

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 września 2022 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekretarz sądowy Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2022 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) (...) Sp. z o. o. w P.

o przywrócenie do pracy

1. Przywraca powoda M. K. do pracy w pozwanym (...) (...) Sp. z o. o. w P. na poprzednie warunki pracy i płacy;

2. Zasądza od pozwanego (...) (...) Sp. z o. o. w P. na rzecz powoda M. K. kwotę 3.112,30 zł ( trzy tysiące sto dwanaście złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 7 czerwca 2021r. powód M. K. wnosił o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego jemu przez pozwane (...) (...) Sp. z o.o. w P. a ewentualnie, w przypadku rozwiązania umowy o pracę, o przywrócenie go do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.***

Pozwane (...) (...) Sp. z o.o. w P. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. K. zawarł w dniu 4 grudnia 1989r. umowę o pracę z (...) w P. na stanowisko mechanika w Wydziale Mechanicznym i (...), od dnia 1 stycznia 1991r. powód rozpoczął pracę na stanowisku st. inspektora ds. technicznych ( akta osobowe).

(...) w P. zostało przekształcone w (...) (...) Sp. z o.o. w P. ( bezsporne). Spółka ta posiada Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ( k134-178). Załącznikiem nr 15 do (...) są Z. Premiowania (k.166), z których to przepisów wynika, że premiowanie ma charakter motywacyjny i służy ściślemu powiązaniu wynagrodzenia za wykonywaną pracę, wysokość tej premii ustala się w oparciu o ocenę pracy pracownika.

Pozwana spółka posiada też Politykę (...) Systemów Informatycznych wprowadzoną zarządzeniem wewnętrznym nr (...) przez Prezesa Zarządu ( k. 179-209).

Powód jest magistrem inżynierem mechanizacji rolnictwa ( akta osobowe). W 1995r. powód ukończył studia podyplomowe w zakresie informatyki w zarządzaniu (akta osobowe).

Z dniem 1 października 1995r. powód, za jego zgodą, został przeniesiony na stanowisko specjalisty ds. informatyki ( akta osobowe). Powód otrzymał zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności (akta osobowe). Stanowisko to w strukturze organizacyjnej spółki było jednoosobowe, było to stanowisko samodzielne, a ostatnio od ok. 11 lat, bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik D. Organizacji, Administracji i Spraw Pracowniczych W. M. (1) (zeznania świadka W. M. złożone na piśmie k.61-78 i ustnie 00:51:03 nagrania rozprawy z dnia 5.05.22).

W 2011r. powód zwrócił się do zarządu pozwanej spółki o sfinansowanie jemu szkolenia z zakresu budowy, monitoringu i oprogramowania sieci komputerowych zorganizowanego przez (...) w L. w ramach programu C. N. A., zawarta została pomiędzy nim z pozwanym pracodawcą umowa w sprawie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, powód kurs taki ukończył, uzyskał certyfikat ale nie przystąpił do egzaminu końcowego (akta osobowe, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299kpc k.271).

Od dnia 1 stycznia 2017r. powód i pozwany pracodawca zawarli porozumienie i jego stanowisko pracy to Starszy specjalista ds. informatyki ( akta osobowe, zeznania świadka W. M.).

W 2020r. w pozwanej spółce doszło do wymiany ponad 40 jednostek komputerowych i tą sprawą zajmował się powód ( zeznania świadków: W. M., K. K. (1) złożone na piśmie k.79-91, R. M. (1) złożone na piśmie k.236-240 i ustnie 02:05;23 nagrania rozprawy z dnia 5.05.22, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W okresie zatrudnienia powoda na stanowisku ds. informatyki prezesami zarządu byli: A. P. (1) w okresie od 2009 do 2016 R. M. (1) w okresie od 2016 do 30 lipca 2020, potem spółką kierował prokurent W. D., a od 1 stycznia 2021r. Prezesem Zarządu pozwanej spółki został B. R. (1) ( zeznania świadka W. M., zeznania Prezesa zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc k. 299-300).

W okresie zatrudnienia powoda na tym stanowisku pod jego nieobecność czynności przypisane jego stanowisku wykonywał G. L. ( zeznania świadka G. L. złożone na piśmie k.92-98, a także K. K. ( zeznania świadka K. K.). Powodowi w pracy czasem pomagał C. M. (1) (zeznania świadka 01:45:43 nagrania rozprawy z 5.05.22).

