

Sygn. akt IV P 95/17

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Grażyna Biernacka, Halina Kowalczyk

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. O.

przeciwko (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1.Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. O. kwotę 173.635,29 zł (sto siedemdziesiąt trzy tysiące sześćset trzydzieści pięć złotych 29/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2.Oddala powództwo w pozostałej części;

3.Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. O. kwotę 9.930,10 zł (dziewięć tysięcy dziewięćset trzydzieści złotych 10/100) tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 11 maja 2017r. powód A. O. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. odszkodowania w wysokości 201.600,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 19 kwietnia 2018r. pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo i domagał się - w dalszym ciągu, zasądzenia na rzecz powoda od pozwanej spółki kwoty 201.600,00 zł, lecz wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia odebrania pozwu przez stronę pozwaną do dnia zapłaty.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powód zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 2 grudnia 2013r., jako Dyrektor Generalny, z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 33.600,00 zł, a w §3 ust 2 umowy przewidziano sześciomiesięczny okres wypowiedzenia (k.14-17). Powód swoją pracę wykonywał w Zakładzie (...) w K. (bezsporne). Załącznikiem do zawartej przez strony umowy o pracę był zakres obowiązków,

zgodnie z którym powód było zobowiązany do: zarządzania i koordynowania działalności firmy w celu uzyskania optymalnej efektywności i rentowności, planowania i prowadzenia polityki firmy, formułowania celów oraz nadzór nad podległą kadrami kierowniczą, zarządzanie i koordynacja firmą w celu zdobycia nowych rynków, zarządzanie i wdrażanie planów krótko-, średnio- i długoterminowych w odpowiednich departamentach, zarządzanie relacjami na zewnątrz firmy, koordynowanie działalności wszystkich departamentów firmy, ustalanie i zatwierdzanie planów sprzedaży, rozpoznawanie i wycena nowych możliwości rynkowych, prowadzenie zestawień danych dotyczących rynku i trendów na nim panujących, kontrola projektów inwestycyjnych, ustalanie ogólnych wytycznych dotyczących jakości, kontroli kosztów bhp, środowiska pracy, zatwierdzanie decyzji dotyczących rozpoczęcia lub rozszerzenia produkcji o nowe asortymenty, zarządzanie umowami kluczowych pracowników firmy (k.18).

Prokurent A. S. poinformował powoda iż wymaga aby codziennie organizował on spotkania w jednym czasie dla wszystkich kierowników tj. dyrektora produkcji, dyrektora finansowy, dyrektora działu skupu, szefa utrzymania ruchu, księgowości (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc- k. 204v-205, zeznania świadków: A. S. k.122v-125, A. Ś. (k.153-154v). Powód wielokrotnie informował A. S., że z przyczyn organizacyjnych, nie ma możliwości organizowania tych spotkań w tym samym czasie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka A. Ś.). Powód organizował spotkania z kierownikami działów, ale nie w jednym czasie, miał codzienny, bieżący kontakt z kierownikami poszczególnych działów i wszelkie sprawy związane z funkcjonowaniem Zakładu i poszczególnych działów przedstawiał tym osobom, a osoby te miały dostęp do niego osobisty, telefoniczny i e-mailowy (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299, zeznania świadków: A. W. k.146-146v, S. O. k.154-154v, K. O. k.154v-155).

W dniu 2 sierpnia 2016r. Prokurent pozwanej spółki (...) nałożyła na powoda karę nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy które miało miejsce w dniu 27 lipca 2016r. polegające na niezastosowaniu się do poleceń pracodawcy w zakresie organizacji spotkań produkcyjnych, brak kontroli nad zatrudnionymi pracownikami, brak kontroli nad rozliczeniami produkcyjnymi (k.101, akta osobowe). Powód nie wniósł odwołania od tej decyzji (bezsporne).

W dniu 11 listopada 2016r. na terenie Zakładu (...) w K. doszło do awarii nieczynnej części instalacji ściekowej, awaria była stwierdzona o godz. 11.15, a o godz. 13.30 źródło emisji ścieków zostało ustalone i zatamowane tymczasowo (protokół z dnia 5 grudnia 2016r.- k.68). Powód tego dnia nie był obecny w Zakładzie ale został poinformowany o awarii i przybył niezwłocznie (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 204v-205). Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) spółki (...) byli na bieżąco informowani o awarii i jej usuwaniu (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W okresie od 16-21 lutego 2017 i 24-26 lutego 2017 w Zakładzie (...) w K. przeprowadzona była kontrola przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w P. i w protokole stwierdzone zostało, że niektóre prace przeprowadzone w Zakładzie (...) w K. na początku roku 2016, gdy rozbudowywano linie technologiczne do pakowania mięsa, wymieniano w hali głównej posadzki z betonowej na epoksydową, wyburzano ścianki działowe, budowano dwie śluzy w elewacji hali dla potrzeb samochodów ciężarowych, wykonywano rozbiórkę części budynków gospodarczych znajdujących się na terenie zakładu, mogą mieć charakter samowoli budowlanej a protokół ten był dostarczony wtedy zarządowi spółki (ksero protokołu k.64-66, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 19 kwietnia 2017r. asystent- tłumacz Prezesa Zarządu G. K. przedstawił powodowi dwa pisma podpisane przez prokurent A. S.: jedno pismo to oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę łączącej strony za porozumieniem stron (k.13), a drugie pismo to było jednostronne oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp i powód miał wybrać który sposób rozwiązania stosunku pracy wybiera (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód przeczytał oba pisma, był zaskoczony, iż pozwana spółka chce rozwiązać z nim stosunek pracy, a w szczególności był zaskoczony zarzutami wpisanymi w treści pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia i zdecydował, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a przyjmie do wiadomości decyzję pozwanej spółki o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia i takie pismo tj. pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 kp bez

