

# UZASADNIENIE

Powód J. W. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. domagał się ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 20 lipca 2015 r. na czas nieokreślony. Nadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX P 609/15. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż w dniu 20 lipca 2015 r. zawarł z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze 3/5 etatu. Od dnia 31 lipca 2015 r. do dnia złożenia pozwu przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformował pracodawcę przesyłając stosowne zaświadczenie lekarskie za pośrednictwem pocztowej przesyłki poleconej. Zaznaczył, że w dniu 3 sierpnia 2015 r. pozwana doręczyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a zgodnie z dyspozycją zawartą w art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zatem złożone oświadczenie jest bezskuteczne.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Swoje stanowisko argumentowała tym, że pismem z dnia 19 sierpnia 2015 r. pozwana oświadczyła o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej z powodem w dniu 20 lipca 2015 r. Powód odwołał się od tej decyzji do tut. Sądu. Wskazała, iż zgodnie z art. 60 k.p. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, a zatem powód może żądać wyłącznie odszkodowania, co nie ma odzwierciedlenia w żądaniu pozwu.

W kolejnym pozwie powód zgłosił żądanie przywrócenia do pracy w pozwanej na stanowisku Dyrektora Biura (...) (...) na warunkach określonych w umowie o pracę zawartej pomiędzy stronami w dniu 20 lipca 2015 r. Nadto domagał się zasądzenia kosztów postępowania według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego. Sprawa została zadekretowana pod sygn. akt IX P 672/15. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż oświadczeniem z dnia 19 sierpnia 2015 r. pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na nakłanianiu pracowników pozwanej do składania wypowiedzeń umów o pracę z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia w celu czasowego uniemożliwienia nowo powołanemu zarządowi pozwanej prowadzenia działalności oraz na zatwierdzaniu, mimo braku uprawnień, poleceń przelewów wypłat na rzecz pracowników pozwanej premii uznaniowej w wysokości nieprzewidzianej regulaminem wynagrodzenia, co miało istotny wpływ na stan finansów pozwanej. Powód wyjaśnił, że pracownicy pozwanej spółki już wiele miesięcy wcześniej składali masowo wnioski o rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z jednoczesnymi wnioskami o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z powodu niejasnej sytuacji spółki, a także przedłużającego się konfliktu pomiędzy właścicielami pozwanej. Odnosząc się do kolejnego zarzutu powód wskazał, iż wysoka premia została wypłacona pracownikom za ich rzetelną i sumienną pracę na rzecz pozwanej, a powyższe wypłaty dokonane zostały przez umocowany do podejmowania takich decyzji zarząd w osobie prezes I. L. (1), która zgodnie z obowiązującym podziałem obowiązków zajmowała się sprawami pracowniczymi, a powód dokonał jedynie autoryzacji przelewu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, nadto o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, iż istotną okolicznością dla rozstrzygnięcia sprawy jest fakt, iż powód jest ojcem I. L. (1), która została odwołana z pełnionej funkcji w dniu 31 lipca 2015 r. Podkreśliła, iż powód nie wyjaśnił związku sporu pomiędzy właścicielami pozwanej z masowym występowaniem z wnioskami o rozwiązanie umowy o pracę, z jednoczesnym wnioskiem o zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Zaznaczyła, iż chociażby analiza list obecności pracowników za okres od stycznia do sierpnia 2015 r. wskazuje, iż „lawinowe

wypowiedzenia” nie miały miejsca. Nadto wskazała, iż z dniem 17 lipca 2015 r. powodowi została odwołana prokura z uwagi na utracone zaufanie, a zatem autoryzowanie poleceń wypłaty zostało dokonane bez stosownego umocowania.

Postanowieniem z dnia 10 kwietnia 2017 r. tut. Sąd na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawy do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia z uwagi na zachodzącą między nimi łączność i postanowił prowadzić dalsze postępowanie pod sygn. akt IX P 672/15.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód jest jednym z trzech wspólników pozwanej spółki, którą zawiązał z E. O. w 1988 r. Pozostali dwaj to E. O. i L. S.. Powód od był prezesem zarządu pozwanej, zaś E. O. był wiceprezesem. L. S. z uwagi na karalność nie zasiadał w organach pozwanej. Natomiast od 2009 r. zaczął pełnić funkcję dyrektora - prezesa zarządu w spółce (...), w której pozwana była większościovym udziałowcem. W pozwanej zatrudnienie znajdowali też członkowie rodzin wspólników i ich znajomi. Niektórzy z nich pełnili funkcje w organach pozwanej.

Z czasem pojawił się konflikt związany z prowadzeniem spółki między powodem i E. O. po jednej stronie i L. S. po drugiej. Z tym ostatnim w 2012 rozwiązano umowę o pracę w spółce (...), gdyż stwierdzono, że współtworzył spółkę konkurencyjną i objął 20% udziałów w jej kapitale zakładowym. Pracę w pozwanej straciła też jego żona. Prezesem zarządu pozwanej została córka powoda I. L. (1), a powoda powołano prokurentem.