W dniu 27 stycznia powód został wezwany do prezesa Zarządu na rozmowę , udział w tej rozmowie brała W. M. Podczas tej rozmowy Prezes zarządu oświadczył że nie widzi możliwości dalszej pracy powoda na dotąd zajmowanym stanowisku pracy, podjął więc decyzje o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, ale zaproponował powodowi zmianę jego warunków pracy i płacy i przeniesienie go na stanowisko operatora prasy do osadów, powód wtedy poprosił o termin na ustosunkowania się do przedstawionej propozycji ( zeznania stron słuchanych w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka W. M.). Powód poprosił o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie od 28 stycznia do 29 stycznia, ale miał do 28 stycznia poinformować pracodawcę, czy przyjmuje czy nie zaproponowane jemu warunki pracy ( zeznania Prezesa Zarządu pozwanej spółki słuchanego w trybie art. 299 kpc, zeznania świadka W. M.). Po tej rozmowie powód udał się do przewodniczący Komisji Zakładowej (...) z informacją, że prezes zarządu nie jest zadowolony z jego pracy, powiedział, że nie wskazane zostały podczas tej rozmowy jakiegokolwiek przykłady, które wykazywałyby że ocena jego pracy jest negatywna ( zeznania świadka W. P. złożone na piśmie k.99-112).

W okresie od 1 lutego 2021r. nieprzerwanie aż do dnia 15 maja 2021r. powód był nieobecny w pracy w związku z niezdolnością do pracy wobec choroby ( bezsporne) .

W tym okresie obowiązki przypisane stanowisku ds. informatycznych zaczął wykonywać inny pracownik spółki (...), który dotąd pracował w Komórce (...)Rozwojowej, która miała ulec likwidacji i po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy to ten pracownik zatrudniony jest na stanowisku ds. informatycznych ( zeznania świadków: W M., K. K. i W. P.).

W piśmie z dnia 4 lutego 2021r Prezes zarządu pozwanej spółki zawiadomił zakładowe organizacje związkowe o zamiarze wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a jako przyczyny podał: 1/ niewywiązywanie się w terminie z zadań określonych w zakresie obowiązków, w tym min. bierność w wykonywaniu kopii zbiorów i programów administrowanych systemów; brak stałej inwentaryzacji sprzętu komputerowego i oprogramowania; nie uaktualnianie na bieżąco listy osób biorących udział w przetwarzaniu danych osobowych w systemach

informatycznych oraz ich przetwarzania; brak bieżącego nadzoru nad funkcjonowaniem urządzeń komputerowych będących na majątku spółki; 2/ brak zaangażowania w realizację powierzonych na stanowisku pracy zadań- pracownik większość zadań wykonuje po wydaniu przez bezpośredniego przełożonego polecenia, które również wykonywane są z opieszałością, w związku z tym wielokrotnie czynności przypisane stanowisku ds. informatyki wykonywane są przez współpracowników; 3/ brak otwartości na współpracę, niesubordynacja w działaniu polegająca na pomijaniu ścieżki służbowej tj. konsultowania realizacji powierzonych przez bezpośredniego przełożonego zadań z innymi pracownikami chociażby w zakresie wykonać czy nie wykonać; 4/ brak inicjatywy w rozwój i zapewnienie technologii informatycznych; 5/ brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, terminowości i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych. Pracownik nie spełnia pokładanych przez pracodawcę oczekiwań na tak ważnym, dla spółki stanowisku pracy ( k.8, akta osobowe). W piśmie tym wskazano że w dniu 27 stycznia powód otrzymał od pracodawcy propozycję zmiany warunków pracy i płacy, na prośbę pracownika termin ustosunkowania się do przedstawionej propozycji ustalono na 28 stycznia. Fakt, bezpośredni przełożony mając na względzie dobro powoda, który poprosił w dniu 27 stycznia o konsultację zaproponowanej zmiany warunków pracy i płacy z rodziną, wyraził zgodę na skorzystanie przez niego z niezaplanowanego wcześniej urlopu wypoczynkowego od 28 stycznia do 29 stycznia ale pod warunkiem poinformowania pracodawcy, w wyznaczonym, terminie, do 28 stycznia o przyjęciu bądź nieprzyjęciu zaproponowanych warunków pracy i płacy, czego powód nie uczynił, w związku z tym, biorąc pod uwagę że w tak nowoczesnej branży jaką są technologie informatyczne, najważniejsza jest ciągła specjalizacja Pracodawca dołożył wszelkich starań w tym zakresie min. skierował pracownika na szkolenia specjalistyczne, sfinansował prestiżowe szkolenie z zakresu budowy, monitoringu i oprogramowania sieci komputerowych zorganizowanego przez (...) w L. w ramach programu C. N. A., niestety bez oczekiwanego przez pracodawcę rezultatu. W związku z tym, iż głównym zadaniem stanowiska ds. informatyki jest zajmowanie się procesami informatycznymi w spółce, w szczególności utrzymywanie bez awaryjnego działania i rozwój systemu informatycznego, kontrola prawidłowego działania systemów informatycznych jak również obowiązek prowadzenia, porządkowania i przechowywania pełnej dokumentacji serwisowej, rejestrów, umów, licencji itp. pracodawca nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodom ( akta osobowe).

Przewodniczący Komisji Zakładowej (...), gdy otrzymał pismo zawiadamiające o zamiarze rozwiązania z powodem stosunku pracy, to skontaktował się telefonicznie z powodem, odczytał jemu treść postawionych jemu w tym piśmie zarzutów i powód odpowiedział, że nie wie jakie jego zachowania mogły spowodować u prezesa zarządu taką ocenę jego pracy ( zeznania świadka W. P.). Organizacja (...)

Zgłosiła umotywowane zastrzeżenia co do zamiaru pracodawcy rozwiązania z powodem stosunku pracy podając, że przyczyny wskazane w piśmie Prezesa mają charakter ogólny i mało precyzyjny i zawierają prawdopodobnie nieprawdziwe zarzuty, które stanowią pretekst do tego aby na miejsce M. K. przesunąć jednego z pracowników likwidowanej komórki ( zeznania świadka W. P.).

Powód wrócił do pracy ze zwolnienia lekarskiego i w dniu 17 maja 2021r. Prezes zarządu pozwanej spółki (...) sporządził oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, które zostało jemu tego dnia wręczone, a przyczynami tej decyzji wskazanymi w treści pisma wypowiedzającego umowę o pracę były: 1/ niewywiązywanie się w terminie z zadań określonych w zakresie obowiązków, w tym min. bierność w wykonywaniu kopii zbiorów i programów administrowanych systemów; brak stałej inwentaryzacji sprzętu komputerowego i oprogramowania; nie uaktualnianie na bieżąco listy osób biorących udział w przetwarzaniu danych osobowych w systemach informatycznych oraz ich przetwarzania; brak bieżącego nadzoru nad funkcjonowaniem urządzeń komputerowych będących na majątku spółki; 2/ brak zaangażowania w realizację powierzonych na stanowisku pracy zadań- pracownik większość zadań wykonuje po wydaniu przez bezpośredniego przełożonego polecenia, które również wykonywane są z opieszałością, w związku z tym wielokrotnie czynności przypisane stanowisku ds. informatyki wykonywane są przez współpracowników; 3/ brak otwartości na współpracę, niesubordynacja w działaniu polegająca na pomijaniu ścieżki służbowej tj. konsultowania realizacji powierzonych przez bezpośredniego przełożonego zadań z innymi pracownikami chociażby w zakresie wykonać czy nie wykonać; 4/ brak inicjatywy w rozwój i zapewnienie technologii informatycznych; 5/ brak oczekiwanej przez

pracodawcę dbałości, staranności, terminowości i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych( k.8, akta osobowe). Decyzją Prezesa zarządu pozwanej spółki powód od dnia 23 czerwca 2021r. do 31 sierpnia 2021r. był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (akta osobowe).

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2021r. ( akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe powoda i dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a więc sąd uznał złożone do akt sprawy dokumenty za wiarygodne. Sąd obdarzył wiarą w całości zeznania świadków K. K. (1) i G. L. (1), bo świadkowie ci logicznie i konkretnie odpowiedzieli na postawione im na piśmie pytania, a ich zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a nadto nie były kwestionowane przez żadną ze stron. Także i zeznania świadków A. P. (1) i R. M. (1) sąd uznał za wiarygodne, bo każdy z nich najpierw na piśmie, a potem ustnie, odpowiedział konkretnie na postawione im pytania, a sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z tym świadkami uznał, że są one szczere. Także i zeznania świadka W. P. sąd obdarzył walorem wiarygodności, jako że zeznania te są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a nadto korelują z zeznaniami powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zeznania powoda co do jakości wykonywanej przez niego pracy, jego podejścia do pracy, braku wiedzy, aby ktokolwiek, a w szczególności W. M. czy C. M. negatywnie oceniali jego pracę i jego kompetencje do wykonywania pracy na stanowisku ds. informatycznych, znajdują oparcie w zeznaniach świadków R. M. i A. P., a także w dokumentach znajdujących się w jego aktach osobowych. Zatem zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą w całości.

W ocenie sądu, zeznania świadka W. M., w części gdy ocenia ona pracę powoda są tendencyjne, świadek wypowiada negatywne opinie o pracy powoda, jednocześnie nie wskazując konkretnych sytuacji i dowodów potwierdzających faktyczne zaistnienie nieprawidłowych zachowań powoda. W szczególności, z dowodów przeprowadzonych w sprawie nie wynika, żeby kompetencje powoda w sprawach informatycznych były tak słabe, że jego obowiązki wykonywali inni pracownicy spółki. Z zeznań świadków G. L. i K. wynika że istotnie wykonywali ono czasem jakieś obowiązki z zakresu informatyki, ale jak zeznał G. L., zwykle pod nieobecność powoda, ale nie mają oni wiedzy, iżby to było w związku z brakiem kompetencji powoda w sprawach informatycznych. Świadek C. M., którego zeznania sąd obdarzył walorem wiarygodności, wprawdzie zeznał, że niejednokrotnie pomagał powodowi np. w zakresie wdrożenia polityki bezpieczeństwa, ale robił to na zasadach koleżeńskich, zeznał też, że czasem wolał w zakresie którym się zajmował, czyli w zakresie usług telekomunikacyjnych, korzystać w sprawach informatycznych z usług firm zewnętrznych, ale to nie oznacza przecież, że kompetencje w ogóle powoda jako specjalisty ds. informatyki było słabe, a tym samym nie potwierdza zeznań świadka W. M. w tym zakresie. Zeznania więc W. M. w zakresie oceniającym kompetencje powoda, podejście jego do pracy, do przełożonego są gołosłowne i w tym zakresie sąd ich nie podzielił; natomiast w pozostałej części – co do faktów, to zeznania te zasługują na obdarzenie ich wiarą.

Zeznania Prezesa zarządu pozwanej spółki (...) słuchanego w trybie art. 299 kpc - co do faktów, należy obdarzyć walorem wiarygodności; natomiast jak sam zeznał, ocenę pracy powoda wyrażoną jako zarzuty postawione powodowi w piśmie wypowiedzianym jemu umowę o pracę, z racji tego, że w spółce pracował od 1 stycznia 2021r, zna przede wszystkim z relacji bezpośredniej przełożonej powoda W. M., którą to ocenę uznał za wiarygodną. Natomiast, w ocenie sądu, pracodawca stawiając pracownikowi zarzuty co do jakości wykonywanej przez niego pracy, jego podejścia do pracy, a także jego kompetencji, winien oprzeć się o własne ustalenia w tym zakresie, wypracować własną opinię, a nie uznawać za wiarygodne i wystarczające do tego aby uznać, że dany pracownik nie może dalej pracować na danym stanowisku pracy, opinię przedstawioną przez innego pracownika spółki. Wprawdzie Prezes Zarządu B. R. sam ocenił negatywnie pracę powoda w styczniu 2021 w zakresie skonfigurowania poczty mailowej z telefonem służbowym, ale przecież, była to jednorazowa sytuacja i nie może świadczyć o braku możliwości pracy powoda na tym stanowisku.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

W ocenie sądu, twierdzenie powoda, iż decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy dokonana została niezgodnie z przepisami prawa i była nieuzasadniona, należy podzielić.

Na wstępie podnieść należy, iż rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednym ze sposobów rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji gdy jedna ze stron stosunku pracy nie chce dalej współpracować z drugą i jest przewidzianym prawem sposobem rozwiązania stosunku pracy. Wypowiedzenie stanowi więc normalny sposób rozwiązania umowy o pracę, nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione i musi być dokonane z konkretnie wskazanej przyczyny – zgodnie z art. 30 § 4 kp. Wskazanie przyczyny oznacza przedstawienie konkretnego i prawdziwego zdarzenia lub zachowania (zdarzeń lub zachowań), które w okolicznościach poprzedzających wypowiedzenie lub mu towarzyszących uzasadnia - zdaniem pracodawcy - wypowiedzenie stosunku pracy. Opis przyczyny musi umożliwiać jej konkretyzację w miejscu i czasie, jako że ma umożliwić pracownikowi obronę przed zarzutami, a sądowi pracy - sprawdzenie zgodności czynności wypowiedzenia z prawem. Przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy musi być prawdziwa i konkretna - to znaczy wynikać z konkretnie przedstawionych zarzutów, tak aby była dla pracownika jasna i zrozumiała. Należy podkreślić, że to pracownik, jako adresat oświadczenia pracodawcy, musi rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę i móc ocenić czy z jego perspektywy podane zarzuty są prawdziwe i uzasadniające decyzję pracodawcy. Ponadto gdy pracownik zakwestionuje zasadność wypowiedzenia umowy o pracę, postępowanie przed sądem pracy toczy się w granicach określonych przyczyną podaną w wypowiedzeniu. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę nie musi być sformułowana w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań. Dla spełnienia wymogu konkretności wystarczy wskazanie kategorii zdarzeń uzasadniających wypowiedzenie, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane ( np. wyrok SN z 30 września 2014 r. w sprawie III PK 18/14 ). Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (np. wyrok SN w sprawie II PK 298/13).

Pozwany pracodawca w piśmie wypowiadającym powodowi stosunek pracy jako przyczynę swojej decyzji o wypowiedzeniu jemu stosunku pracy wskazał: 1/ niewywiązywanie się w terminie z zadań określonych w zakresie obowiązków, w tym min. bierność w wykonywaniu kopii zbiorów i programów administrowanych systemów; brak stałej inwentaryzacji sprzętu komputerowego i oprogramowania; nie uaktualnianie na bieżąco listy osób biorących udział w przetwarzaniu danych osobowych w systemach informatycznych oraz ich przetwarzania; brak bieżącego nadzoru nad funkcjonowaniem urządzeń komputerowych będących na majątku spółki; 2/ brak zaangażowania w realizację powierzonych na stanowisku pracy zadań- pracownik większość zadań wykonuje po wydaniu przez bezpośredniego przełożonego polecenia, które również wykonywane są z opieszałością , w związku z tym wielokrotnie czynności przypisane stanowisku ds. informatyki wykonywane są przez współpracowników; 3/ brak otwartości na współpracę, niesubordynacja w działaniu polegająca na pomijaniu ścieżki służbowej tj. konsultowania realizacji powierzonych przez bezpośredniego przełożonego zadań z innymi pracownikami chociażby w zakresie wykonać czy nie wykonać; 4/ brak inicjatywy w rozwój i zapewnienie technologii informatycznych; 5/ brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, terminowości i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych .

W ocenie sądu każdy z zarzutów postawionych powodowi sformułowany został ogólnikowo, tak sformułowane przyczyny nie wskazują bowiem ani konkretnych zdarzeń ani też konkretnego zachowania powoda, z którymi dany zarzut się łączy, a czytając treść tych zarzutów sformułowanych nie sposób zrozumieć za co konkretnie powód został zwolniony. Powód, jak zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, podczas rozmowy z Prezesem Zarządu B. R. w dniu 27 stycznia 2021r. w trakcie której to rozmowy usłyszał zarzuty co do swojej pracy i były to zarzuty takie jak w piśmie skierowanym przez pracodawcę do zakładowych organizacji związkowych i finalnie w treści pisma rozwiązującego umowę o pracę, nie rozumiał dlaczego jego praca jest oceniana negatywnie, dlatego takie ogólnikowe sformułowane zarzuty odnoszące się do jego pracy zostały mu przez nowego Prezesa zarządu postawione, bowiem do tej pory ani

poprzedni Prezesi Zarządu pozwanej spółki ani też jego bezpośrednia przełożona nie kierowali do niego zastrzeżeń co do jego pracy. Słowa powoda co do braku zgłaszanych do niego zastrzeżeń co do jego pracy, jego przekonania co do prawidłowego wywiązywania się przez niego z zadań przypisanych stanowisku ds. informatyki potwierdzają świadkowie A. P. i R. M.. Świadek W. M. zaś zeznała zarówno na piśmie, jak i ustnie, że wielokrotnie prowadziła rozmowy z powodem podczas których mówiła mu o zastrzeżeniach co do jego pracy, ale powód temu zaprzecza, a pozwana spółka nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających że W. M. takie zarzuty co do pracy powoda jemu przedstawiała, a także aby informowała ona o tym kolejnych Prezesów zarządu. W ocenie sądu, w takiej sytuacji, powód mógł być przeświadczony o tym, że wykonuje on swoje obowiązki w sposób zadawalający przełożonych, tym bardziej że w 2017r., przeciw z inicjatywy pracodawcy otrzymał on awans ze stanowiska specjalisty ds. informatyki na stanowiska starszego specjalisty ds. informatyki, co także wiązało się ze zmianą jego kategorii zaszeregowania z XV na XVIII. Także, jak wynika z informacji przedstawionej przez pracodawcę powód otrzymywał w każdym miesiącu premię, która jak wynika z postanowień (...) w zakresie premiowania, ma charakter uznaniowy. Zatem w ocenie sądu, powód jak najbardziej mógł mieć uzasadnione własne przekonanie, że swoją pracę wykonuje prawidłowo, nikt z przełożonych i współpracowników nie ma do niego zastrzeżeń oraz że w sposób właściwy przebiega jego relacja z jego bezpośrednim przełożonym, a tym samym rozmowa przeprowadzona w dniu 27 stycznia przez Prezesa zarządu, który od 3 tygodni zaledwie pełnił tę funkcję, mogła być dla niego zaskoczeniem i jak najbardziej mógł nie widzieć o jakie jego niewłaściwe zachowania pracodawcy chodzi. Wobec tego stwierdzić należy, że sformułowanie w taki sposób jak to uczynił pozwany pracodawca w treści pisma wypowiedzającego powodowi umowę o pracę, treści zarzutów – przyczyn wypowiedzenia narusza obowiązek wynikający z art. 30 § 4 kp

W ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę była nie tylko niezgodna z prawem, ale też i nieuzasadniona.

Jeżeli chodzi o pierwszy zarzut postawiony powodowi - bierność w wykonywaniu kopii zbiorów i programów administrowanych systemów, to w ocenie sądu został ten zarzut postawiony niezasadnie, jako że nie ma żadnym dowodów świadczących o tym, że te kopie nie były wykonywane. Oczywiście do obowiązków powoda zatrudnionego na stanowisku ds. informatyki należało spowodowanie, aby kopie zbiorów i programów administrowanych systemów były wykonane i jak zeznał powód słuchany w trybie art. 299 kpc, on nie rozumie tego zarzutu, jako że kopie te były tworzone automatycznie i on tylko sprawdzał, czy kopie te zostały utworzone. Świadek W. M. wprawdzie twierdzi, że powód tego nie robił, ale poza jej stwierdzeniem, nie ma na to żadnych dowodów, że tych kopii nie było .

Zarzut braku wykonywanie przez powoda stałej inwentaryzacji sprzętu komputerowego i oprogramowania też jest postawiony powodowi niezasadnie. Jak wynika z zeznań świadka W. M., decyzję o inwentaryzacji w spółce podejmował prezes zarządu, a dla sprzętu komputerowego inwentaryzacja miała być przeprowadzana co 4 lat i w czasie gdy powód był zatrudniony na stanowisku ds. informatyki, to te inwentaryzacje były przeprowadzane w 2012, 2016 i 2020r. Zresztą jak zeznał powód, w spółce od 2014r. funkcjonuje zintegrowany system informatyczny, a jednym z modułów jest inwentaryzacja i wszystkie urządzenia za które powód odpowiadał były tam wprowadzone. Wprawdzie jak zeznał świadek K. K., gdy on przejął stanowisko ds. informatyki, to stwierdził że nie ma całej dokumentacji w przypadku podłączenia do sprzętu nowych urządzeń, a także nie w pełni zrealizowane było przełączenie do nowej domeny komputerów roboczych oraz podłączenia do nowej sieci komputerowej wszystkich urządzeń, a jak wyżej podniesiono sąd obdarzył wiarą zeznania tego świadka, to jednak poza tym ogólnym stwierdzeniem nie jest wiadomym ile było takich przypadków i jakie to ewentualne uchybienie w pracy powoda, miało wpływ na właściwe funkcjonowanie spraw informatycznych.

Jeżeli chodzi o zarzut braku po stronie powoda bieżącego nadzoru nad funkcjonowaniem urządzeń komputerowych będących na majątku spółki, to też nie przedstawiono sądowi ma żadnych przekonujących dowodów, aby istniały jakieś konkretne przypadki w tym zakresie . Powód oczywiście odpowiadał za właściwe funkcjonowanie urządzeń komputerowych w spółce i nikt ze świadków, w szczególności W. M. nie podali, iżby były konkretne sytuacje, że powód niewłaściwie ten nadzór sprawował. Świadek W. M. jako bezpośrednia –przełożona twierdzi w swoich zeznaniach, że powód ten nadzór wykonywał niewłaściwie , ale nie ma na to żadnych dowodów.

Jeżeli chodzi o zarzut postawiony powodowi - nieaktualnianie na bieżąco listy osób biorących udział w przetwarzaniu danych osobowych w systemach informatycznych oraz ich przetwarzania, to i w tym zakresie nie ma żadnych dowodów, poza gołosłownymi twierdzeniami W. M., że tak było. Powód przyznaje, że było to jego obowiązek i on go realizował, wprowadzając w przypadku nowoprzyjętych osób dane gdy dział kadr dostarczał mu dokument o przyjęciu danego pracownika do pracy; powód nie wiedział o jakie sytuacje przełożonej i pracodawcy chodzi.

Faktem jest, że powód nie tworzył strony internetowej spółki, tylko został ten obowiązek kilka lat temu zleony firmie zewnętrznej, bo powód – jak sam przyznał, nie posiadał odpowiedniej wiedzy w tym zakresie, ale też nikt z przełożonych, aż do momentu wręczenia jemu wypowiedzenia, nie czynił mu z tego tytułu zarzutów; wręcz przeciwnie, poprzedni zarząd spółki uważał właśnie, że stronę internetową spółki ma tworzyć firma zewnętrzna. Faktem też jest, że powód w 2011r. odbył sfinansowane mu częściowo przez pracodawcę szkolenie z zakresu budowy, monitoringu i oprogramowania sieci komputerowych w ramach programu C. N. A., ale nie przystąpił do egzaminu końcowego na inżyniera sieci, ale pracodawca dotąd nie robił mu z tego tytułu żadnych wyrzutów i dopiero w 2021 r. bezpośrednio przełożona takie informacje przekazuje nowemu Prezesowi Zarządu, który następnie zarzut taki formułuje, także w pkt 4 wypowiedzenia - brak inicjatywy w rozwój i zapewnienie technologii informatycznych. Jak zeznał powód słuchany w trybie art. 299 kpc aż do 27 stycznia 2021 nie miał on wiedzy, iż pracodawca zarzuca mu brak inicjatywy w rozwój i zapewnienie technologii informatycznych, w tym także i w zakresie szkolenia z 2011r.

Jeżeli chodzi o zarzut nr 2 postawiony powodowi w treści pisma wypowiadającego umowę o pracę - brak zaangażowania w realizację powierzonych na stanowisku pracy zadań- pracownik większość zadań wykonuje po wydaniu przez bezpośredniego przełożonego polecenia, które również wykonywane są z opieszałością , w związku z tym wielokrotnie czynności przypisane stanowisku ds. informatyki wykonywane są przez współpracowników, to zarzutu tego powód- jak podał - nie rozumie, ponieważ dotąd nikt z pracowników nie mówił mu, że powód czegoś nie wykonał; uważał on że reagował właściwie na zgłaszane jemu potrzeby pracowników, nikt też nie mówił mu , że ktoś musi za niego wykonywać pracę. Nikt z przesłuchanych w sprawie świadków, poza świadkiem W. M., nie podał w swoich zeznaniach, aby powód nie wykonywał swoich obowiązków, przez co ktoś za niego musiał te obowiązki wykonywać. Tylko w zeznaniach W. M. złożonych na piśmie podaje ona np.: ” z całą stanowczością mogę stwierdzić że Pan K. wykonywał swoje obowiązki, jeżeli je wykonywał, z niechęcią i opieszale, nie przejawiał inicjatywy. Większość jego działań musiało być poprzedzone poleceniem i kolejnym poleceniem, które często nie były wykonywane”, czy ” terminowość w wykonywaniu powierzonych obowiązków nie była zaletą Pana K.” . Tymczasem świadkowie R. M. (1) i A. P. (1) zajmujący każdy z nich przez kilka lat stanowiska prezesów zarządu pozwanej spółki w swoich zeznaniach złożonych na piśmie i ustnie, zeznali zgodnie, że nie mieli oni żadnych zastrzeżeń co do pracy powoda, W. M. nie zgłaszała im że ma jakieś istotne zastrzeżenia do pracy powoda. Poprzedni prezesi zarządu pozwanej spółki są, w ocenie sądu, istotnymi świadkami, bo przecież z racji zajmowanego przez powoda jednoosobowo stanowiska ds. informatyki, ściśle współpracowali oni z powodem, wiedzieli też jak przekłada się praca powoda na właściwe funkcjonowanie spółki w obszarze informatyki, a więc mogli oni obiektywnie ocenić jego pracę na przestrzeni kilku lat i skoro dokonana przez nich ocena pracy powoda była pozytywna, to tak musiało być tzn. powód bez zastrzeżeń w okresie co najmniej do lipca 2020r. realizował obowiązki przypisane stanowisku ds. informatyki. Zatem znowu zeznania świadka W,M. złożone w tym zakresie pozostają gołosłowne.

Kolejny zarzut postawiony powodowi - brak otwartości na współpracę, niesubordynacja w działaniu polegająca na pomijaniu ścieżki służbowej tj. konsultowania realizacji powierzonych przez bezpośredniego przełożonego zadań z innymi pracownikami chociażby w zakresie wykonać czy nie wykonać, jest oparty wyłącznie na twierdzeniach W. M. i wydaje się że i sformułowany przez nią. Powód , jak zeznał, nie wie o jakie sytuacje chodzi, a z zebranego w sprawie materiału dowodowego także nie wynika o jakie sytuacje pracodawcy, a w zasadzie W. M. chodzi.

Zarzut z pkt 5- brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności, terminowości i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, to też jest kolejny ogólnik, do którego nawet nie sposób się odnieść, bo nie wiadomo o co pracodawcy chodzi.

**Podsumowując, to podnieść należy, że oczywiście pracodawca ma prawo dobierać pracowników do wykonywania pracy na konkretnych stanowiskach pracy tak aby obowiązki te były wykonywane prawidłowo. Pracodawca także oczywiście ma prawo oceniać pracę swoich podwładnych i jeżeli ocena pracy danego pracownika, w ocenie pracodawcy, jest niezadawalająca, to prawem pracodawcy jest decyzja o dokonaniu zmiany na danym stanowisku pracy, czyli albo przesunięcie pracownika, czy wręczenie wypowiedzenia, które przecież- jak wyżej podniesiono, jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a przyczyny leżące u podstaw tej decyzji nie muszą mieć charakteru doniosłego. Jednakże decyzja o dokonaniu zmiany na danym stanowisku pracy musi być podjęta po wypracowaniu przez pracodawcę oceny pracy danego pracownika zatrudnionego na danym stanowisku pracy ale samodzielnie a nie poprzez przyzmat oceny przekazanej pracodawcy przez innego pracownika. A tak, w ocenie sądu, było w przedmiotowej sprawie, bowiem Prezes zarządu pozwanej spółki nie mógł po 3 tygodniach swojej pracy uznać i stwierdzić, że powód nie jest właściwą osobą do wykonywania pracy na stanowisku ds. informatyki, bo był to za krótki okres czasu, aby dokonać takiej oceny. Oczywiście do takiej konkluzji Prezes Zarządu mógł dojść, nie jest to wykluczone, ale jego decyzja podjęta o „zdjęciu” powoda ze stanowiska ds. informatyki w dniu 27 stycznia 2021r., a w konsekwencji o wypowiedzeniu jemu umowy o pracę, była co najmniej przedwczesna. Nowo powołany Prezes zarządu pozwanej spółki winien najpierw zweryfikować ocenę pracy powoda przedstawioną jemu przez W. M. i przyjrzeć się wykonywaniu przez powoda obowiązków pracowniczych, ale to wymagało dłuższego czasu niż 3 tygodnie. Jeżeli zaś chodzi o pracę wykonywaną przez powoda już w okresie, gdy powołany był nowy prezes zarządu, to w ocenie sądu, nawet jeżeli powód nie przeprowadził konfiguracji urządzeń należących do prezesa w sposób przez niego oczekiwany, to tak jedna sytuacja nie może świadczyć o tym, że powód nie może pracować na tym stanowisku, skoro od wielu lat wykonywał on z powodzeniem pracę na tym stanowisku pracy.**

**Zatem, w ocenie sądu, decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, który przecież był długoletnim pracownikiem tej spółki, z przyczyn wskazanych w treści wypowiedzenia, była nieuzasadniona oraz sprzeczna z prawem. Sąd więc, zgodnie z żądaniem powoda, na podstawie art. 45 § 1 kp orzekł o przywróceniu go do pracy w pozwanej spółce na poprzednie warunki pracy i płacy.**

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc . Powód uiścił opłatę od pozwu w wysokości 3.112,30 zł, a więc poniósł koszty procesu, które podlegają zwrotowi.

Zarządzenie : odp. wyroku z uzasad. doręczyć pełn. pozwanej ( P.I.).