zachowania okresu wypowiedzenia z powodu: 1/ braku kreowania planów krótko-średnio – i długoterminowych firmy, 2/ braku planowania strategicznego w zakresie sprzedaży, marketingu, finansów, inwestycji, 3/ braku stworzenia wizji i misji przedsiębiorstwa, 4/ braku przywództwa – zarządzania kapitałem ludzkim, 5/ braku kontroli działań operacyjnych 6/ braku analizy raportów o sytuacji firmy, jej produktów, usług oraz konkurencji, 7/ nie wywiązywania się z ustaleń z Zarządem, min. mimo wielokrotnych upomnień i nagan notorycznego braku organizacji codziennych spotkań z przedstawicielami działów: Produkcja, Handel, Skup, (...), Utrzymanie (...) co skutkuje brakiem planowania działań firmy, brakiem planowania produkcji, brakiem kontroli nad wszelkimi procesami w firmie, 8/ mimo wielokrotnych upomnień braku analizy zatrudnienia, braku wiedzy na temat ilości zatrudnionych osób, powód przyjął i podpisał z adnotacją, że nie zgadza się na takie rozwiązanie umowy o pracę (k.11-12,74-77, akta osobowe).

W dniu 30 maja 2017r. pozwana spółka została zawiadomiona o wszczęciu postępowania administracyjnego dotyczącego samowoli budowlanej budynku magazynowego, budynku biurowego i samowolnych robót budowlanych wykonywanych przy użytkowaniu budynku hali produkcyjnych (k. 71-73).

W dniu 22 czerwca 2017r. Wójt Gminy K. wydał decyzję o braku zwolnienia pozwanej spółki od podatku od nieruchomości za rok 2016 i decyzja ta określała wysokość zobowiązania podatkowego za rok 2016 (k/.172-174).

Wysokość miesięcznego średniego, w ostatnim okresie otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia – jak wynika z zaświadczenia złożonego przez pozwaną spółkę, stanowiła kwotę 57.878,43 zł (k.105).

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda zasądzenie na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia - co do zasady, jest uzasadnione.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN M.Pr.Pr. – wkł.2005/12/16). Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyr. SN z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyr. SN z 9 grudnia 1976r. w sprawie IPRN 111/76). Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok s.apel. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr. (...)). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. W wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. w sprawie II PK 46/09 Sąd Najwyższy podniósł, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W wyroku z dnia 28 czerwca 2012r. w sprawie II PK 285/11 Sąd Najwyższy podniósł, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co

najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące zaś niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Zgodnie z 30 §4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (np. wyrok Sądu N.szego z 21.03.2001 r. w sprawie I PKN 311/00). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r. w sprawie I PKN 444/99.). Podanie pracownikowi przyczyny zwolnienia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego w sprawie I PKN 315/97). Niedopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę podjętej decyzji. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot, jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do jej rozwiązania, w obiektywnej ocenie sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione. Do sądu należy ocena, czy w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było one zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, faktyczne przyczyny rozwiązania stosunku pracy mogą też wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Jednakże pracodawca nie powinien liczyć na to, że pracownik wie, o co chodzi, ale musi uzasadnić decyzję o niezwłocznym zwolnieniu w sposób, który jednoznacznie wskaże na ciężkie naruszenie przez podwładnego podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04).

Zatem konkretne przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy winny być wskazane w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, a sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jego zgodności z prawem, zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, precyzować, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli. Oznacza to, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę zakreślają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp.

Zgodnie zaś z art. 52§2 kp, pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w takim trybie w terminie miesięcznym od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości – jako momentu rozpoczęcia biegu terminu do rozwiązania z pracownikiem umowy bez wypowiedzenia z jego winy (art. 52 § 2 k.p.) – może wymagać nie tylko informacji o jego zachowaniu, lecz także czasu niezbędnego na ocenę skutków tego zachowania, jeżeli przemawiają za tym ustalone w sprawie okoliczności faktyczne (wyrok z 14 kwietnia 2015 r., II PK 146/14). Postępowanie sprawdzające wolno wdrożyć ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. tylko wtedy, gdy szef nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu podwładnego (wyrok z 5 czerwca 2014 r., I PK 301/13).

Mając na uwadze wskazane wyżej przepisy prawa pracy i cytowane wyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego, które tut. sąd w całości podziela, to uznać należy, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 pkt1 kp - z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, jest niezgodna z treścią art. 52 § 2 kp, a także przyczyny podjęcia tej decyzji wobec powoda wskazane w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy w znaczącej części są na tyle ogólnikowe, że nie mogą być uznane za skonkretyzowane, bo z ich treści nie wynika, co jest istotą zarzutu stawianego powodowi; natomiast – w świetle ustalonego stanu faktycznego, także nie można uznać, iżby jakiegokolwiek działania powoda, stanowiące zarzuty i przedstawione w sposób konkretny w treści tegoż oświadczenia woli pracodawcy, stanowią naruszenie przez niego przypisanych Dyrektorowi Generalnemu obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, czyli z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, z naruszeniem istotnych interesów pracodawcy. Także sposób sformułowania przez pozwanego pracodawcę tych zarzutów uniemożliwia ustalenie, czy nie został naruszony przepis §2 art. 52 kp.

Jak już wyżej podniesiono, przyczyna podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy musi być wskazana w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy w sposób konkretny i analizując treść pisma rozwiązującego z powodem stosunek pracy, to stwierdzić należy, że o większości zapisów – nazwanych przez pracodawcę powodami rozwiązania stosunku pracy, można powiedzieć, że nie są na tyle skonkretyzowane, iżby powód miał, w momencie wręczania mu tego pisma, wiedzę o jakie sytuacje i uchybienia w wypełnianie przez niego obowiązków Dyrektora Generalnego, pracodawcy chodzi i kiedy te uchybienia miały miejsce. Ogólnie analizując treść tego pisma z dnia 19 kwietnia 2017r., to stwierdzić należy, że wpisano tam szereg ogólnikowych stwierdzeń: brak stworzenia wizji i misji przedsiębiorstwa, brak przywództwa – zarządzania kapitałem ludzkim, brak kontroli działań operacyjnych, brak analizy zatrudnienia, brak wiedzy na temat ilości zatrudnionych osób, a są to tylko ogólniki, z których nie wynika, jakie konkretnie działania bądź zaniechania ze strony powoda, kiedy mające miejsce zostały uznane przez pracodawcę za te naruszenia obowiązków i to w sposób rażący. Pozwany pracodawca dopiero w treści odpowiedzi na pozew wskazuje na konkretne przypadki, które według niego, stanowią podstawę rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i te konkretne zarzuty dotyczą : zanieczyszczenia środowiska, braku zgłoszenia prac budowlanych w Zakładzie, braku zwolnienia od podatku od nieruchomości, braku dopasowania wielkości produkcji do rynku zbytu, brak przygotowania umów. Jednakże analizując treść pisma rozwiązującego stosunek pracy, to wskazane w treści odpowiedzi na pozew zaniechania ze strony powoda, trudno jest przypisać do którejkolwiek ze sformułowanych na piśmie konkretnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Pamiętać należy, że wobec tego, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy i powinno by stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, to sąd przy jego ocenie musi stosować ostrzejsze kryteria. Dotyczy to także formalnych kryteriów oceny prawidłowości oświadczenia, w szczególności zaś – wskazania przyczyny decyzji pracodawcy. Niedopuszczalne jest w świetle obowiązujących przepisów niewskazanie przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyny swej decyzji, a następnie powoływanie w postępowaniu na te przyczyny rzekomo istniejące, a wcześniej nie wskazane przez pracodawcę pracownikowi.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że pismo zawierające to oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy przedstawił powodowi tłumacz Prezesa i w momencie wręczania tego pisma nikt w żaden sposób nie przedstawił mu konkretnych przyczyn tej decyzji. Także z ustalonego stanu faktycznego wynika, że w toku zatrudnienia ani Prezes R. P. ani Prokurent A. S. nie formułowali żadnych istotnych zastrzeżeń co do jego pracy, a w szczególności nie stawiali powodowi zarzutów takich jak to uczynili w treści pisma rozwiązującego

stosunek pracy i w treści odpowiedzi na pozew. Powód zdecydowanie zeznał, słuchany w charakterze strony, iż w momencie wręczania jemu pisma o natychmiastowym rozwiązaniu z nim umowy o pracę nie miał on absolutnie wiedzy o co chodzi konkretnie pracodawcy i dlaczego zwalnia on powoda z pracy w takim trybie, ponieważ nikt dotąd nie miał do niego zastrzeżeń, w szczególności Prezes R.P. ani A. S. dotąd nie formułowali do niego zastrzeżeń co do jego negatywnego udziału, jeżeli chodzi: o zanieczyszczenie środowiska, brak zgłoszenia prac budowlanych w Zakładzie czy brak zwolnienia od podatku od nieruchomości. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, że nie miał on wiedzy na temat konkretnych zarzutów stawianych jemu przez pracodawcę, poza utrzymywanym przez Prokurent A. S. poleceniu, niewykonalnego - w ocenie powoda, organizowania codziennych, jednocześnie ze wszystkimi kierownikami działów narad, a więc uznać należy, że prawie wszystkie konkretne okoliczności wskazane w treści odpowiedzi na pozew nie były powodowi znane w momencie wręczania pisma rozwiązującego stosunek pracy. Zeznania powoda w tym zakresie znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka M. O. (k.111-112), który zeznał, że nie słyszał dotąd, aby Prezes R.P. oraz ktokolwiek miał zastrzeżenia do pracy powoda i dla niego decyzja podjęta wobec powoda w dniu 19 kwietnia była zaskoczeniem. Także i treść pozwu złożonego do sądu wskazuje na to, że powód nie miał absolutnie wiedzy, jakie konkretnie zarzuty legły u podstaw podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy w tak drastycznym trybie.

Analizując poszczególne powody wskazane przez pracodawcę w treści pisma rozwiązującego z A. O. stosunek pracy, a zawarte w treści pisma – to jeżeli chodzi o pierwszy konkretnie wskazany powód - brak kreowania planów krótko-, średnio i długoterminowych, to stwierdzić należy, że ten obowiązek jest wprost zapisany w zakresie obowiązków powoda i jak podał powód słuchany w trybie art. 299 kpc, takie raporty krótko-, średnio i długoterminowe, na potrzeby audytów były tworzone i do nich dostęp miał Prezes R.P.. Powód zatrudniony był w pozwanej spółce jako Dyrektor Generalny i oczywistym jest, a także wynikającym z zakresu obowiązków, że do obowiązków osoby zatrudnionej na takim stanowisku, jest zarządzanie powierzonym mu Zakładem (...) znajdującym się K.. Z treści zakresu obowiązków sporządzonego na piśmie w momencie zawierania umowy o pracę wynika, że właśnie tak miało być tj. powód miał zarządzać i koordynować działalnością firmy w różnych aspektach, lecz jak wynika z zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc (k.204v-205), powód nie miał możliwości faktycznego zarządzania tym Zakładem i pracownikami, bo to Prezes Zarządu R. P. decydował o wszystkich sprawach, w tym o wizji i misji Zakładu, o planowaniu w zakresie skupu i sprzedaży, R.P. decydował w zasadzie o zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników, bo powód – jak podał słuchany w charakterze strony, tylko prowadził rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami na pracowników niższego i średniego szczebla. Powód zeznał, iż nie brał udziału w procesie decyzyjnym, nie składał podpisów pod żadnymi dokumentami, poza umowami handlowymi. Powód podał też, a jego zeznania potwierdził świadek I. K. (k.126v-128v), że od września 2016r. w firmie zatrudniony był analityk, który na bieżąco przygotowywał raporty dotyczące sprzedaży i one były analizowane przez powoda, przekazywane Prezesowi R.P.. Jak podał powód, jego uwagi co do jakości zakupywanego towaru i w prawidłowych ilościach były negowane przez Prezesa R.P.. Zeznania powoda w tym zakresie, a więc co do faktu, że faktycznie to o wszystkim w firmie, w tym i o planach zakupu i sprzedaży decydował Prezes R.P., znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków: M. O. (k.111-112) i K. O. (k154v-155), którzy zgodnie zeznali, że choć ich bezpośrednim przełożonym był powód, to pomijali go i w sprawach podejmowania decyzji udawali się bezpośrednio do Prezesa. Także świadek S. O. (k.154-154v) zeznał, że powód nie mógł podejmować samodzielnych decyzji oraz zeznał - tak jak i świadkowie: M. O., K. O., iż uwagi powoda co do jakości i ilości zakupywanego towaru były negowane przez Prezesa R.P., który wypraszał powoda, gdy ten miał inne zdanie i wysyłał na urlop, a także zeznał, iż słyszał niejednokrotnie jak R.P. mówił do pracowników na skupie, aby z niczym nie chodzili do powoda, bo on sabotuje skup (...). Także świadkowie: A. W. (1) (k.146-146v) i K. O. (1) (k154v-155) podali, że plany strategiczne ustalał Prezes R.P., który decydował o ilości zakupionego bydła, a powód mógł jedynie sugerować. Zeznania świadków: M. O., S. O., A. W. i K. O. - w tym zakresie, są absolutnie zgodne ze sobą, a także potwierdzają w całości zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania te zasługują więc na obdarzenie ich wiarą. Fakt, że to nie powód podejmował decyzje strategiczne min. co zakupu i sprzedaży wynika też choćby z wiadomości e-mailowych –k.187-189.

Zatem postawienie powodowi w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy zarzutów: braku kreowania planów krótko, średnio i długoterminowych, braku planowania przez niego strategicznego w zakresie sprzedaży, braku stworzenia przez niego wizji i misji przedsiębiorstwa, są postawione powodowi bezzasadnie, bo powód – co wynika

z jego zeznań, które składał w trybie art. 299 kpc, potwierdzonych zeznaniami wskazanymi wyżej świadków, nie mógł samodzielnie ustalać żadnych planów dotyczących funkcjonowania firmy, nie mógł decydować o żadnych planach, wizjach Zakładu, bo o wszystkich planach decydował Prezes R.P.. Powód, składając zeznania przed sądem, bardzo emocjonalnie opisywał, delikatnie mówiąc, niestosowny sposób traktowania go przez Prezesa R.P., sposób zwracania się do niego przez R. P., a jego zeznania sąd obdarzył wiarą, gdyż znajduje potwierdzenie w zeznaniach świadków M. O. i K. O., a także sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powodem uznał, że są one absolutnie szczerze i prawdziwe. Takie zaś traktowanie powoda przez bezpośredniego przełożonego na pewno wskazywało na to, że Prezes R.P. nie liczył się powodem i jego zdaniem, nie traktował go poważnie, choć zatrudnił go w firmie z wysokim wynagrodzeniem. Zauważyć należy, że strona pozwana w toku procesu nie przedstawiła żadnych dowodów przeciwnych tj. wykazujących, że powód mógł w pełni realizować zapisy zawarte w zakresie jego obowiązków tj. że miał swobodę i mógł samodzielnie tworzyć plany dotyczące funkcjonowania firmy, mógł wdrażać swoją wizję firmy.

Zarzut postawiony powodowi w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, który także można uznać za skonkretyzowany – niewywiązywania się przez powoda z ustaleń z zarządzeniem, min. mimo wielokrotnych upomnień i nagan powód nie organizował codziennych spotkań z przedstawicielami działów, w ocenie sądu, nie może stanowić podstawy do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w takim trybie. Pamiętać bowiem należy, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo i gdy pracownik działa na szkodę pracodawcy. Jak zeznał powód słuchany w charakterze strony, wizją nie Prezesa R.P. a wizją Prokurent A. S., przedstawioną mu istotnie, było aby te codzienne spotkania było przez niego organizowane dla wszystkich kierowników w tym samym czasie i A. S. (k.122v-125) słuchana w charakterze świadka potwierdziła, że według niej w codziennych naradach organizacyjnych jednocześnie powinni brać udział: dyrektor produkcji, dyrektor finansowy, dyrektor działu skupu, szef utrzymania ruchu, księgowość. Jak zeznał powód, z przyczyn organizacyjnych, nie było to możliwe, o czym poinformował on Prokurent, a jego zeznania znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadka A. Ś. (k.153-154v); natomiast powód – jak podał, miał codzienny, bieżący kontakt z kierownikami poszczególnych działów i wszelkie sprawy związane z funkcjonowaniem Zakładu i poszczególnych działów przedstawiał tym osobom, a osoby te miały dostęp do niego osobisty, telefoniczny i e-mailowy. Jego zeznania w tym zakresie zostały potwierdzone w zeznaniach świadków: M. O. , S. K. (k.145v-146), A. W. (k146-146v), A. Ś., S. O., K. O.. Świadców ci zgodnie potwierdzili też zeznania powoda, że te spotkania codzienne się odbywały faktycznie, ale nie w tym samym czasie dla wszystkich kierowników , bo to było niemożliwe. Świadek M. O. podał, że takie spotkania organizacyjne nie miały strategicznego znaczenia, bo wszelkie decyzje podejmował i tak Prezes R.P.. Zatem faktem jest, że powód otrzymał od Prokurent A. S. polecenie organizowania codziennych spotkań produkcyjnych jednocześnie ze wszystkimi kierownikami, za niezastosowanie się do tego polecenia został zresztą ukarany w dniu 2 sierpnia 2016r. przez Prokurent A. S. karą nagany, ale - jak wyżej podniesiono, z ustalonego stanu faktycznego tj. zgodnych zeznań świadków: M. O. , S. K., A. W., A.Ś., S. O., K. O. i powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, wynika, że organizowanie tych spotkań, w formie w jakiej oczekiwała tego A. S., było organizacyjnie niemożliwe. Zeznania tych świadków i powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą, bo są to zgodne zeznania pracowników (poza A.Ś.), którzy na co dzień wykonywali pracę na terenie Zakładu, podczas gdy A. S. tylko bywała w Zakładzie i nie mogła mieć orientacji, co do tego czy jej polecenie jest możliwe do wykonania. A. S., słuchana w charakterze świadka, podała, że to właśnie niewywiązywanie się przez powoda z wykonywania jej zarządzeń o codziennym organizowaniu narad z pracownikami, spowodowało podjęcie decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, ale też nie wskazała przekonywująco, dlaczego miała ona taką wolę organizowanie tych spotkań i dlaczego nieorganizowanie tych spotkań przez powoda stanowiło, według niej, rażące naruszenie przez niego obowiązków i w jakim zakresie działało na szkodę firmy. Jak już bowiem wyżej podniesiono, z zeznań powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak i zeznań świadków: M. O., S. O., A. W. i K. O., które to zeznania sąd obdarzył wiarą, wszelkie decyzje w spółce, w tym co do planowania produkcji, innych działań firmy, podejmował wyłącznie Prezes R.P., który nie liczył się ze zdaniem powoda jako Dyrektora Generalnego. Zatem, według sądu, choć faktycznie, powód nie wykonał polecenia Prokurenta A. S. w tym zakresie, to jego zachowanie był usprawiedliwione okolicznościami organizacyjnymi, istniejącymi w Zakładzie, a pozwany pracodawca w toku procesu nie wykazał iżby niewypełnienie przez powoda tego polecenia

Prokurent skutkowało jakimiś negatywnymi konsekwencjami dla Zakładu. Powód bowiem, co wynika z ustalonego stanu faktycznego, codziennie w miarę potrzeb, uzgadniał sprawy istotne dla Zakładu z kierownikami działów, którzy także mieli możliwość codziennego kontaktu z powodem.

Zarzut braku wiedzy powoda o liczbie pracowników nie jest potwierdzony przez pracodawcę żadnym dowodem, a z kolei powód przedstawił dowód - wiadomość mailową wysłaną do kierowników, przypominającą o codziennym przesyłaniu informacji o codziennej obecności pracowników (k.202). Zatem zarzut ten jest niezrozumiały.

W ocenie sądu, wskazane wyżej zarzuty, których istnienie było przedmiotem badań przez sąd w toku procesu, zostały sformułowane w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy w taki sposób, że można uznać je za skonkretyzowane i poddać ocenie ich zasadności, co sąd uczynił wyżej; natomiast pozostałe zarzuty: brak stworzenia wizji i misji przedsiębiorstwa, brak przywództwa – zarządzania kapitałem ludzkim, brak kontroli, to są tylko ogólnikowe sformułowania, bez żadnych konkretów co do faktów i czasokresu. Jak już wyżej podniesiono, pozwany pracodawca dopiero w treści odpowiedzi na pozew wskazuje na konkretne przypadki, które według pracodawcy, stanowią podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i te konkretne zarzuty wobec działań powoda dotyczą sfer: zanieczyszczenia środowiska, braku zgłoszenia prac budowlanych w Zakładzie, braku zwolnienia od podatku od nieruchomości, braku dopasowania wielkości produkcji do rynku zbytu, brak przygotowania umów. Tymczasem jak już wyżej podniesiono, konkretne przyczyny rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy winny być wskazane w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy i przyczyny te określają granice jego sądowej kontroli, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne okoliczności, nawet jeśli również mogłyby one uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp.

Prokurent A. S. w swoich zeznaniach podała, że zarzut sformułowany w piśmie rozwiązującym stosunek pracy: brak kontroli działań operacyjnych należy rozumieć jako brak terminowego złożenia deklaracji na podatek od nieruchomości i niewywiązywanie się przez powoda z wykonywania zarządzeń o codziennym organizowaniu narad z pracownikami. Taka interpretacja zapisu zarzutu określonego w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, w ocenie sądu, oczywiście mogła być przez pracodawcę dokonana, lecz z treści pisma rozwiązującego stosunek pracy nie wynika, iż o to konkretne zachowanie powoda chodziło pracodawcy. Sąd jednak przeprowadził postępowanie dowodowe w tym zakresie, a więc co do udziału powoda w zaistnieniu braku zwolnienia spółki od podatku od nieruchomości i stwierdzić należy, że wbrew temu co twierdzi Prokurent A. S. słuchana w charakterze świadka, choć powód całościowo formalnie odpowiadał za całość funkcjonowania Zakładu, to – jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, tak w istocie nie było, o czym była mowa wyżej. Także z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iż pozwana spółka wiosną 2017r. tj. pod koniec marca, a więc przed wręczeniem powodowi pisma rozwiązującego stosunek pracy powzięła informację, że deklaracja podatkowa za rok 2016 nie została złożona, przez co kwota podatku została zajęta z konta firmowego. W tym zakresie więc sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. S., bo jej zeznania są gołosłowne i nielogiczne. Jak zeznali świadkowie: I. K. i S. K. (k.153v-154), sprawą podatku od nieruchomości początkowo zajmowała się główna księgowa, wypełniała deklaracje, ale potem doszło do konfliktu pomiędzy Prezesem R.P. a Wójtem Gminy K. co do okresu zwolnienia od podatku od nieruchomości i co do wyceny wartości budowli. Przesłuchany w charakterze świadka Wójt Gminy K. S. G. (k.152v-153) zeznał, że pozwana spółka, decyzją Rady Gminy była zwolniona z płacenia podatku od nieruchomości tylko za rok 2014, a Prezes R.P. uważał, że ustne uzgodnienia były inne i zwolnienie obejmowało okres 5 lat, a wobec tego tylko za rok 2014 deklaracja podatkowa wpłynęła, a już w kolejnych latach, w terminie ustawowym takie deklaracje nie wpływały. Jak zeznała S. K., przygotowała ona deklaracje podatkową za rok 2015 czy 2016 o treści -jak jej wydawało się prawidłowej, przekazała tę deklarację dyrektorowi finansowemu a potem została odsunięta przez R. P. od tej kwestii. Decyzja Wójta Gminy K. o braku zwolnienia od podatku od nieruchomości za rok 2016 i określająca wysokość zobowiązania podatkowego za rok 2016. zapadła w dniu 22 czerwca 2017r., a więc już po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy i oczywiście więc, pracodawca przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, tą wiedzą nie dysponował.

W treści odpowiedzi na pozew pozwana spółka wskazuje też na to, że w konsekwencji zaniedbań powoda doszło do zanieczyszczenia środowiska w związku z awarią nieczynnej części instalacji ściekowej, do której doszło w dniu 11 listopada 2016r. Jak wynika z zeznań świadków : M. O., S. K. (k.145v-146) I. K. (k.126v-128v), do tego wycieku doszło

z powodu rozszczelnienia rury i jak wynika z protokołu oględzin, działania zostały podjęte niezwłocznie. Powód tego dnia nie był obecny w Zakładzie, ale jak sam zeznał słuchany w charakterze strony, a jego zeznania potwierdza świadek M. O., powód przybył szybko do Zakładu i ta awaria została usunięta szybko. Wyciek ten miał, jak wyżej podniesiono, miejsce w listopadzie 2016r. i aż do dnia wręczenia powodowi pisma rozwiązującego z nim stosunek pracy, nikt z jego przełożonych nie wskazywał, iż to powód, z racji braku właściwego nadzoru, w jakikolwiek sposób odpowiada za zanieczyszczenie środowiska. Także pozwany nie wykazał, iżby – jak twierdzi w treści odpowiedzi na pozew, dopiero w kwietniu 2017r. powziął informacje o faktycznych przyczynach szkód i osobach odpowiedzialnych.

Jeżeli chodzi o kolejny zarzut wskazany w treści odpowiedzi na pozew: brak zgłoszenia prac budowlanych, to w treści zakresu obowiązków powoda wpisano wprost - kontrola projektów inwestycyjnych i faktem, że w wyniku kontroli przeprowadzonej w lutym 2017r. przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w P. stwierdzone zostało, że niektóre prace przeprowadzone w Zakładzie (...) w K. na początku roku 2016, gdy prace te polegały na rozbudowie linii technologicznej do pakowania mięsa, wymianie w hali głównej posadzki z betonowej na epoksydową, wyburzeniu ścian działowych, budowie dwóch słuz w elewacji hali dla potrzeb samochodów ciężarowych, rozbiórce części budynków gospodarczych znajdujących się na terenie zakładu, mogą mieć charakter samowoli budowlanej. Jednakże, jak podał powód, a jego zeznania potwierdzili świadkowie: I. K. i S. K., te prace budowlane były przeprowadzane pod nadzorem zatrudnionego wówczas w Zakładzie inspektora budowlanego A. P. i gdy w trakcie tych prac okazało się, że zachodzi potrzeba dokonania prac adaptacyjnych w budynkach, to wtedy inspektor budowlany zapewniał, iż nie trzeba na te prace oddzielnego pozwolenia na budowę, bo nie dotyczą konstrukcji nośnej. Powód także podał, że w momencie gdy była przeprowadzana kontrola przez Powiatowego Inspektora Nadzoru Budowlanego w P., czyli w lutym 2017r., to wtedy powód powiadomił Prokurent A. S. o tym, że pracownicy nadzoru budowlanego poddali w wątpliwość postawienie ścianek działowych bez uzyskania pozwolenia. Zatem pracodawca miał wiedzę o tym, że te prace być może nie były prowadzone prawidłowo już w lutym 2017r. i na dzień wręczenia powodowi decyzji o rozwiązaniu z nim stosunku pracy także tylko taką miał wiedzę, bo dopiero w dniu 30 maja 2017r. – a więc po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, pozwana spółka została zawiadomiona o wszczęciu postępowania administracyjnego dotyczącego samowoli budowlanej budynku magazynowego, budynku biurowego i samowolnych robót budowlanych wykonywanych przy użytkowaniu budynku hali produkcyjnych.

Także i zarzut sformułowany konkretnie dopiero w treści odpowiedzi na pozew - brak przygotowania umów, także jest zupełnie niesłusznie postawiony powodowi, bo jak wynika z zeznań świadka A. W.- dyrektora skupu, obowiązek zawierania umów na piśmie z dostawcami istnieje dopiero od 10 lutego 2017r. i powód – jak zeznał świadek oraz co wynika z korespondencji e-mailowej (k181-186), brał czynny udział, jeszcze przed tą datą, w formułowaniu szablonu takich umów i na skutek działań min. powoda kancelaria prawna stworzyła taki wzór.

Podnieść należy, że zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości jako że – co już podnoszono, są one zgodne z zeznaniami przesłuchanych w sprawie świadków: M. O., S. K., S. O., A. W., K. O., A. Ś., S. G., S. K. (3), I. K., a także sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z powodem uznał, że są one absolutnie szczerze i przekonujące. Zeznania świadków: M. O., S. K., S. O., A. W. i K. O., są zgodne ze sobą i także w całości potwierdzają stan faktyczny wskazywany przez powoda w jego zeznaniach. Także i zeznania świadków S. G. i S. K. (3) zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo zgodne są z dokumentami złożonymi do akt sprawy. Zeznania świadka A. Ś. także pozostają w zgodności z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, jak i nie są sprzeczne w żadnym zakresie z zeznaniami świadków: M. O., S. K., S. O., A. W. i K. O.. Również zeznania świadka I. K. zasługują na obdarzenie ich wiarą, bo nie są sprzeczne z żadnymi innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie. Sąd także zaliczył w poczet materiału dowodowego dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Zeznania świadka A. S. nie zasługują na obdarzenie ich wiarą - co do faktu, iż wiosną 2017r. spółka dowiedziała się o tym, że deklaracja podatkowa nie została złożona i co do faktu, że powód miał możliwość swobodnego zarządzania Zakładem, bo w tym zakresie jej zeznania są całkowicie sprzeczne ze zgodnymi zeznaniami świadków – pracowników Zakładu: M. O., S. K., S. O., A. W., K. O., A. Ś., a także co do jej oceny: 1/możliwości wypełnienia przez powoda jej polecenia odnośnie organizowania w jednym czasie codziennych spotkań z kierownikami działów Zakładu, bo w tym zakresie jej zeznania są sprzeczne z zeznaniami świadków: M.

O., S. K., S. O., A. W. i K. O., 2/ odpowiedzialności powoda za wyciek ścieków w listopadzie 2016r., bo ta jej ocena jest sprzeczna z zeznaniami świadków, w szczególności S. K.. Także sąd nie dał wiary zeznaniom A. S. co do faktu informowania powoda przez nią i Prezesa R.P. o zaniedbywaniu przez niego obowiązków (poza organizowaniem spotkań codziennych), bo jej zeznania nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiałach dowodowych, w szczególności żaden ze świadków nie podał, iż kiedykolwiek słyszał, iż Prezes R.P. czy Prokurent mają zastrzeżenia do pracy powoda.

Reasumując więc należy stwierdzać, iż podjęcie decyzji przez pozwanego pracodawcę o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt 1 kp, z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę było nieuzasadnione, gdyż zachowania powoda – którego dotyczą zarzuty konkretnie postawione w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, nie nosiły, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, waloru ciężkiego naruszenia tych obowiązków, zaś pozostałe zarzuty wskazane w treści tego pisma są zbyt ogólnikowe i tak sformułowane nie mogą być uznane za zgodne z art. 30 §4 kp- o czym była mowa wyżej.

Podnieść należy, że pozwany pracodawca oczywiście miał prawo uznać iż jest on niezadowolony z pracy powoda, zatrudnionego na stanowisku Dyrektora Generalnego, a w takiej sytuacji pracodawca miał prawo podjąć jednostronną decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz nie w takim trybie, czyli w trybie art. 52 kp, bo ten tryb zastrzeżony jest do najbardziej rażących naruszeń obowiązków pracowniczych, czyli takich naruszeń, które noszą znamiona ciężkości, a jak wyżej podniesiono, zdaniem sądu, żadnemu zachowaniu powoda, będącego przedmiotem zarzutu postawionego przez pracodawcę w treści pisma rozwiązującego stosunek pracy, nie można przypisać waloru ciężkości, czyli świadomego działania powoda wbrew interesom pozwanego. Pamiętać należy, co wynika z ustalonego stanu faktycznego, iż powód wprawdzie zatrudniony był na stanowisku Dyrektora Generalnego w Zakładzie (...) i zgodnie z zakresem swoich obowiązków miał tym Zakładem zarządzać całościowo, to jednak faktycznie – co zgodnie potwierdzali przesłuchani w sprawie świadkowie- pracownicy tej spółki, faktycznie całością spraw związanych z funkcjonowaniem Zakładu zarządzał Prezes R.P., który nie pozwalał powodowi na samodzielne decyzje np. planowania zakupu, produkcji i sprzedaży w żadnym aspekcie. Przede wszystkim jednak, jeżeli pracodawca nie był zadowolony z pracy powoda, to winien informować o tym powoda na bieżąco, w szczególności podać mu przekaz, że pracodawca uważa, iż to powód jest odpowiedzialny np. za wyciek ścieków, za niewłaściwe prowadzenie inwestycji czy za inne sprawy; z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że o zdecydowanej większości konkretnych zarzutów co do pracy powoda i co do jego odpowiedzialności za poszczególne sprawy, powód dowiedział się dopiero z odpowiedzi na pozew.

Wobec tego decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na podstawie art. 52§1 ust1 kp była nieuzasadniona, sprzeczna z art. 30 §4 kp oraz także i art. 52§2 kp.

W takiej sytuacji i na podstawie art. 56 kp sąd zgodnie z żądaniem powoda, zasądził na jego rzecz od pozwanej spółki odszkodowanie za niegodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wysokość odszkodowania należnego powodowi wynika z art 58 kp, który stanowi, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powoda łączyła ze stroną pozwaną spółką umowa na czas nieokreślony, a w §3 ust 2 tej umowy o pracę przewidziano sześciomiesięczny okres wypowiedzenia. Tymczasem kodeks pracy w art. 36 §1 ust 3 przewiduje, że okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, gdy stosunek pracy trwa więcej niż 3 lata, wynosi 3 miesiące.

W tym miejscu należy wskazać na stanowisko Sądu Najwyższego wskazane w wyroku z dnia 2 sierpnia 2017 r. w sprawie II PK 153/16, które to stanowisko sąd podziela w całości - Odszkodowanie przewidziane w art. 58 KP przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia, chyba że strony przewidziały przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia.

Strony przedmiotowego stosunku pracy w umowie o pracę z dnia 29 października 2013r. przewidziały sześciomiesięczny okres wypowiedzenia, ale nie przyznania ewentualnego odszkodowania w razie rozwiązania stosunku pracy w wysokości wynagrodzenia za umownie wydłużony okres wypowiedzenia.

W tej sytuacji, w ocenie sądu, powodowi przysługuje odszkodowanie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za okres 3 miesięcy ustawowego okresu wypowiedzenia. M. ne średnie wynagrodzenie powoda wynosiło – jak wynika z zaświadczenia złożonego przez pozwaną spółkę 57.878,43 zł, w związku z czym wysokość odszkodowanie stanowi kwotę, którą sąd przyznał powodowi w punkcie 1 wyroku tj. kwotę 173.635,29 zł; natomiast żądanie zasądzenia tego odszkodowania w wysokości ponad tę kwotę należało oddalić, co sąd uczynił w pkt 2 wyroku.

Sąd nie orzekł o odsetkach ustawowych za opóźnienie mimo złożenia takiego żądania, co stało się omyłkowo i znajdzie odzwierciedlenie w uzupełnieniu wyroku, o co wnosi strona powodowa

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Sąd miał na uwadze to, że powód w przeważającej mierze tj. ok.4/5 wygrał spór (powództwo o zapłatę odszkodowania było słuszne co do zasady, a jedynie w zakresie kwoty odszkodowania sąd uznał je za częściowo niezasadne). Powód poniósł koszty w wysokości: 10.080 zł tytułem opłaty od pozwu, koszty dojazdu pełnomocnika procesowego i powoda w tj. 650,72 zł i 601,91 zł, a także koszty zastępstwa procesowego - zgodnie z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie...(Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.), co łącznie dało kwotę 12.412,63 zł. Sąd, mając na uwadze, że roszczenie powoda zostało uwzględnione w 4/5 dochodzonej wysokości, także w takiej proporcji rozliczył koszty procesu poniesione przez powoda, który, co należy jeszcze raz podkreślić, wygrał spór co do zasady.