L. S. deklarował chęć wyzbycia się swoich udziałów. Wspólnicy nie doszli jednak do porozumienia w tej kwestii. Ostatecznie więc zainicjował postępowanie sądowe o rozwiązanie spółki wskazując, że zarząd spółki wyprzedaje jej majątek i dopuszcza się nepotyzmu. Zaczął też inicjować różnego rodzaju postępowania kontrolne wobec pozwanej.

Jeszcze w maju 2015 r. L. S. zgłaszał zarządowi pozwanej chęć sprzedaży swoich udziałów. Jednocześnie prowadził rozmowy z E. O., z pominięciem powoda, w kwestii wsparcia go w wysiłkach o zdobycie kontroli nad spółką.

Pracownicy pozwanej mieli świadomość konfliktu między udziałowcami. Część z nich, z uwagi na znajomość z poszczególnymi wspólnikami, opowiadała się po konkretnej jego stronie, część zachowała natomiast neutralność.

Niektórzy z nich kierowani niepewnością co do dalszego funkcjonowania spółki, i związaną z tym trudną atmosferą pracy, chcieli rozwiązać umowy o pracę. W związku z tym w czerwcu 2015 r. doszło do ich spotkania z E. O. i I. L. (1). Zapewniono ich wówczas, że dojdzie do porozumienia, a spółka nadal będzie istnieć.

Dnia 15 czerwca 2015 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie oddalił powództwo L. S. o rozwiązanie spółki uznając, że realizuje ona swój cel mimo konfliktu między udziałowcami.

Wcześniej jednak L. S. porozumiał się z E. O. co do przejścia władzy w spółce, czego efektem było to, iż w dniu 17 lipca 2015 r. E. O. odwołał prokurę powoda tłumacząc to utratą zaufania do niego.

Stało się wówczas realnym, że na najbliższym zgromadzeniu wspólników pozwanej, zaplanowanym na 31 lipca 2015 r., dojdzie do zmian w zarządzie poprzez włączenie do niego osoby L. S..

Wtedy to grupa pracowników sprzyjająca powodowi w osobach: D. C., I. P., T. W., W. K., P. W., Z. B. i J. B., w porozumieniu z I. L. (2) uzgodniła, że w wypadku odwołania I. L. (2) z funkcji prezesa zarządu i powołania w jego skład (...), złożą wypowiedzenia ich umów o pracę. Nie chcieli oni współpracować z L. S.. Nadto taki manewr miałby dodatkowo zakłócić pracę pozwanej po ewentualnych zmianach w składzie zarządu. Powód nie nakłaniał ich do tego. Pracownicy na temat składania wypowiedzeń rozmawiali między sobą. Informacje o takim planie rozpowszechniał T. W., I. L. (1) i I. P..

Trzy dni po odwołaniu prokury powoda I. L. (1) jako prezes zarządu pozwanej zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony, na mocy której powodowi powierzono w pozwanej spółce stanowisko dyrektora biura (...).

Stanowisko nie istniało wcześniej w strukturze pozwanej. Utworzone zostało, gdyż prezes zarządu uznała, iż potrzebne jest przeprowadzenie analizy w w/w kwestiach.

W dniu 31 lipca 2015 r. odbyło się nadzwyczajne zgromadzenie wspólników pozwanej, na którym głosami L. S. i E. O. odwołano I. L. (1) z funkcji prezesa zarządu i powołano na to stanowisko L. S.. Jego żonę powołano na stanowisko prokurenta.

I. L. (1) następnie przekazała J. B. projekty oświadczeń o wypowiedzeniu umów D. C., I. P., T. W., W. K., P. W., Z. B. i J. B. oraz projekty ich wniosków o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia – umieszczając na nich swój podpis.

Nowy zarząd niezwłocznie powołał komisję zdawczo-odbiorczą, której zadaniem było przejęcie m.in. stanowiska powoda, i której członkowie jeszcze 31 lipca 2015 r. weszli w posiadanie przekazanego J. B. pliku projektów oświadczeń o wypowiedzeniu umów o pracę oraz wniosków o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia (od 1 sierpnia do 31 października 2015 r.). W ich treści wskazano imię i nazwisko pracowników pozwanego tj. D. C., I. P., T. W., W. K., P. W., Z. B. i J. B.. Wszystkie opatrzone były datą „17 lipca 2015 r.” i podpisem I. L. (1). Podpisy pracowników I. P., W. K., P. W., Z. B. widniały tylko na wnioskach o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy. Pozostałe dokumenty nie były podpisane.

Zarząd rozwiązał też bez wypowiedzenia umowy o pracę z I. L. (1) oraz T. W..

***Dowód:***

- umowa k. 14,
- uzasadnienie k. 36-53v, 91-110,
- pismo z 05.05.15 r. k. 54,
- protokół k. 79-86,
- pisma z 31.07.15 r. k. 87-88,
- notatka k. 120,
- oświadczenia oraz wnioski k. 143-149,
- pismo z 17.07.15 r. k. 150,
- zeznania T. W. k. 198-199,
- zeznania J. B. k. 199-199v,
- zeznania W. K. k. 244-244v,
- zeznania P. W. k. 244v-245,
- częściowo zeznania K. S. k. 245-245v,
- zeznania I. L. (1) k. 249-250,
- zeznania M. K. (1) k. 250-250v,
- zeznania R. K. k. 250v,

- zeznania J. Ł. k. 256v-257,
- zeznania A. J. k. 257,
- zeznania D. C. k. 268v-269.

Powód od października 2012 r. figurował w umowie zawartej przez pozwaną o prowadzenie rachunku bankowego przez Bank Spółdzielczy w C. jako osoba upoważniona do dysponowania środkami pieniężnymi na rachunku.

W dniu 30 lipca 2015 r. I. L. (1) podjęła decyzję o przyznaniu premii uznaniowej pracownikom pozwanej. Powód nie brał udziału w procesie decyzyjnym. Natomiast podpisał zlecone przez I. L. (1) dyspozycje przelewów środków na premie uznaniowe dla pracowników: I. P., D. C., H. Z., K. K., J. B., W. K., Z. B., P. W. i T. W.. Podpisał się też na wystawionych z datą 31 lipca 2015 r. poleceniach przelewów wynagrodzeń.

W wyniku decyzji I. L. (1):

- I. P. otrzymała 7.210 zł premii przy zarobkach wynoszących 3.800 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 380 zł do 1.520 zł,
- D. C. otrzymała 2.880 zł premii przy zarobkach wynoszących 2.400 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 240 zł do 960 zł,
- H. Z. otrzymała 5.126,50 zł premii przy zarobkach wynoszących 2.870 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 287 zł do 1.148 zł,
- K. K. otrzymała 3.385 zł premii przy zarobkach wynoszących 2.300 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 230 zł do 920 zł,
- J. B. otrzymała 2.747 zł premii przy zarobkach wynoszących 2.260 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 226 zł do 904 zł,
- W. K. otrzymał 1.871,50 zł premii przy zarobkach wynoszących 1.970 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 197 zł do 788 zł,
- Z. B. otrzymał 2.166 zł premii przy zarobkach wynoszących 2.280 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 228 zł do 912 zł,
- P. W. otrzymał 1.871,50 zł premii przy zarobkach wynoszących 1.970 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 197 zł do 788 zł,
- T. W. otrzymał 4.750 zł premii przy zarobkach wynoszących 5.500 zł i wcześniej przyznawanych premiach w przedziale od 500 zł do 2.000 zł.

Prócz powoda umocowanie do dysponowania środkami pieniężnymi na rachunku bankowym pozwanej posiadali również inni pracownicy pozwanej. Umocowanie to nie było związane z sprawowaniem funkcji w zarządzie, czy z prokurą.

**Dowód:**

- karta wzorów podpisów k. 61-62,
- karty wynagrodzeń k. 155-166,
- wydruki poleceń przelewów k. 167-169

- zeznania T. W. k. 198-199,
- przesłuchanie J. W. k. 378-378v.

Zarząd pozwanej działając już w nowym składzie podniósł wysokość wynagrodzeń niektórych pracowników.

**Dowód:**

- zeznania J. S. k. 256
- zeznania I. L. (3) k. 256v,
- zeznania M. K. (2) k. 269,
- przesłuchanie J. W. k. 378-378v.

Od dnia 31 lipca 2015 r. powód był niezdolny do pracy na skutek choroby. W jej trakcie, 3 sierpnia 2015 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę podając jako przyczynę cofnięcie prokury oraz utratę zaufania, w szczególności poprzez wchodzenia w kompetencje zarządu spółki po odwołaniu z prokury, w tym podpisywaniu przelewów bankowych dotyczących płatności spółki oraz zawarcie pozornej umowy o pracę na nieistniejącym stanowisku.

**Dowód:**

- zaświadczenie k. 15,
- pismo z 31.07.15 r. k. 16,
- przesłuchanie J. W. k. 378-378v.

Następnie, w oświadczeniu doręczonym powodowi 24 sierpnia 2015 r. pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. W jego treści wskazała, że 31 lipca 2015 r. powzięła wiedzę, że tego dnia po odbyciu nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników powód wspólnie i w porozumieniu z T. W. oraz I. L. (1) nakłaniał pracowników pozwanej do składania wypowiedzeń umów o pracę z wnioskiem o zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, w celu czasowego uniemożliwienia nowemu prezesowi zarządu prowadzenia działalności gospodarczej. Powodowi zarzucono też, że mimo braku uprawnień do reprezentacji spółki zatwierdził wraz z I. L. (1) przelewy wpłat na rzecz pracowników pozwanej premii uznaniowej w wysokości nieprzewidzianej regulaminem wynagradzania, co miało wpływ na stan finansów spółki.

**Dowód:**

- pismo z 19.08.15 r. k. 20.

**Sąd zważył, co następuje:**

W niniejszym postępowaniu przedmiotem oceny Sądu były żądania powoda wynikające zarówno z wypowiedzenia umowy o pracę, jak i jej rozwiązania bez wypowiedzenia. W pierwszej kolejności należało dokonać oceny oświadczenia pozwanego złożonego powodowi w dniu 24 sierpnia 2015 r. w przedmiocie rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dopiero ustalenie, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie było wadliwe, aktualizowało obowiązek Sądu oceny zasadności przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, które doręczono powodowi w dniu 3 sierpnia 2015 r.

Przyjmuje się bowiem, że zgodnie z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powoduje taki skutek, że badanie wypowiedzenia jest bezprzedmiotowe. O ile umowa o pracę została rozwiązana zgodnie z prawem, to zupełnie

bez znaczenia dla jej bytu jest to, czy została uprzednio wypowiedziana (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2005 r., sygn. akt III PK 44/05, wyrok Sądu Najwyższego z 22 lipca 2008 r., sygn. akt II PK 361/07).

Podstawę roszczenia powoda w omawianym zakresie stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z nim 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Ocena zasadności decyzji pozwanej uzależniona była od ustalenia, czy zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż tylko takie ich naruszenie umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, w szczególnych okolicznościach.

Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że mieszczą się w tym pojęciu trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11, wyrok tego Sądu z 24 maja 2011 r., sygn. III PK 72/10).

Pozwana dopatrywała się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda w:

- nakłanianiu pracowników po nadzwyczajnym zgromadzeniu wspólników w dniu 31 lipca 2015 r. wspólnie i w porozumieniu z T. W. oraz I. L. (1), do składania wypowiedzeń umów o pracę z wnioskiem o zwolnienie od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, w celu czasowego uniemożliwienia nowemu prezesowi zarządu prowadzenia działalności gospodarczej,
- bezprawnym zatwierdzeniu wraz z I. L. (1) przelewów wypłaty premii uznaniowej na rzecz pracowników pozwanej, której wysokość nie była przewidziana regulaminem wynagradzania.

Materiał dowodowy pozwolił na potwierdzenie, że między udziałowcami pozwanej istniały wrogie relacje. Z uwagi na to, że zatrudnianie pracowników w pozwanej odbywało się w pewnej mierze według klucza pokrewieństwa i znajomości z udziałowcami, normalnym tego efektem było przeniesienie tego konfliktu na pracowników i wytworzenie podziałów między nimi, choć nie tak poważnych, jak te między wspólnikami. Było to wyraźnie widoczne podczas przesłuchań świadków w osobach obecnych i byłych pracowników pozwanej. Tym samym zostali oni wplątani w rozgrywki udziałowców, co pewnie nie pozostało bez wpływu na ich relacje przed Sądem odnośnie okoliczności faktycznych sprawy.

T. W. zaprzeczył, by powód nakłaniał pracowników do składania wypowiedzeń umowy o pracę. Miały one zostać złożone spontanicznie jeszcze przed oddaleniem powództwa o rozwiązanie spółki. Następnie jednak odbyło się spotkanie I. L. (1) z pracownikami, po którym zostały one wycofane. Następnie, po odwołaniu prokury powoda, część pracowników obawiała się powrotu L. S. do władz spółki. Część natomiast oczekiwała na to. Przeciwnicy nadchodzących zmian zdecydowali się w tej sytuacji na ponowne złożenie wypowiedzeń, których projekty oparto na jednym wzorze.

J. B. zeznała, iż atmosfera w pracy związana z przepychankami między udziałowcami była na tyle niekorzystna, że wywoływała stres i trudno było wykonywać swoje obowiązki służbowe. Odbywały się spotkania pracowników, w spółce trwały różne kontrole i nikt nie wiedział, ile ta sytuacja potrwa. Pracownicy między sobą rozmawiali o dalszych losach

swojego zatrudnienia. Zorganizowano nawet strajk włoski. Potwierdziła zeznania T. W., że część pracowników złożyła wypowiedzenia umów o pracę i to, że doszło do spotkania pracowników z zarządem i w jego trakcie zapewniano ich, że wspólnicy są bliscy osiągnięcia kompromisu. W efekcie wypowiedziom tym nie nadano dalszego biegu. Szanse na poprawę atmosfery pracy zmniejszyły się po odwołaniu prokury powoda. Wtedy ponownie część pracowników zdecydowała się na złożenie wypowiedzeń. Ich projekty sporządzono przy jej komputerze w oparciu o ten sam szablon. Sama świadek nie widziała możliwości współpracy z L. S. z uwagi na swoje wcześniejsze doświadczenia. Zaprzeczyła temu, by powód namawiał ją do zwolnienia się z pracy.

Także I. P. odczuwała wysokie napięcie w pracy. Apogeum nastąpiło w czerwcu 2015 r., kiedy to część pracowników złożyła oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, a część wzięła urlopy na żądanie. Dzięki zapewnieniom I. L. (1) co do bliskiego porozumienia wspólników, pracownicy ostatecznie nie zdecydowali się na odejście z pracy. Jednak próby uspokojenia sytuacji spełzyły na niczym po 17 lipca 2015 r. Po tym część pracowników ponownie złożyła wypowiedzenia umów. Zostały one sporządzone na jednym komputerze. Także i ona nie była nakłaniana przez powoda do jakichkolwiek działań i nie słyszała, by robił to w odniesieniu do innych pracowników. Wypowiedzenie było jej przemyślaną decyzją.

Kolejny świadek – W. K., również nie był przez nikogo, w tym powoda, nakłaniany do zwolnienia się z pracy. Zamierzał już wcześniej rozwiązać umowę z uwagi na brak wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Skądinąd jest obecnie w sporze sądowym z pozwaną o to świadczenie. Potwierdził, iż o sytuacji między wspólnikami mówili wszyscy pracownicy. To samo zeznał P. W. – współpracownik i zmiennik W. K..

Natomiast w innym tonie wypowiadała się K. S. – żona obecnego prezesa zarządu pozwanej i obecny jej prokurent. Od R. K. dowiedziała się, iż powód wpływał na pracowników, by ci zrezygnowali z pracy. Słyszała też „od ludzi”, że wraz z I. L. (1) nakłaniał do tego D. C.. Przyznała jednocześnie, że R. K. nie był pracownikiem pozwanej przed 31 lipca 2015 r. Pracował dla niej kilka lat wcześniej.

Wobec tych stwierdzeń świadka, będącego jednocześnie członkiem najbliższej rodziny obecnego prezesa zarządu pozwanej, nie sposób ocenić ich jako wiarygodne w w/w kwestii. W szczególności o rzekomym nakłanianiu wiedziała tylko ze słyszenia od osoby, która w pozwanej nie pracowała przed zmianą w składzie zarządu, a także od innych osób, których nie potrafiła wskazać.

Nie można było się spodziewać, by i kolejny świadek był całkowicie neutralny w konflikcie między wspólnikami. Chodzi o I. L. (1) – córkę powoda i jednocześnie odwołanego w dniu 31 lipca 2015 r. prezesa zarządu pozwanej. Nie mniej jednak potwierdziła ona okoliczności przywołane przez T. W., J. B., W. K. i P. W.. Sytuację w pracy określiła jako napiętą i stresującą w związku z relacjami wspólników, procesem o rozwiązanie spółki. W procesie tym pracownicy składali zeznania i uwidocznili się wśród nich podział na zwolenników i przeciwników L. S.. Ci drudzy w związku z możliwymi zmianami w zarządzie mieli obawy o swoje dalsze zatrudnienie i poszukiwali innej pracy. Część z nich w czerwcu 2015 r. złożyła wypowiedzenia umów o pracę, ale zostały one im zwrócone po spotkaniu z E. O.. Ponowiono je po odwołaniu prokury powoda, bo zainteresowani pracownicy obawiali się powrotu L. S. do spółki. Powód nie angażował się w powiększanie grona rezygnujących z pracy.

M. K. (1) przyznała, że pracę w pozwanej straciła przez powoda w 2014 r., gdyż polecił ją zwolnić. Nadto podała, że po ujawnieniu oświadczeń o wypowiedzeniu pytała „ludzi” o motywy ich decyzji. Usłyszała wówczas, że byli namawiani do tego przez powoda. Niestety nie potrafiła powiedzieć, kto konkretnie udzielił jej takich informacji, stąd jej relacja w tym zakresie ze względu na ogólnikowość, nie mogła stanowić podstawy ustaleń faktycznych.

Jej małżonek R. K., który decyzją nowego zarządu pozwanej został dyrektorem i prokurentem pozwanej zeznał, że pracowników namawiano do składania wypowiedzeń by sparaliżować pracę pozwanej. Było o tym głośno w C. w drugiej połowie lipca 2015 r. Takiej informacji udzielił mu też E. O., E. J. oraz M. K. (2). Choć nastąpiła tu pewna konkretyzacja adresatów nakłaniania, to nadal wynikała ona wyłącznie z relacji innych osób, a nie bezpośrednich spostrzeżeń świadka.

Świadek J. S. zeznał, że w firmie zaczęło się źle dziać. Od pracowników dowiedział się, że odbyło się spotkanie z powodem. Jeden z jego uczestników G. Ż. powiedział mu, że powód zabiegał o poparcie poprzez złożenie wypowiedzeń. Miało to zapobiec przejściu firmy przez obecnego szefa. Więcej szczegółów nie potrafił podać. On sam wypowiedzenia nie złożył. Nowy zarząd podwyższył mu wynagrodzenie za pracę.

Relację świadka można byłoby uznać za wiarygodną, gdyby znalazła potwierdzenie w zeznaniach innych osób, w szczególności G. Ż.. Tak się jednak nie stało. Wiedza G. Ż. o okolicznościach istotnych na rozstrzygnięcia sprawy była niewielka. Ze słyszenia wiedział, że kilku pracowników nie wyraziło zgody na współpracę z nowym zarządem i złożył wypowiedzenia. Jego nikt nie namawiał do rozwiązania umowy o pracę.

Podwyżkę wynagrodzenia nowy zarząd sprezentował także I. L. (3), który w swoich zeznaniach nie ukrywał niechęci do powoda wskazując, że ten „nie potrafił współżyć z ludźmi, nie szanował ludzi, nie szanował udziałowców. Przy jego zarządzaniu nikt nie miał nic do powiedzenia”. Zeznał też, że powód namawiał do porzucenia pracy podległego mu pracownika M. K. (2). Nadto „doszły go słuchy”, że w czerwcu 2015 r. pracownicy byli nakłaniani do składania wypowiedzeń. Wywnioskował to z rozmowy z D. C..

Sąd nie dał wiary zeznaniom M. K. (2), o czym będzie mowa w dalszej części uzasadnienia. Nie było też podstaw, by dać wiarę opartych na nich zeznaniom I. L. (3) wyraźnie opowiadającego się po stronie nieszanowanych przez powoda współników.

J. Ł. potwierdził okoliczność swoistego strajku pracowników polegającego na skorzystaniu z urlopów na żądanie. Według niego miał to być przejaw poparcia pracowników dla „starego” zarządu. Słyszał o wypowiedzeniach, ale nie potrafił powiedzieć od kogo. W tamtym czasie pracownicy obawiali się utraty zatrudnienia.

C. B. nie miał wiedzy przydatnej dla rozstrzygnięcia sprawy, stąd jego zeznań nie wykorzystano przy ustaleniach faktycznych.

A. J. wiedział, że pracownicy pozwanej przygotowali wypowiedzenia umów o pracę, ale nie miał wiedzy, czy byli do tego namawiani. W luźnych rozmowach z powodem i I. L. (1) słyszał, że gdyby zostali oni zwolnieni, to zwolniliby się również pracownicy pozwanej.

Kolejnym świadkiem z listy zawnioskowanych przez strony był Z. B.. Wedle jego zeznań o zbiorowym złożeniu wypowiedzeń rozmawiał w lipcu 2015 r. z T. W., który wręczył mu projekt oświadczenia. Wypowiedzenia miały zostać wykorzystane w przypadku zmiany zarządu pozwanej. Powód rozmawiał z nim tylko o tym, że pomoże mu w znalezieniu innej pracy. Jednakże z rozmów z W. K., P. W., J. B. i I. P. dowiedział się, że ich powód namawiał do podpisywania wypowiedzeń. Zaraz po tym jednak dodał, że część pracowników chciała się zwolnić, bo miała swój pomysł na życie, część nie chciała pracować dla pozwanej, a część myślała, że dzięki wypowiedzeniom doprowadzi do rozpadu spółki. Z nich J. B. „całkowicie” chciała zmienić pracę. W. K. miał pomysł na własną działalność, a P. W. nie był zainteresowany współpracą z nowym zarządem.

Powyższe stwierdzenia świadka pozostają w sprzeczności nie tylko z zeznaniami wymienionych przez niego osób, ale i są sprzeczne wewnątrz. Świadek z jednej strony mówi, że od tych osób słyszał o ich nakłanianiu, a z drugiej twierdzi, że osoby te z różnych względów nie były zainteresowane dalszą pracą w pozwanej spółce. Jeśli tak, to nie było do czego ich nakłaniać, chyba że do pozostania w zatrudnieniu u pozwanej.

D. C. w swoich zeznaniach podała, że przyszedł do niej T. W. i I. P. z informacją, że pracownicy będą składać wypowiedzenia umów o pracę. Miało to być wyrazem buntu przeciwko temu, co działo się w spółce. W efekcie L. S. po dojściu do władzy w spółce nie będzie miał z kim pracować. Świadek nie wiedziała, czyja była to inicjatywa i czy powód o niej wiedział. Wśród pracowników panował opinia, że L. S. zniszczy spółkę. A J. B. powiedziała jej, że złoży oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, by trudno będzie się jej pracować w firmie. Projekt wypowiedzenia przygotował ktoś wcześniej.



Jedynym świadkiem, którego powód miał namawiać do zakończenia pracy dla pozwanej był M. K. (2). Według świadka było to po zmianie zarządu w 2015 r. podczas rozmowy telefonicznej. Świadek po głosie rozpoznał osobę powoda. Nie zapamiętał numeru, z którego do niego zwolniono, i jednocześnie oświadczył, że nie ma tego numeru zapisanego w pamięci swojego telefonu. Nadto niektórzy pracownicy w firmie też byli do tego nakłaniani. Nie potrafił on jednak podać ich tożsamości. Świadek nie zdecydował się na rozwiązanie swojej terminowej umowy o pracę, a nowy zarząd zawarł z nim umowę bezterminową, a do tego podwyższył jego wynagrodzenie.

Taki opis wydarzeń nie koresponduje z relacjami innych osób, wedle których „akcję” składania wypowiedzeń zorganizowano przed nadzwyczajnym zgromadzeniem wspólników. Godzi się też zauważyć, że świadek w sposób ewidentny skorzystał na zmianach zaistniałych po zgromadzeniu, co nakazywało podejść do oceny wiarygodności jego zeznań z ostrożnością i odmówić im tego waloru.

Powód podczas swojego przesłuchania zaprzeczył temu, by nakłaniał pracowników pozwanej do wypowiedzania umów o pracę.

Z kolei L. S. podał, że powód wręcz naciskał na pracowników. A wiedzę o tym ma od Z. B., który w swoich zeznaniach stwierdzenia takiego nie użył.

Na podstawie przedstawionego powyżej materiału dowodowego Sąd uznał za nieudowodnione to, że powód namawiał lub nakłaniał pracowników pozwanej do wypowiedzania umów o pracę.

Z pewnością ktoś na taki pomysł wpadł i przystąpił do jego realizacji. Był to ktoś, komu zależało na utrzymaniu status quo istniejącego przed 31 lipca 2015 r. Natomiast twierdzenie, iż powód ten pomysł realizował nie zostało poparte wiarygodnymi dowodami.

Wydaje się oczywistym, że o wszystkim wiedział, albowiem mimo pozbawienia go funkcji prokurenta nadal miał istotny wpływ na funkcjonowanie pozwanej. Nie można jednak utożsamiać wiedzy o zdarzeniu z jego realizacją.

Wspólnicy pozwanej w jednakowym stopniu winni są sytuacji w spółce, m.in. dlatego, że wśród pracowników są członkowie ich rodzin oraz znajomi. Nie można się zatem dziwić, że wobec takich zależności pracownicy opowiadali się za lub przeciw zmianom.

Należy również zauważyć, iż spółka zatrudniała sześćdziesięciu siedmiu pracowników (stan na 2014 r. k. 31). Złożenie wypowiedzeń przez siedmiu z nich nie mogło w odczuwalny sposób wpłynąć na funkcjonowanie pozwanej zwłaszcza, że nowy zarząd nie zwlekał z dokonywaniem zmian kadrowych. Zatem nawet gdyby powód w jakikolwiek sposób wpływał na pracowników w celu nakłonienia ich do rezygnacji z pracy, to nie sposób byłoby jego zachowanie postrzegać w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych grozących interesom pracodawcy.

Tym podstawowym obowiązkiem miałyby być oczywiście lojalność wobec pracodawcy. W ujawnionych okolicznościach sprawy trudno jednak mówić o jakiegokolwiek lojalności wśród wspólników, co z kolei przełożyło się na powstanie grup interesów wśród pracowników lojalnych wobec wybranych wspólników, a nie pracodawcy jako takiego.

Co do drugiej przyczyny Sąd uznał, że powód nie musiał pełnić funkcji prokurenta, aby zatwierdzać dyspozycje przelewów z rachunku bankowego pozwanej. Wystarczyła do tego zgoda pracodawcy wyrażona także w formie dorozumianej. Warunkiem było tutaj tylko wskazanie jego osoby jako uprawnionej w umowie z bankiem. Tak też było w sytuacji powoda. Został on umocowany do dokonywania tych dyspozycji w umowie i w późniejszym okresie nie dokonano jej zmiany poprzez wykluczenie powoda z grona osób uprawnionych. Nie wydano mu także polecenia zakazu dokonywania takich dyspozycji. Oprócz niego uprawnienia takie posiadali także inni pracownicy pozwanej, w tym księgowa.

Dlatego chybione jest stwierdzenie, że powód nie miał uprawnień do zatwierdzenia przelewów na rachunku bankowym pozwanej.

W dalszej części oświadczenia pozwanej można przeczytać, iż powód zlecił przelewy premii uznaniowej z I. L. (1), która nie miała już uprawnień do reprezentacji spółki, gdyż została odwołana.

W zgromadzonym materiale dowodowym nie ma dowodów potwierdzających to, że powód zatwierdził zlecenie po odwołaniu I. L. (1) z funkcji prezesa zarządu. Powód twierdził, że miało to miejsce 30 lipca 2015 r. To pozwana powinna była wykazać rzeczywisty charakter przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a więc przedłożyć stosowne dowody. Przedłożyła natomiast polecenia przelewu wynagrodzeń za miesiąc lipiec 2015 r. Ich wysokość nie koresponduje z danymi na kartach wynagrodzeń co do wysokości premii, stąd nie dotyczą one tych świadczeń. W istocie opatrzone są datą 31 lipca 2015 r. Wypłata wynagrodzenia pracownikom nie mogła narazić pozwanej na szkodę, gdyż świadczenia te i tak musiałaby wypłacić, więc zatwierdzenie przelewów wynagrodzeń nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 k.p. Zarzut stawiany powodowi dotyczył jednak premii uznaniowej z podkreśleniem, iż była ona zawyżona w odniesieniu do regulaminu wynagradzania.

W tym przypadku strona pozwana również nie przedstawiła dowodów potwierdzających, iż wysokość przyznawanych premii przekraczała górne granice określone w jakichkolwiek regulacjach wewnętrznych pozwanej. Sąd kierując się zasadą kontradyktoryjności i profesjonalizmem pełnomocników stron uznał za niecelowe podejmowanie aktywności dowodowej z urzędu.

Ostatecznie zatem Sąd uznał obydwie współprzyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za nieudowodnione, stąd pozbawione waloru rzeczywistości. To determinowało ocenę oświadczenia jako naruszającego przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dalszą tego konsekwencją była potrzeba dokonania oceny prawidłowości wypowiedzenia umowy o pracę.

Podstawę żądania powoda w tym zakresie stanowił przepis art. 45 § 1 k.p., w myśl którego w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Wynikający z art. 45 § 1 k.p. wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Odnosząc się zaś w następnej kolejności do wagi przyczyny wskazać należy, że w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. W tym przypadku uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są, na przykład, okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą. Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2011 r., sygn. I PK 152/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009

r., sygn. II PK 108/08, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 r., sygn. I PK 79/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001 r., sygn. I PKN 715/00).

Pozwana jako przyczyny cofnięcie prokury oraz utratę zaufania, w szczególności poprzez wchodzenia w kompetencje zarządu spółki po odwołaniu z prokury, w tym podpisywaniu przelewów bankowych dotyczących płatności spółki oraz zawarcie pozornej umowy o pracę na nieistniejącym stanowisku.

Analiza treści wypowiedzenia prowadzi do wniosku, iż sporządzono je naprędce, bez większej wnikliwości.

Cofnięcie prokury nie mogło stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy, gdyż powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora biura analiz kosztów i leasingów. Jego umowa o pracę nie dotyczyła świadczenia pracy na stanowisku prokurenta. Tylko wówczas odwołanie prokury mogłoby uzasadniać wypowiedzenie umowy. Prokura i nowe stanowisko formalnie nie miały ze sobą niczego wspólnego.

Dalej wymieniono wchodzenie w kompetencje zarządu poprzez podpisywanie przelewów bankowych dotyczących płatności spółki. Kwestia ta została omówiona już wcześniej, albowiem owe zatwierdzenie przelewów stanowiło jedną ze współprzyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia. Powtórzyć należy, iż powodowi zakazano zatwierdzenia dyspozycji przelewów, nie zmieniono też umowy o prowadzenie rachunku bankowego łączącej spółkę z bankiem. Pracodawca może dowolnie powierzać pracownikom dostęp do środków zgromadzonych na swoich rachunkach. Nie muszą być z tym związane szczególne stanowiska czy funkcje. Robi to jednak na własną odpowiedzialność. Toteż i ta współprzyczyna nie uzasadniała wypowiedzenia umowy.

Wreszcie powodowi zarzucono, iż zawarł umowę o pracę na nieistniejącym stanowisku.

Okoliczności sprawy, w tym związek czasowy między odwołaniem prokury i zawarciem umowy o pracę, zdają się świadczyć o tym, że I. L. (1) chciała pozostawić powoda w strukturze pozwanej. Wybrała do tego formę pracowniczego stosunku zatrudnienia. Jako prezes zarządu pozwanej uznała, iż jest potrzeba przeanalizowania tych kosztów. Należy się jednak spodziewać, że nowe stanowisko powoda zasadniczo nie zmieniło w jego sytuacji, gdyż jako współzałożyciel pozwanej zawsze miał wpływ na jej działania. Jak wynika z relacji świadków, było tak do 31 lipca 2015 r. Co niektórzy nawet twierdzili, iż to on faktycznie kierował spółką. Dlatego też nie można uznać umowy za pozorną, skoro praca faktycznie była wykonywana. Pozorność mogła dotyczyć wyłącznie powierzonego powodowi stanowiska, a to nie wpływało na jej ważność.

Skądinąd obecny zarząd pozwanej sam sobie przeczy z jednej strony powołując się na pozorność umowy, a z drugiej dokonując jej wypowiedzenia. Konsekwencją uznania nieistnienia stosunku pracy jest odmowa dopuszczenia pracownika do świadczenia pracy i zaniechanie wypłacania świadczeń pracowniczych. Pozwanej tej konsekwencji zabrakło nie tylko przy formułowaniu treści wypowiedzenia, ale też w korespondencji z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Mianowicie w piśmie z 23 września 2015 r. L. S. podał, że powód między 31 lipca 2015 r. i 24 sierpnia 2015 r. był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyrektora biura analiz kosztów i leasingów. Za okres od 1 do 13 sierpnia 2015 r. wypłacono mu wynagrodzenie chorobowe, a za lipiec 2015 r. otrzymał normalne wynagrodzenie.

Na koniec należy zauważyć, iż po myśli art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wprawdzie L. S. twierdził, że powodowi próbowano wręczyć oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę bezpośrednio po nadzwyczajnym zgromadzeniu wspólników, ale ten odmówił jego przyjęcia. Nie ma jednak innych dowodów na potwierdzenie tej okoliczności. Gdyby w istocie doszło do próby wręczenia wypowiedzenia, a powód mając możliwość zapoznania się z jego treścią, odmówił przyjęcia, byłoby to równoznaczne z skutecznym złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu. Zbędnym byłoby przesyłanie oświadczenia pocztą, co pozwana jednak zdecydowała się uczynić.

W efekcie Sąd uznał, iż wypowiedzenie doręczono powodowi 3 sierpnia 2015 r. w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, stąd naruszony został przepis art. 41 k.p.

Reasumując, Sąd dopatrywał się wadliwości tak w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy, jak i wcześniej dokonanym wypowiedzeniu. Wyraz temu dał w pkt I wyroku. Nie znalazł przy tym okoliczności nakazujących uznać przywrócenie powoda do pracy za niecelowe, gdyż powód, jak i członkowie obecnego zarządu z racji udziałów w pozwanej spółce są zobligowani do dalszego współdziałania dla realizacji postawionego jej celu. Nadto w przeszłości dochodziło do zmian w zajmowanych stanowiskach i pełnionych funkcjach w okolicznościach równie nieprzyjemnych, jak te które towarzyszyły zmianom dokonanym 31 lipca 2015 r. Potrafili jednak odnaleźć się w zmienionym stanie rzeczy, stąd Sąd żywi przekonanie, że i w tym przypadku tak się stanie.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów zapadło w oparciu o przepis art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty powoda składała się opłata od pozwu (3.000 zł), opłata od pełnomocnictwa (17 zł) oraz wynagrodzenie pełnomocnika (180 zł) ustalone zgodnie z regulacją zawartą w § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwów.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)