestionować wyrok Sądu Rejonowego wzruszyć. W toku postępowania nie doszło do nieważności postępowania, a przedmiot sporu został rozpoznany, nie zaistniała także konieczność uzupełnienia materiału dowodowego. Brak jest więc podstaw do uchylecia lub zmiany zaskarżonego orzeczenia w rozumieniu art. 386 § 2 i 4 k.p.c. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwaną jako niezasadną, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 2 sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c., zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę w wysokości ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.).

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk