

Sygn. akt IV P 88/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 lipca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Małgorzata Nowak Mirosława Sochacka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2019 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **J. R.**

przeciwko (...) **S.A. w I.**

o przywrócenie do pracy

1. przywraca powoda J. R. do pracy u pozwanego (...) S.A. w I. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.220,00 zł (dwa tysiące dwieście dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania,
3. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 2.040,00 zł (dwa tysiące czterdzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu części kosztów sądowych, od uiszczenia których zwolniony był powód.

SSR Alicja Lisiecka

Małgorzata Nowak Mirosława Sochacka

Sygn. akt IV P 88/18

UZASADNIENIE

Powód J. R. w pozwie z dnia 16 lipca 2018r.(k. 2-9), wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 17 lipca 2018r. i skierowanym przeciwko (...) S.A. w I. domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, a to w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonany przez pozwanego pracodawcę w dniu 3 lipca 2018r. Powód zażądał także zasądzenia na swoją rzecz

od pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Z uzasadnienia pozwu wynika, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1986r., a od dnia 19 stycznia 1987r. - na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na kierowniczych i decyzyjnych stanowiskach w Oddziale(...) w J., będącej częścią zakładu pozwanego, ostatnio - od dnia 1 kwietnia 2018r.- na stanowisku p.o. Kierownika w/wym. Oddziału (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym (...) brutto. W dniu 3 lipca 2018r. pozwany złożył powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez J. R. podstawowych obowiązków pracowniczych, także w świetle obowiązującego w (...) S.A. §9 pkt 5 i § 72 pkt 4 Regulaminu Pracy z dnia 12 stycznia 2009r.

W ocenie powoda dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem albowiem:

- nastąpiło z naruszeniem 1-miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 § 2 k.p.,*
- wskazane w pisemnym oświadczeniu pozwanego z dnia 3 lipca 2018r. i zarzucone powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zostało przedstawione w sposób bardzo opisowy i mało konkretny,*
- podjęte przez powoda próby zrozumienia merytorycznych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym doprowadziły go do wniosku, iż przyczyny te są nierzeczywiste i nie mają jakiegokolwiek oparcia w okolicznościach faktycznych sprawy, tym bardziej, że J. R. - do momentu zwolnienia z pracy w dniu 3 lipca 2018r.- nie został zapoznany, ani nie otrzymał do podpisu swojego indywidualnego zakresu obowiązków związanych z pełnioną funkcją p.o. Kierownika Oddziału (...) w J..*

Powyższe- zdaniem powoda- skutkuje uznaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzeniem za niezgodne z prawem i rodzi konieczność przywrócenia powoda do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Pozwany (...) S.A w I. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 września 2018r.(k. 36-43) strona pozwana wskazała, iż przedstawione w pozwie twierdzenia powoda są niezasadne, a jego roszczenie o przywrócenie do pracy - nie ma racji bytu albowiem wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym są prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione. Pozwany podkreślił również, iż rozwiązując z powodem stosunek pracy, nie naruszył terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidzianego w art. 52 § 2 k.p. Odnosząc się do kontestowanych przez powoda przyczyn rozwiązania umowy o pracę pozwany podkreślił, iż nie były nimi kwestie związane z brakiem bezpośredniego nadzoru powoda nad pracownikiem P. H., lecz rażące niedbalstwo, brak kontroli i nadzoru ze strony J. R. nad powierzonym mu obszarem, a konkretnie - niepodjęcie przez powoda jakichkolwiek działań zmierzających w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia kontroli i nadzoru, a przede wszystkim niepodjęcie działań mających na celu zakończenie kontynuowania zamówienia nr (...) z firmą (...), co naraziło pozwanego na potencjalną szkodę

(stratę) szacowaną wówczas na około (...), o czym pracodawca dowiedział się w dniu 29 czerwca 2018r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. R., po odbyciu na Akademii (...) w B. dziennych, magisterskich studiów w zakresie mechaniki, ze specjalnością maszyny i urządzenia przemysłu chemicznego i spożywczego oraz po uzyskaniu w dniu 13 września 1985r. tytułu magistra inżyniera mechanika, został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 20 listopada 1985r. na okres od dnia 21 listopada 1985r. do dnia 20 maja 1986r., na stanowisku stażysty w Sekcji (...) w J..

Po odbyciu, w okresie od dnia 3 stycznia 1986r. do dnia 22 grudnia 1986r., przeszkolenia wojskowego dla absolwentów szkół wyższych, powód w dniu 19 stycznia 1987r. został ponownie zatrudniony przez stronę pozwaną, tym razem na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, na stanowisku specjalista w Sekcji (...)w J..

Przygotowanie zawodowe, zaangażowanie, umiejętność podejmowania właściwych decyzji, zdolności organizatorskie, predyspozycje kierownicze oraz satysfakcjonujące wyniki pracy powoda na powierzanych odcinkach sprawiły, iż kolejne lata pracy u pozwanego przyniosły powodowi awanse stanowiskowe i tak: z dniem 1 listopada 1989r. powód przeniesiony został ze stanowiska specjalisty w Sekcji (...) na stanowisko p.o. Zastępcy Kierownika Oddziału (...) w J., od dnia 1 lutego 1990r. pracował na stanowisku Zastępcy Kierownika Oddziału (...) w J., a od dnia 1 sierpnia 1990r. – na stanowisku Kierownika Oddziału (...)w J.. Od dnia 1 czerwca 2002r. pracodawca powierzył powodowi stanowisko specjalisty w Sekcji (...) Wydziału(...), zaś z dniem 1 czerwca 2003r. -w związku ze zmianami organizacyjnymi- stanowisko głównego mechanika w Oddziale (...). Od dnia 1 stycznia 2004r. J. R. rozpoczął u pozwanego pracę na stanowisku specjalisty ds. remontów i inwestycji w Dziale (...) J., a od dnia 1 października 2004r.- na stanowisku mechanika Zakładu (...). Z dniem 8 maja 2006r. powodowi powierzono pracę na stanowisku Kierownika (...) Zakład (...), od dnia 1 stycznia 2008r.- na stanowisku Kierownika (...) Zakładu (...), a od dnia 1 stycznia 2009r.- na stanowisku Kierownika Oddziału (...) w J.. Awans na stanowisko Kierownika Oddziału (...) w J. pozwany pracodawca uzasadnił oceną powoda (świetny fachowiec-energetyk), jego dużym doświadczeniem zawodowym, w tym doświadczeniem w zarządzaniu zespołami ludzkimi, a także sumiennym wykonywaniem przez J. R. obowiązków służbowych. Kolejne zmiany organizacyjne u strony pozwanej wymogły przeniesienie powoda z dniem 11 sierpnia 2011r. ze stanowiska Kierownika Oddziału (...) na stanowisko Kierownika (...) w J. i jego powrót na stanowisko Kierownika Oddziału (...) w J. z dniem 1 lutego 2012r. Od dnia 1 lutego 2014r. powód objął stanowisko Głównego Inżyniera ds. EC w Oddziale EC J., od dnia 1 sierpnia 2015r. pracował na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...)w J., zaś od dnia 1 grudnia 2017r.- na stanowisku Głównego Inżyniera ds. EC.

W dniu 28 marca 2018r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy powoda i ustaliły, że z dniem 1 kwietnia 2018r. J. R. ponownie obejmie stanowisko p.o. Kierownika Oddziału (...) J., co też nastąpiło. Za pracę na w/wym. stanowisku powód otrzymać miał wynagrodzenie

w wysokości(...) brutto miesięcznie.

(dowód- dyplom ukończenia studiów - część B akt osobowych powoda, umowa o pracę z dnia 20.11.1985r.-k. B-3 akt osobowych powoda, umowa o pracę z dnia 19.01.1987r.-k. B-6 akt osobowych powoda, zaświadczenie o odbyciu przeszkolenia wojskowego-k. B-5 akt osobowych powoda, opinia służbowa-k. B-4 akt osobowych powoda, przeniesienie z dnia 9.11.1989r.-k. B-16 akt osobowych powoda, wnioski z dnia 9.02.1990r.-k. B-19 akt osobowych powoda, powierzenie stanowiska z dnia 26.07.1990r.-k. B-23 akt osobowych powoda, powierzenie stanowiska z dnia 28.05.2002r.-k. B-77

akt osobowych powoda, angaż z dnia 31.01.2003r.-k. B-82 akt osobowych powoda porozumienie zmieniające z dnia 31.12.2003r.-k. B-88 akt osobowych powoda, angaż z dnia 24.09.2004r.-k. B-91 akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające z dnia 8.05.2006r.-k. B-105 akt osobowych powoda, porozumienie zmieniające z dnia 31.12.2007r.-k. B-117 akt osobowych, wniosek w sprawie awansowania- część B a/osobowych powoda, porozumienie zmieniające z dnia 10.08.2011r.-k. B-127 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 1.02.2012r.-k. B-129 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 29.01.2014r.-k. B-135 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 31.07.2015r.-k. B-144 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 24.11.2017r.-k. B-152 akt osobowych, porozumienie zmieniające z dnia 28.03.2018r.-k. B-153 akt osobowych)

Przy podjęciu w dniu 1 kwietnia 2018r. pracy na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...) J., powód nie został zapoznany przez pracodawcę z zakresem swoich obowiązków na w/wym. stanowisku, nie otrzymał także do podpisu indywidualnego zakresu powyższych obowiązków.

Kierując się swoim wcześniejszym doświadczeniem zawodowym, w tym pracą na stanowisku Kierownika Oddziału (...) w J., powód miał świadomość, iż do jego obowiązków i zadań na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...) J. należało m.in. poszanowanie i troska o mienie firmy oraz nadzór nad powierzonym obszarem. Jako pracownik eksploatacyjny, powód - na ostatnio zajmowanym stanowisku - odpowiadał jednak przede wszystkim za realizację zadań w obrębie Oddziału (...) J. i zapewnienie ciągłości procesu produkcji ciepła i energii elektrycznej.

(dowód -indywidualny zakres obowiązków powoda na stanowisku Kierownika Oddziału (...) J. – k.B-124,k. B-25 akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

Pracownikami podległymi powodowi jako p.o. Kierownika Oddziału (...) J. byli m.in. pracownicy (...), określanej także jako stacja (...). Jednym z nich, specjalistą ds. uzdatniania wody, zarządzającym wspomnianą stacją, był P. H., który z kolei był bezpośrednim przełożonym starszego aparatu R. K..

(bezsporne)

W dniu 1 kwietnia 2018r., tj. w momencie obejmowania przez powoda stanowiska p.o. Kierownika Oddziału (...) J., P. H. przebywał na zwolnieniu lekarskim, obejmującym okres od dnia 21 marca 2018r. do dnia 6 kwietnia 2018r., a w dniu 3 kwietnia 2018r. został dyscyplinarnie zwolniony z pracy. Przyczyną rozwiązania przez pozwanego w trybie art. 52 k.p. umowy o pracę z P. H. był fakt prowadzenia przez w/wym., od 2014r., działalności gospodarczej pod firmą (...), polegającej na świadczeniu usług o szerokim spektrum, w tym usług w charakterze podwykonawcy dla podmiotów wykonujących zlecenia na rzecz (...) S.A, co pozwany potraktował jako konflikt interesów i przejaw braku lojalności pracownika w stosunku do pracodawcy. P. H. od otrzymanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie odwoływał się do Sądu Pracy.

(dowód -zeznania świadka P. H.-k. 317-319, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 02:25:54-02:59:24, zaświadczenie lekarskie P. H. z dnia 20.03.2018r.-k. 214)

Zanim doszło do dyscyplinarnego zwolnienia P. H., ten, jako specjalista ds. uzdatniania wody, zarządzający stacją (...), pod koniec 2017r. zgłaszał potrzebę wykonania modernizacji odtworzeniowej istniejącego od 2009r. buforowego wymiennika dwujonitowego na (...), który na skutek awarii został odstawiony z ruchu. Wymiennik dwujonitowy to duże urządzenie montowane na stacjach demineralizacji wody i wykorzystywane w przemyśle energetycznym do zmiękczania i oczyszczania wody, w celu jej późniejszego użycia w celach grzewczych.

Niesprawność przedmiotowego dwujonitu, która uniemożliwiła jego funkcjonowanie i spowodowała unieruchomienie urządzenia była faktem powszechnie znanym na stacji (...). Konieczność pilnego przywrócenia sprawności technicznej wymiennika, połączona z jego trwałym ulepszeniem prowadzącym do zwiększenia jego wartości użytkowej i czyniąca z niemal 10-letniego, zawodnego urządzenia, obiekt niemal nowy, z gwarancją jego dalszego, niezaburzonego działania spowodowała, iż P. H. wraz z R. K. opracowali i sporządzili zakres techniczny wymaganej, pełnej modernizacji. Zakres ten zyskał zrozumienie i został w całości zaakceptowany przez ówczesnego przełożonego P. D. Elektrociepłowni (...), ujęty w Specyfikacji (...) (...) i przedstawiony formalnie we wniosku zakupowym skierowanym przez P. H. do Działu (...) w dniu 12 stycznia 2018r.

(dowód (...) 88-90, k.93-95, zeznania świadków: L. M.-k. 311-312, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min.00:02:46- 00:29:48, P. H. - k. 317-319, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 02:25:54-02:59:24, M. C.-k. 332-334, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min.02:25:15-02:59:50, R. K.-k.328-331, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 01:16:57-01:59:13 oraz k.373-374, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:05:55-00:15:53)

Zatwierdzone zapotrzebowanie na usługę modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) w (...) - Zakład Produkcyjny w J. zostało zarejestrowane w systemie informatycznym i wyprowadzone przez Dział (...) na rynek poprzez Platformę (...) w celu zaproszenia dostawców skłonnych zrealizować przedmiot zakupu.

Zgłoszona pod koniec 2017r. modernizacja, jako pilna i będąca poważną decyzją finansową, miała być pokryta z budżetu inwestycyjnego (tzw. C.), nie zaś z budżetu remontowego, który na tamten moment był już przekroczony, co wymagało zabiegów ze strony D. M. C. i ostatecznie spotkało się z aprobatą całego ówczesnego Zarządu pozwanej Spółki.

Pierwsze zaproszenie - z dnia 25 stycznia 2018r. - okazało się bezskuteczne, jednak w odpowiedzi na ponowione, drugie zaproszenie z dnia 14 lutego 2018r. , oferty na wykonanie modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) złożyły trzy podmioty- PPHU (...) z P., PPHU (...) z J. oraz (...) A. D. z I..

Zgodnie z obowiązującą u pozwanego procedurą realizacji zakupów, w/wym. dostawcy przedłożyli wyspecyfikowane oferty obejmujące propozycje ceny za przedstawiony w(...) zakres robót, terminarz prac i proponowane terminy płatności faktury. PPHU (...) zaproponował za wykonanie ogłoszonej usługi cenę (...), PPHU (...) (...), zaś (...) A. D.(...)

Wszystkie oferty, bez wskazywania zaproponowanych cen, zostały przez Dział (...) przedstawione do oceny zlecającego, czyli P. H., ten zaś pozytywnie zaopiniował każdą z nich, uznając, iż są one zgodne z zapytaniem ofertowym i spełniają wymagania pod względem technicznym.

W konsekwencji w dniu 1 marca 2018r. Dział (...) przeprowadził aukcję elektroniczną dotyczącą całego kontraktu na wykonanie modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) z udziałem w/wym. trzech podmiotów. PPHU (...) zaproponował ostatecznie cenę (...), PPHU (...) (...), zaś (...) A. D. (...). Z uwagi na fakt, iż w wyniku przeprowadzonej aukcji najkorzystniejszą ofertę cenową przedstawiła firma (...), odpowiedzialny za przeprowadzenie postępowania w celu wyboru dostawcy specjalista Działu (...) - J. S. zarekomendował firmę (...) jako wykonawcę modernizacji dwujonitu na stacji (...) i wystąpił z wnioskiem o akceptację powyższej rekomendacji. Akceptacji tej udzielili kolejno: w dniu 19 marca 2018r.-P. H., następnie funkcjonalny przełożony wszystkich energetyków w spółkach Grupy (...) S.A - G. B. oraz (...) S.A. -W. T., a także w dniu 28 marca 2018r. - (...) S.A. -J. J..

W dniu 14 maja 2018r.A. D., właściciel firmy (...), potwierdził przyjęcie do wykonania wylicytowanego w dniu 1 marca 2018r. zamówienia dotyczącego wykonania usługi modernizacji dwujonitu na (...) w J.. Zamówienie opatrzone zostało nr (...).

W myśl przywołanej wcześniej procedury realizacji zakupów, postępowanie zmierzające do wyłonienia dostawcy usługi, od momentu złożenia prawidłowo sporządzonego zapotrzebowania aż do momentu przekazania podpisanego zamówienia/umowy do dostawcy, mogło zostać unieważnione, jeśli realizacja zakupu nie leżałaby w interesie Grupy (...). Jedyne osoby, które władne były wstrzymać realizację jakiegokolwiek zamówienia od chwili, gdy stosowne zapotrzebowanie trafiło do Działu (...), byli decydenci z (...) S.A.-W. T., (...) S.A. - J. J. oraz Zarząd pozwanej Spółki.

(dowód- procedura realizacji zakupów w Grupie (...)k. 55-70,zaproszenie do składania ofert na wykonanie modernizacji dwujonitu-k. 114-115 , k. 96-97,k. 116, k.117, oferty-k. 98-108,k. 120-122, podgląd szczegółów aukcji –k. 109-109v. raport z dnia 28.03.2018r.-k. 111-111v., zamówienie z dnia 1.03.2018r. i potwierdzenie zamówienia z dnia 14.05.2018r.-k. 110-110v.,raport z aukcji z dnia 1.03.2018r.-k. 112-113 zeznania świadków: J. S.-k. 334-335, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 03:00:08-03:43:36, M. C.-k. 332-334, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min.02:25:15-02:59:50, S. P.-k. 312-315, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 00:30:05-01:21:09, G. B.-k.348-351, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 00:07:45-01:02:20, A. N. (1)-k.351-352, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 01:04:14-01:18:55)

Równolegle do przedstawionego wyżej, prowadzonego przez Dział (...), procesu zmierzającego do wyłonienia dostawcy usługi modernizacji dwujonitu na (...), pracownicy znajdującego się w strukturze organizacyjnej (...) S.A., podlegającego bezpośrednio pod Zarząd spółki Biura (...), prowadzili działania operacyjne w przedmiocie zweryfikowania wysuniętych w 2017r. przez Dyrektora M. C. podejrzeń dotyczących nieprawidłowości w zakresie prac zleczanych do wykonania podmiotom zewnętrznym na rzecz strony pozwanej przez P. H., co narażało spółkę (...) na szkody finansowe.

W tym celu w dniu 28 marca 2018r. Dyrektor Biura (...) (...) i pracownik w/wym. Biura T. G. spotkali się z powołanym tego samego dnia, od dnia 1 kwietnia 2018r., na stanowisko p.o. Kierownika Oddziału (...) w J. powodem J. R. i rozpytywali powoda o jego stosunki służbowe i prywatne z P. H., niepokojące powoda zachowania P. H. w miejscu pracy, w szczególności o niezgodne z zasadami obowiązującymi u pozwanego postępowanie specjalisty ds. uzdatniania wody. J. R. przekazał pracownikom Biura (...), iż jego relacje z P. H. są poprawne i są one wyłącznie natury służbowej, zaś sam P. H. to osoba skryta, zdystansowana, choć godna zaufania.

(dowód- schemat struktury organizacyjnej (...) S.A.-k. 137, schemat struktury organizacyjnej (...) S.A.-k. 138, zeznania świadków: A. N. (2)-k. 325-328, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 00:01:38-01:15:03, T. G.-k. 352- 355, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 01:20:57-01:54:03, P. G.-k. 315-317, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 01:21:59-02:23:25, M. C.-k. 332-334, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min.02:25:15-02:59:50, S. P.-k. 312-315, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 00:30:05-01:21:09)

W dniach 16-20 kwietnia 2018r. , na polecenie Prezesa Zarządu (...) S.A-Z. P., wykonany został spis z natury przedmiotów przechowywanych w trzech magazynach podręcznych Stacji (...). W powyższym spisie brał udział także powód J. R.. Dzięki przeprowadzonej inwentaryzacji ustalono, iż we wskazanych magazynkach znajdowało się m.in.: 633 sztuk 25-litrowych opakowań różnego rodzaju żywic użytkowanych na Stacji(...), 3558 sztuk dysz do wymienników i 3036 sztuk podkładek pod dysze. Choć liczby mogły robić wrażenie na laiku, zapasy magazynowe nie

były szczególnie znacznych rozmiarów, jeżeli zostałyby uwzględniony m.in. fakt, iż na stacji (...) jednorazowo pracuje 18.000 sztuk dysz znajdujących się w 6 wymiennikach dwujonitowych.

(dowód - arkusze inwentaryzacyjne wewnętrznych magazynów podręcznych na stacji (...). 139-182, zeznania świadków: T. G.-k. 352- 355, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 01:20:57-01:54:03,P. G.-k. 315-317, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 01:21:59-02:23:25, S. P.-k. 312-315, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 00:30:05-01:21:09, przesłuchanie powoda J. R. - k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

W dniu 19 kwietnia 2018r. Dyrektor Biura (...) A. N. (2) i pracownik Biura T. G. po raz kolejny spotkali się z powodem J. R..

Dysponowali wówczas pogłębioną już wiedzą na temat nieprawidłowości, których dopuszczać się miał P. H., były już pracownik pozwanego i były podwładny powoda.

Przekazali powodowi, iż P. H. zarzuca się, iż jako pracownik (...) S.A. zgłaszał nieuzasadnione i/lub zawyżone zakupy materiałów i usług, a w ramach prowadzonej działalności gospodarczej pod firmą (...) porozumiewał się z oferentami i jako podwykonawca realizował prace na rzecz pozwanego. Dodatkowo, według relacji A. N. (2) i T. G., P. H. wykorzystywał miał do realizacji prac remontowych zleconych podmiotom zewnętrznym, pracowników Stacji (...), płacąc im osobiście wynagrodzenie, co było niezgodne z wewnętrznymi zasadami obowiązującymi u strony pozwanej. Na potwierdzenie powyższych oskarżeń pracownicy Biura (...) okazali J. R. dokument- ofertę firmy (...) na realizację pewnego rodzaju prac i oczekiwali, choć oczekiwania tych nie zwerbalizowali, iż powód - jako p.o. Kierownika Oddziału (...) w J., odpowiedzialny za powierzony mu obszar, były przełożony P. H. - podjęcie od tej chwili konkretne działania, a mianowicie działania zmierzające do wstrzymania wykonania przez firmę (...) zlecenia, którym wówczas -w dniu 19 kwietnia 2018r.- zajmował się Dział (...), które zyskało już pełną akceptację Dyrektora (...)-W. T. oraz Dyrektora (...) - J. J., a które opatrzone zostało nr (...). W ocenie pracowników Biura (...), osób niebędących fachowcami z dziedziny urządzeń do demineralizacji wody, przedmiotowe zamówienie na wykonanie usługi modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) było przeszacowane, a sama modernizacja mogłaby zostać wykonana taniej, chociażby dzięki wykorzystaniu własnych sił strony pozwanej oraz części i surowców znajdujących się w trzech magazynkach podręcznych Stacji (...), których stan został spisany podczas inwentaryzacji zarządzanej w dniach 16-20 kwietnia 2018r.

(dowód- zeznania świadków: A. N. (2)-k. 325-328, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 00:01:38-01:15:03, T. G.-k. 352- 355, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 01:20:57-01:54:03,P. G.-k. 315-317, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 01:21:59-02:23:25, przesłuchanie powoda J. R. - k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

J. R., wyposażony w wiedzę przekazaną mu przez Biuro(...) podczas spotkania w dniu 19 kwietnia 2018r., zdecydował się osobiście dokonać szczegółowej analizy Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia usługi modernizacji wymiennika dwujonitu sporządzonej przez P. H. i zaaprobowanej pod względem technicznym przez Dyrektora (...), a także odbyć na temat przedmiotowej modernizacji rozmowę z podwładnym P. H.-starszym aparatuowym R. K..

Choć R. K. nigdy nie dokonywał wyceny naprawy czy modernizacji wymiennika dwujonitu, poproszony przez powoda o opinię w powyższym przedmiocie, stwierdził, iż koszt przywrócenia w/wym. urządzenia do stanu pozwalającego na jego użytkowanie powinien oscylować pomiędzy kwotami 1.500,00zł.-2.000,00zł. Podkreślił, iż naprawy wymaga uszkodzony ruszt regeneracyjny,

niezbędne jest także uzupełnienie stanu żywicy w wymienniku, a prace te są konieczne i pilne, gdyż samo urządzenie, od pół roku wyłączone z ruchu, jest niezbędne do produkcji oczyszczonej wody.

Powód stanowisko R. K. przyjął do wiadomości, a po drobiazgowym zapoznaniu się z(...) autorstwa P. H., opierając się na własnej wiedzy i wieloletnim doświadczeniu zawodowym oraz znajomości samego uszkodzonego urządzenia, uznał, że w/wym. specyfikacja została napisana bardzo dobrze pod względem technicznym, szeroko, ale racjonalnie i w pełni zasadnie, z uwzględnieniem dodatkowego atutu samej usługi modernizacji w postaci kilkuletniej gwarancji udzielonej przez jej wykonawcę.

Nie znajdując zatem żadnych merytorycznych podstaw do storpedowania prowadzonego w tym czasie przez Dział (...) procesu zakupowego zmierzającego do wyłonienia wykonawcy usługi modernizacji wymiennika dwujonitu na (...), J. R. doszedł do wniosku, iż- tak, jak dotychczas- skoncentruje się na przypisanych do jego stanowiska zadaniach eksploatacyjnych, natomiast w zakresie planowanej modernizacji dwujonitu, jeżeli już do niej faktycznie dojdzie, wykaże się ostrożnością i uwagą, tak aby cały proces przebiegał legalnie i transparentnie, by usługę tę wykonywali pracownicy wyłonionej firmy zewnętrznej, z dostarczonych przez wykonawcę materiałów, nie zaś, co praktykował P. H. w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, pracownicy (...) S.A., z materiałów strony pozwanej zgromadzonych w zakładowych magazynkach.

(dowód- zeznania świadków: S. P.-k. 312-315, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 00:30:05-01:21:09, M. C.-k. 332-334, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min.02:25:15-02:59:50,R. K.-k. 328-331, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 01:16:57-01:59:13 oraz k.373-374, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:05:55-00:15:53, A. D.-k. 374-376, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:1:34-00:56:24, przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

Z uwagi na fakt, iż P. H., wyznaczony z ramienia (...) S.A. partner dla firmy (...) na potrzeby realizacji zamówienia nr (...), przestał być pracownikiem pozwanego, pozwany w maju 2018r., po potwierdzeniu przez A. D. przyjęcia do wykonania usługi modernizacji wymiennika dwujonitu, wskazał jego następcę. Został nim Kierownik Działu (...) S. P.. Od tego momentu do obowiązków S. P. należało utrzymywanie kontaktów z firmą (...) i koordynowanie działań zamierzających do wykonania przez nią zamówienia nr (...). Doszło także do spotkania S. P. z A. D. na (...), podczas którego przekazano właścicielowi firmy (...) niektóre z uszkodzonych elementów wymiennika dwujonitu, by A. D. wiedział, jakie konkretnie części podlegać mają wymianie i jakie musi zamówić i zakupić na potrzeby przedmiotowej modernizacji. W czerwcu 2018r. (...) zaczął zgłaszać gotowość przystąpienia do realizacji zamówienia nr (...) i upewniać się, czy wystawione zostaną dla pracowników wykonawcy przepustki umożliwiające im wejście na teren Stacji (...)w J.. Wymagane przepustki powinien wystawić kierownik obiektu lub upoważniony przez niego pracownik, czyli in casu powód J. R., ewentualnie S. P. na polecenie powoda. Kierownik obiektu był też władny wystawić polecenie rozpoczęcia zamówionych prac modernizacyjnych na Stacji (...).

Powód nigdy nie wystawił przepustek dla firmy (...), nie wydał również polecenia rozpoczęcia prac przez jej pracowników, a oni nigdy fizycznie nie pojawili się na w/wym. obiekcie.

(dowód- zeznania świadków: S. P.-k. 312-315, e-protokół z dnia 1.04.2019r.-min. 00:30:05-01:21:09, A. D.-k. 374-376, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:1:34-00:56:24, przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

W dniu 29 czerwca 2018r. pracownik Biura (...) T. G. zupełnie przypadkowo dowiedział się, że właściciel firmy (...) A. D. zabiega o możliwość rozpoczęcia w dniu 2 lipca 2018r. prac modernizacyjnych na (...) objętych zamówieniem nr (...).

Kierując się posiadaną wiedzą na temat możliwych nieprawidłowości dotyczących przedmiotowego zamówienia, T. G. skontaktował się bezpośrednio z Dyrektorem(...) - J. J., aby ten wstrzymał wejście firmy (...) na teren zakładu w dniu 2 lipca 2018r. oraz z Dyrektorem (...) - G. B. w celu uzyskania informacji, czy realizacja modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) w J. jest krytyczna w zakresie funkcjonowania Stacji (...).

D. J. J. tego samego dnia, tj. 29 czerwca 2018r., polecił wstrzymać wejście firmy (...) na Stację(...) Dyrektorowi (...). W. T., który dalsze czynności w tym zakresie zlecił specjalście Działu (...) -J. S.. J. S., również w dniu 29 czerwca 2018r., drogą elektroniczną poinformował A. D., iż w związku z wewnętrznymi decyzjami, strona pozwana wstrzymuje wejście na zakład w J. firmy (...) w dniu 2 lipca 2018r. i tym samym wstrzymuje realizację zadania modernizacji dwujonitu. Z kolei Dyrektor (...) G. B., odpowiadając na zapytanie T. G. odnośnie znaczenia modernizacji dwujonitu w zakresie funkcjonowania Stacji (...), wskazał, iż zadanie powyższe jest pilne.

(dowód- wiadomość e-mail A. D. do S. P. z dnia 29.06.2018r. - k. 270v., wiadomość e-mail J. J. do W. T. z dnia 29.06.2018r.-k 269, wiadomość e-mail J. S. do A. D. z dnia 29.06.2018r.-k. 266, wiadomość e-mail T. G. do G. B. z dnia 29.06.2018r.-k. 270, wiadomość e-mail G. B. do T. G. z dnia 29.06.2018r.-k. 269v., zeznania świadków: T. G.-k. 352- 355, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 01:20:57-01:54:03, J. S. -k. 334-335, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 03:00:08-03:43:36, G. B.-k.348-351, e-protokół z dnia 9.05.2019r.-min. 00:07:45-01:02:20, A. D.- k. 374-376, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:1:34-00:56:24)

Pismem z dnia 3 lipca 2018r. strona pozwana- na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.-rozwiązała z powodem J. R. zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę z dnia 19 stycznia 1987r., bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym pozwany wskazał naruszenie przez powoda § 9 pkt 5 (obowiązek pracownika dbania o dobro Spółki i ochrony jej mienia) i § 72 pkt 4 (zawinione i udowodnione działania pracownika na szkodę Spółki) obowiązującego u pozwanego Regulaminy Pracy z dnia 12 stycznia 2009r., przejawiające się rażącym niedbalstwem, brakiem kontroli i nadzoru nad powierzonym powodowi obszarem, o którym pracodawca dowiedział się w dniu 18 czerwca 2018r., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez pracowników Biura (...) S.A., nie podjęcie przez powoda, jako osobę bezpośrednio odpowiedzialną, posiadającą pełną wiedzę o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. i skali poniesionej przez (...) S.A. szkody, żadnych działań w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia nadzoru i kontroli procesu zakupowego, zakończenia działań narazających Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i niewstrzymanie przez powoda kolejnych bezprawnych działań, czego dowodem było realizowane zamówienie nr (...) z firmą (...), a szacowany poziom straty pracodawcy miał wynieść(...)

Pozwany wręczył powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w tym samym dniu, tj. 3 lipca 2018r., jednak J. R., zupełnie zaskoczony samą decyzją pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jak również nie rozumiejąc początkowo wskazanych w piśmie z dnia 3 lipca 2018r. merytorycznych przyczyn dyscyplinarnego zwolnienia, nie podpisał przedmiotowego dokumentu.

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 3.07.2018r.-k. 14 i k. C-1 akt osobowych powoda, przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

Właściciel firmy (...) został poinformowany przez stronę pozwaną, iż ta zamierza odstąpić od zamówienia nr (...) dotyczącego wykonania przez (...) na rzecz (...) S.A. usługi polegającej na modernizacji dwujonitu na stacji (...) w J. i w dniu 6 lipca 2018r. pozwany, jako zamawiający, i A. D., jako wykonawca, podpisali porozumienie, na podstawie którego rozwiązali w/wym. zamówienie, a A. D. dodatkowo oświadczył, że nie ma żadnych roszczeń wobec pozwanego z tytułu rozwiązania zamówienia nr (...) i że zrzeka się ich podnoszenia i dochodzenia w przyszłości.

(dowód- porozumienie z dnia 6.07.2018r.-k. 136-136v., zeznania świadka A. D.- k. 374-376, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:1:34-00:56:24)

W dniach 16-18 lipca 2018r. pracownicy pozwanego- wspomniany wcześniej R. K. oraz D. S.-w ramach nadgodzin, wykonali naprawę, nie zaś pełną, objętą kilkuletnią gwarancją, modernizację przedmiotowego wymiennika dwujonitu, wykorzystując do tego części i materiały pozostające w zasobach magazynowych Stacji (...) w J.. Łączny koszt tych prac wyniósł 1.161,80zł. Urządzenie jest obecnie sprawne, choć należy spodziewać się w przyszłości jego ponownej awarii.

(dowód- notatka P. G. z dnia 12.09.2018r.-k. 185-186, zeznania świadków: R. K.-k.328-331, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min. 01:16:57-01:59:13 oraz k.373-374, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:05:55-00:15:53, D. S.- k. 331-332, e-protokół z dnia 8.04.2019r.-min.01:59:25-02:23:47, A. D.- k. 374-376, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:1:34-00:56:24, przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

Z chwilą zwolnienia powoda z pracy, jego obowiązki tymczasowo przejął S. P..

Rozpoczęta przez pozwanego w lipcu-sierpniu 2018r. rekrutacja pracowników na dotychczas zajmowane przez powoda stanowisko, dopiero w czerwcu 2019r. zakończyła się sukcesem.

Kierownikiem Oddziału (...) J. został niejaki p.M., którego (...) S.A. zatrudnił na podstawie umowy o pracę na okres próbny wynoszący 3 miesiące.

(**dowód** -zeznania świadka L. M.-k. 373, e-protokół z dnia 17.06.2019r.-min. 00:01:55-00:05:02)

Wynagrodzenie powoda J. R. obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło (...)brutto.

(dowód - zaświadczenie pozwanego z dnia 20.05.2019r.- k. 370)

Aktualnie 59-letni powód, który 33 lata przepracował u strony pozwanej, utrzymuje się z dochodów uzyskiwanych na podstawie cywilnoprawnej umowy zlecenia. Ma opory z poszukiwaniem zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, gdyż odczuwa wstyd przed okazywaniem świadectwa pracy, w którym jako podstawa rozwiązania stosunku pracy wskazany został art. 52 k.p. i obawia się, że potencjalny, nowy pracodawca nie będzie zainteresowany pozyskaniem pracownika, z którym poprzedni zakład pracy rozwiązał stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym.

(dowód-przesłuchanie powoda J. R. -k.357-362, e-protokół z dnia 16.05.2019r.-min.00:01:37- 02:31:54)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu.

W niniejszym postępowaniu J. R. poszukiwał ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p., według którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...) J., za wynagrodzeniem wynoszącym- zgodnie z porozumieniem zmieniającym z dnia 24 listopada 2017r. (k. B-152 akt

osobowych) i z dnia 28 marca 2018r.(k. B-153 akt osobowych) - (...) brutto miesięcznie, powód konsekwentnie domagał się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, podnosząc, iż wręczone mu w dniu 3 lipca 2018r. przez pozwanego pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z uchybieniem terminu określonego w art. 52§ 2 k.p., a nadto było niezgodne z prawem, gdyż wskazane w nim przyczyny były niekonkretne, a po podjętych przez powoda próbach zrozumienia w/wym. przyczyn - także nieprawdziwe i nieuzasadnione, gdyż J. R. nie naruszył w żaden sposób, w szczególności zaś w sposób ciężki, swoich podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a rozwiązanie to-zgodnie z art. 52 § 2 k.p.- nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia winno mieć formę pisemną i zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy (art. 30 § 3 i 4 k.p.), a także pouczenie o możliwości odwołania się pracownika do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, podana przez pracodawcę przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego musi być konkretna i rzeczywista, po to by umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna naprawdę istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy do sądu pracy jest celowe. Wskazanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn może się toczyć proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Pracodawca nie może więc, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, uzupełniać rozwiązania umowy o pracę, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998r., I PKN 423/98).

Niepodanie przyczyny, niewłaściwe jej podanie lub podanie przyczyny nieprawdziwej stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika zwolnionego dyscyplinarnie do dochodzenia roszczeń z art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza więc wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które zdaniem pracodawcy uzasadniają wypowiedzenie lub- jak w analizowanej sprawie- rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie, a konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNAPIUS 1999, nr 18, poz. 577).

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 3 lipca 2018r. strona pozwana wskazała, jakie zachowanie powoda J. R. uznała za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – naruszenie § 9 pkt 5 i § 72 pkt 4 obowiązującego u pozwanego Regulaminy Pracy z dnia 12 stycznia 2009r., przejawiające się rażącym niedbalstwem, brakiem kontroli i nadzoru nad powierzonym powodowi obszarem, o którym pracodawca dowiedział się w dniu 18 czerwca 2018r. po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez pracowników Biura (...) S.A., nie podjęcie przez powoda, jako osobę bezpośrednio odpowiedzialną, posiadającą pełną wiedzę o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. i skali poniesionej przez (...) S.A. szkody, żadnych działań w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia nadzoru i kontroli procesu zakupowego, zakończenia działań narażających Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i niewstrzymanie przez powoda kolejnych bezprawnych działań, czego dowodem było realizowane zamówienie nr (...) z firmą (...), a szacowany poziom straty to 40.000,0zł.

Powód J. R. podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów, gdyż było dla niego treściowo enigmatyczne, niejasne i niekonkretne i że dopiero podjęty przez powoda w toku postępowania, po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi pozwanego na pozew i załączonych do niej dokumentów, wysiłek doprowadził go do zrozumienia wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. przyczyn dyscyplinarnego zwolnienia oraz do konstatacji, iż przyczyny te są w części nieprawdziwe i w części nieuzasadnione. Dodatkowo- w ocenie powoda- pozwany rozwiązując stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika uchybił 1-miesięcznemu terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 k.p.

W świetle wyżej zaprezentowanego stanowiska strony powodowej, rolą Sądu było ustalenie- na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego- po pierwsze: czy wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były rzeczywiste i konkretne, po drugie: czy rozwiązując umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym strona pozwana zachowała termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. i po trzeciej: czy wytknięte przez pozwanego zachowanie J. R. winno być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – czy uzasadniało ono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których autentyczność nie budziła wątpliwości ani Sądu, ani stron postępowania, a także na dowodach osobowych- zeznaniach świadków: L. M., S. P., P. G., P. H., A. N. (2), R. K., D. S., M. C., J. S., G. B., A. N. (1), T. G. i A. D. oraz na przesłuchaniu stron z ograniczeniem do przesłuchania powoda J. R..

Relacje w/wym. świadków i wyjaśnienia powoda, jak również analiza treści dowodów z dokumentów, doprowadziły Sąd do wniosku, iż wskazane w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia można było uznać za konkretne, bo ostatecznie okazały się być zrozumiałe przez powoda, lecz nie sposób było ocenić je jako przyczyny prawdziwe i zasadne. W rezultacie przyczyny nieprawdziwe i niezasadne nie mogły wpisywać się w ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym – doprowadzić do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Na wstępie należy podkreślić, iż strona pozwana formułując oświadczenie z dnia 3 lipca 2018r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jako moment uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy wskazała dzień 18 czerwca 2018r., natomiast w odpowiedzi na pozew- dzień 29 czerwca 2018r. i choć zarówno pierwsza, jak i druga data pozwoliłaby pracodawcy zachować termin określony w art. 52 § 2 k.p., to już powyższa deklaracja pozwanego sama w sobie zrodziła wątpliwość Sądu co do prawdziwości czy zasadności treści zawartych w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. Zaznaczyć wypada, iż przeprowadzone postępowanie dowodowe nie dało odpowiedzi na pytanie, co takiego wydarzyło się we wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dniu 18 czerwca 2018r., kiedy to pracodawca miał powziąć wiedzę o okolicznościach uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie powoda, natomiast jako realna w powyższym zakresie stała się data 29 czerwca 2018r., kiedy to pracownik Biura (...) S.A. T. G., zupełnie przypadkowo, dowiedział się o podejmowanych przez firmę (...) próbach rozpoczęcia realizacji zamówienia nr (...) w dniu 2 lipca 2018r. i kiedy to okazało się, iż powód nie podjął oczekiwanych przez Biuro (...) działań zmierzających w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia kontroli i nadzoru, a w szczególności nie zrobił nic, aby zamówiona u A. D. usługa modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) w J. została przerwana.

Podobnie jak data 18 czerwca 2018r., tajemnicza była także podana w oświadczeniu pracodawcy z dnia 3 lipca 2018r. kwota (...). potencjalnej szkody, na jaką pozwanego naraziło wytknięte zachowanie, a konkretnie zaniechanie, J. R.. Sąd, opierając się na przedstawionych przez stronę pozwaną dokumentach oraz kierując się zeznaniami świadków, podjął wprawdzie próby obliczenia tejże kwoty, jednak bezskutecznie, do czego wróci w dalszej części niniejszego uzasadnienia.

Przechodząc z kolei do samych już przyczyn rozwiązania przez (...) S.A. łączącej strony umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda, a mianowicie naruszenia § 9 pkt 5 i § 72 pkt 4 Regulaminu Pracy z dnia 12 stycznia 2009r., przejawiającego się rażącym niedbalstwem powoda, brakiem z jego strony kontroli i nadzoru nad powierzonym obszarem, nie podjęcia przez J. R., jako osobę bezpośrednio odpowiedzialną, posiadającą pełną wiedzę o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. i skali poniesionej przez (...) S.A. szkody, żadnych działań w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia nadzoru i kontroli procesu zakupowego, zakończenia działań narażających Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i niewstrzymania przez powoda kolejnych bezprawnych działań, czego dowodem było realizowane zamówienie nr (...) z firmą (...), to- w ocenie Sądu -zarzuty dotyczące narażenia pracodawcy na szkodę materialną, które legły u podstaw dyscyplinarnego zwolnienia powoda zostały wywiedzione z ustaleń pracowników Biura (...) i T. G., osób nie mających specjalistycznej wiedzy technicznej z zakresu urządzeń

uzdatniania wody, opartych na niewłaściwie zinterpretowanych stanach ilościowych zapasów zgromadzonych w trzech magazynach (...) oraz opinii świadka R. K., który nigdy wcześniej nie dokonywał jakiegokolwiek wyceny prac naprawczych urządzeń funkcjonujący na w/wym. Stacji, w szczególności zaś prac modernizacyjnych wymiennika dwujonitu, co zresztą sam przyznał. Zdaniem Sądu pracownicy Biura (...) bezpodstawnie, nieco bezrefleksyjnie, przyjęli, iż dwujonit, po niemal 10 latach, nie zawsze sprawnego użytkowania, nie wymagał pełnej modernizacji odtworzeniowej, lecz jedynie niewielkiej naprawy przy wykorzystaniu własnych, istniejących sił i środków pozwanego pracodawcy. Uwadze świadków A. N. (2) i T. G. umknął jednak fakt, iż zakres prac modernizacyjnych wymiennika dwujonitu zgłoszony do wykonania przez P. H., który objęty został zamówieniem nr (...), zyskał zrozumienie i akceptację ze strony ówczesnego przełożonego P. D. M. C., na tyle pełne, iż skłoniły one M. C. do podjęcia starań zmierzających do pozyskania na w/wym. cel ekstraordynaryjnych środków z tzw. karty C., czyli z budżetu inwestycyjnego, gdyż budżet remontowy na rok 2017, na moment zgłaszania powyższej usługi, był już wyczerpany, a wykonanie modernizacji wymiennika dwujonitu na Stacji (...) stało się pilne, co potwierdził nie tylko powód i przesłuchani w charakterze świadków P. H. i M. C., ale także świadkowie R. K. i G. B., ówczesny (...) S.A. Powyższe prowadzi do wniosku, iż grono osób decyzyjnych, dodatkowo legitymujących się -w przeciwieństwie do pracowników Biura (...) - specjalistyczną wiedzą techniczną, podobnie jak P. H., dostrzegало konieczność wykonania modernizacji wymiennika dwujonitu na (...) i zdawało sobie sprawę z wysokości kosztów związanych z przeprowadzeniem tego rodzaju usługi na rzecz (...) S.A. Wszystkie te osoby-M. C., G. B. i powód J. R.-zgodnie zeznały, iż zarówno pierwotnie zaproponowana przez firmę (...) kwota (...), jak i kwota ostatecznie wylicytowana na aukcji, tj.(...) za wykonanie usługi modernizacji wymiennika dwujonitu, objętej dodatkowo kilkuletnią gwarancją, nie była kwota przeszacowaną czy zawyżoną, lecz adekwatną do skali prac, jakie miały być przeprowadzone, by doprowadzić wspomniane wyżej urządzenie do stanu niemal nowego. Zeznania świadków M. C., G. B., jak również P. H. i samego powoda, były w powyższym zakresie dla Sądu przekonywujące, tym bardziej iż oferty na wykonanie modernizacji dwujonitui, złożone przez pozostałe dwa podmioty uczestniczące w aukcji w dniu 1 marca 2018r.- PPHU (...) ((...)) i PPHU (...)-(...) – były porównywalne z ofertą firmy (...). Sąd nie mógł się także oprzeć wrażeniu, iż w analizowanej sprawie doszło do pomylenia przez pracowników Biura (...) pojęć „modernizacja” i „remont”. Zamówienie nr (...) dotyczyło bowiem modernizacji, nie remontu, wymiennika dwujonitu na (...). Powód oraz świadkowie: P. H., M. C., G. B., J. S. i A. D. wskazali, iż modernizacja, jaką zobowiązała się wykonać firma (...), miała przywrócić całkowicie niesprawne, prawie 10-letnie, unieruchomione, wyłączone z ruchu, duże urządzenie, jakim był wspomniany wymiennik dwujonitowy do stanu niemal wyjściowego, nowego. Powyższe wpisywało się w definicję słowa „modernizacja”, która zgodnie z brzmieniem zawartym w Słowniku Języka Polskiego oznacza unowocześnienie produktu, trwałe ulepszenie istniejącego obiektu, prowadzące do zwiększenia jego wartości użytkowej i obejmujące prace związane z podnoszeniem walorów użytkowych i estetycznych produktu .. (...) porównaniu z modernizacją, remont to coś o mniejszej skali, to - idąc za określeniem przedstawionym w Słowniku Języka Polskiego – przywrócenie funkcjonalności, wartości użytkowej maszyny lub urządzenia, mające na celu niedopuszczenie do uszkodzenia obiektu. Na powyższe różnice wskazywał w swoich zeznaniach i powód J. R., i P. H., i A. D., i J. S.. Ten ostatni podkreślał to zwłaszcza w aspekcie budżetu- budżetu inwestycyjnego, z którego miały być pozyskane środki na sfinansowanie powyższej usługi. Na tle zeznań wskazanych wyżej świadków, zeznania świadka R. K. prezentowały się zupełnie odmiennie. Świadek, wyraźnie zdenerwowany podczas pierwszego przesłuchania w dniu 8 kwietnia 2019r. (e-protokół -min. 01:16:57-01:59:13), odciał się od swojego udziału w opracowaniu wraz P. H. (...) modernizacji wymiennika dwujonitu i stwierdził, iż urządzenie to nigdy wcześniej nie szwankowało, nie było awaryjne, nie wymagało przeprowadzania tak szerokiej modernizacji, jaka została objęta zamówieniem nr (...), lecz potrzebowało jedynie naprawy, którą ostatecznie R. K. wraz ze świadkiem D. S. przeprowadzili w dniach 16-18 lipca 2018r., w ramach nadgodzin, wykorzystując materiały zgromadzone w podręcznych magazynkach Stacji (...), co kosztowało pozwanego w sumie 1.161,80zł. W ocenie Sądu do zeznań świadka R. K. należało podejść ostrożnie. Nie mogła bowiem zniknąć z pola widzenia okoliczność, iż R. K., choć od 15 lat pracujący jako aparatowy na Stacji (...) , nigdy nie dokonywał wyceny kosztów związanych z naprawą lub modernizacją wymiennika dwujonitu, nigdy też w takiej wycenie nie uczestniczył, nie sposób zatem było – zdaniem Sądu – przyjąć, iż wskazana przez niego kwota 1.500,00zł.-2.000,00zł., którą w ocenie R. K. winien zamknąć się koszt przywrócenia dwujonitu do stanu pozwalającego na jego użytkowanie, to kwota realna i prawdziwa. Podkreślić należy, iż świadek R. K. zwracał uwagę na konieczność naprawy uszkodzonego rusztu regeneracyjnego przedmiotowego wymiennika oraz potrzebę

uzupełnienia stanu żywicy, zaprzeczając jednocześnie, aby niezbędne do przeprowadzenia były prace o szerszym spectrum, wpisujące się w zakres modernizacji. Nie można jednak –w ocenie Sądu- zeznaniom świadka R. K. przypisać waloru bezdyskusyjnej wiarygodności albowiem nie idzie wykluczyć- tak, jak zeznał świadek P. H.- iż R. K. uczestniczył wraz z nim w opracowywaniu (...) na potrzeby późniejszego zamówienia objętego nr (...), co oznaczałoby, iż R. K. widział pod koniec 2017r. potrzebę wykonania modernizacji, a nie tylko naprawy czy remontu wymiennika dwujonitu, a obecnie- być może z obawy przed pracodawcą- prezentuje zupełnie odmienne stanowisko. Nie sposób było także pominąć i zignorować wiedzy powoda J. R. na temat omawianego urządzenia. Przeprowadzone postępowanie dowodowe, zwłaszcza zgodne zeznania wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków, wykazało, iż powód to człowiek z 33-letnią praktyką zawodową, osoba doświadczona i świetny fachowiec w swojej dziedzinie. W ocenie Sądu mało prawdopodobne, a wręcz niemożliwe, było, aby powód, dysponując wiedzą specjalistyczną i wieloletnim doświadczeniem zawodowym, a także znając przedmiotowy wymiennik dwujonitu, w kwietniu 2018r. nieprawidłowo ocenił zakres Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia usługi modernizacji tego urządzenia autorstwa P. H., którą pracownicy Biura (...) A. N., z wykształcenia prawnik oraz T. G., z wykształcenia księgowy- uznali za przeszacowaną, a ich twierdzenia w powyższym przedmiocie potwierdził inny pracownik Biura (...) - świadek P. G., z wykształcenia technolog piekarstwa. Powód, opierając się właśnie na swojej ugruntowanej wiedzy i doświadczeniu zawodowym, uznał zakres określonej przez P. H. modernizacji dwujonitu za trafny i zasadny, a argumenty powoda zaprezentowane przez niego podczas przesłuchania w charakterze strony, były dla Sądu przekonywujące, jasne i klarowne. W ich świetle decyzja J. R. o niepodejmowaniu żadnych działań mających na celu storpedowanie trwającego wówczas w Dziale (...) procesu zmierzającego do wyłonienia wykonawcy usługi modernizacji wymiennika dwujonitu na Stacji (...) - w ocenie Sądu-jawi się jako słuszna merytorycznie i zrozumiała. Sensowne było także założenie powoda, iż na wypadek, gdyby doszło do wyłonienia w Dziale (...) dostawcy usługi modernizacji wymiennika dwujonitu i przystąpienia przez niego do prac na (...), czyli na obszarze, za który odpowiedzialność ponosił J. R., wówczas powód z uwagą nadzorowałby cały proces, by ten przebiegał legalnie i transparentnie, by usługę wykonywali pracownicy wyłonionej firmy zewnętrznej, z dostarczonych przez wykonawcę materiałów, nie zaś pracownicy (...) S.A., z materiałów strony pozwanej zgromadzonych w zakładowych magazynkach.

W świetle powyższego postawiony powodowi przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zarzut rażącego niedbalstwa, braku kontroli i nadzoru nad powierzonym obszarem, o którym pracodawca dowiedział się w nieustalonym w toku niniejszego procesu dniu 18 czerwca 2018r., po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego przez pracowników Biura (...) S.A.- w ocenie Sądu- był nieprawdziwy, dodatkowo - nieuzasadniony, a w każdym razie dowolny.

Zdaniem Sądu bezzasadny okazał się także zarzut nie podjęcia przez powoda, jako osobę bezpośrednio odpowiedzialną, posiadającą pełną wiedzę o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. i skali poniesionej przez (...) S.A. szkody, żadnych działań w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia nadzoru i kontroli procesu zakupowego, zakończenia działań narażających Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i niewstrzymanie przez powoda kolejnych bezprawnych działań, czego dowodem było realizowane zamówienie nr (...) z firmą (...), a szacowany poziom straty pracodawcy miał wynieść 40.000,00zł.

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, iż J. R. formalnie był przełożonym P. H. przez 3 dni-od dnia 1 kwietnia 2018r., kiedy to stał się p.o. Kierownika Oddziału (...) J., do dnia 3 kwietnia 2018r., kiedy to pozwany w trybie dyscyplinarnym rozwiązał stosunek pracy z P. H.. Jednocześnie w dniach 1-3 kwietnia 2018r. P. H. był nieobecny w pracy, gdyż z uwagi na stan zdrowia korzystał od dnia 21 marca 2018r. ze zwolnienia lekarskiego. Dodatkowo powód przystąpił do wykonywania pracy na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...) J., nie będąc poinformowanym przez pracodawcę o zakresie swoich indywidualnych obowiązków na w/wym. stanowisku, a jedynie kierując się swoją wcześniejszą wiedzą i doświadczeniem w pracy na takiej samej posadzie. W takiej sytuacji – w ocenie Sądu- nie sposób było, jak uczyniła to strona pozwana, przypisywać powodowi odpowiedzialność za poczynania podwładnego P. H. z końca 2017r., z okresu, kiedy J. R. za obszar Oddziału(...) J., w tym za Instalację (...), nie odpowiadał. Nie było także uzasadnionych podstaw, by J. R. przypisać posiadanie pełnej wiedzy o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. i skali poniesionej przez (...) S.A. szkody.

Wprawdzie pracownicy Biura(...)- świadkowie A. N. (2), P. G. i T. G. twierdzili, iż podczas spotkania w dniu 19 kwietnia 2018r. okazano powodowi pisemną ofertę firmy (...) skierowaną do firmy (...), dotycząca wykonania - w charakterze podwykonawcy firmy (...)-modernizacji wymiennika dwujonitu na Stacji(...)w J., jednak powód zaprzeczył, aby była to taka właśnie, konkretna oferta, a pozwany na potrzeby niniejszego procesu, aby udowodnić fakty, z których wywodzi skutki prawne, wskazywanego dokumentu w ogóle nie przedłożył. W tej sytuacji Sąd doszedł do przekonania, iż fakt posiadania przez J. R. pełnej wiedzy o nieprawidłowościach związanych z działalnością P. H. nie został przez stronę pozwaną udowodniony, podobnie zresztą jak wspomniana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 3 lipca 2018r. skala poniesionej przez (...) S.A. szkody.

W świetle zeznań świadków oraz w oparciu o dokumenty przedłożone do akt sprawy, zdaniem Sądu, nie było możliwości, aby wielkość szkody wyrządzonej pozwanemu przez podwładnego powoda- P. H. określić, w tym także nie było sposobu, który pozwoliłby ustalić podaną w oświadczeniu z dnia 3 lipca 2018r. szkodę w kwocie(...). Powyższe sprawiło, iż czynione powodowi zarzuty -kolejny raz- należało ocenić jako znikąd niewynikające i przez to nieprawdziwe.

W końcu konkretny, jednak zupełnie nieuzasadniony, okazał się ostatni z uczynionych powodowi zarzutów, a mianowicie nie podjęcie przez J. R. żadnych działań w kierunku weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnienia nadzoru i kontroli procesu zakupowego, zakończenia działań narażających Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i niewstrzymanie przez powoda kolejnych bezprawnych działań, czego dowodem było realizowane zamówienie nr (...) z firmą (...).

W tym miejscu należy jeszcze raz podkreślić, iż w marcu i kwietniu 2018r., kiedy to pracownicy Biura (...) S.A. prowadzili rozmowy z powodem na temat P. H. i podejrzewanych przez Biuro (...) nieprawidłowości w jego działaniach, zgłoszona przez P. H. usługa modernizacji wymiennika dwujonitu znajdowała się już w Dziale (...) gdzie trwała niezakwestionowana przez żadną ze stron niniejszego sporu, procedura zmierzająca do wyłonienia dostawcy w/wym. usługi. Powód jako p.o. Kierownika Oddziału (...) w J., nie miał żadnych kompetencji, ani możliwości, by w ramach przypisanych do jego stanowiska obowiązków pracowniczych, dokonać weryfikacji procesu zakupowego, wzmocnić nadzór i kontrolę procesu zakupowego, zakończyć działania narażające Spółkę (...) S.A. na dalsze straty i wstrzymać realizację zamówienia z firmą (...), które dopiero w maju 2018r. zostało przyjęte do realizacji przez A. D. i opatrzone nr (...). Hipotetycznie, gdyby powód powziął uzasadnione przypuszczenie, iż konkretne zamówienie na zakup produktu lub usługi, pochodzące z obszaru, za jaki powód odpowiadał, było z jakiś przyczyn nieprawidłowe, niedozwolone czy korupcyjne, wówczas J. R. zobowiązany był powiadomić o powyższym swojego ówczesnego przełożonego- Dyrektora G. B., ten zaś Dyrektora(...). - J. J., gdyż tylko (...) S.A lub Zarząd Spółki miał prawo podjąć decyzję o wstrzymaniu realizacji konkretnego zamówienia. Fizycznie działania związane z zastopowaniem zamówienia podejmowali- na polecenie D. J. J. lub Zarządu- poszczególni specjaliści z Działu (...) zajmujący się obsługą danego zamówienia. Weryfikacja procesu zakupowego, wzmocnienie nadzoru i kontrola procesu zakupowego od chwili, gdy zamówienie trafiło do Działu (...) oraz wstrzymanie przyjętego do realizacji zamówienia należało więc wyłącznie do Działu(...)i osób w tym pionie decyzyjnych. Z zeznań świadków-A. N. (2), P. G. i T. G. wynikało, iż po przekazaniu powodowi w dniu 19 kwietnia 2018r. informacji dotyczących działań P. H., działań nieprawidłowych w ocenie Biura (...), oczekiwali oni, iż J. R. zrobi wszystko, by modernizacja wymiennika dwujonitu na Stacji (...) nie została wykonana, w szczególności, że powód powiadomi o podejrzeniach Biura (...) swoich przełożonych. Jednocześnie ani świadek A. N. (2), ani świadek P. G. nie wyjaśnili, dlaczego wybór Biura (...) padł akurat na powoda, a nie na D. J. J., ewentualnie na (...) S.A. W. T. lub kogoś z Zarządu Spółki (...), skoro tylko te osoby były władne podjąć decyzję o wstrzymaniu realizacji każdego zamówienia, a świadek T. G. zeznał, że tego wyboru nie jest w stanie inaczej uzasadnić, jak tylko tym, że osobą odpowiedzialną za Stację(...) był powód. Jednocześnie ten sam świadek-T. G. nie miał żadnych oporów, by w dniu 29 czerwca 2018r. o planowanym wejściu firmy (...) na teren Stacji(...) w dniu 2 lipca 2018r. bezpośrednio zawiadomić (...) S.A. - J. J. i poprosić go o wstrzymanie zamówienia nr (...), co ten uczynił wydając stosowne polecenie (...) S.A. W. T., a ten specjaliście Działu (...)- J. S.. Dziwią zatem poczynania pracowników Biura (...), a zwłaszcza to, dlaczego w kwietniu 2019r. Biuro (...) od razu nie zawiadomiło o podejrzewanych nieprawidłowościach w zamówieniu nr (...) D. J. J., D. W. T., D. G. B. czy kogoś z ówczesnych członków Zarządu Spółki (...), tylko powoda J. R., oczekując od niego,

pracownika znajdującego się na najniższym szczeblu służbowej drabiny, zainicjowania wyżej przedstawionych działań. Istotną- w ocenie Sądu-okolicznością w sprawie jest, iż podobną do powoda wiedzę o nieprawidłowościach P. H. miał D. G. B.. Potwierdza to wiadomość e-mail T. G. do G. B. z dnia 29 czerwca 2018r.(k. 270), w której T. G., odwołując się do posiadanej przez G. B. wiedzy w kwestii możliwych nieprawidłowości przy rozstrzygnięciu zamówienia od firmy (...), zapytuje dyrektora G. B. o znaczenie realizacji zadania modernizacji dwujonitu w zakresie funkcjonowania Stacji(...) w J. . Powyższe tym bardziej rodzi pytanie - dlaczego akurat powód J. R. został wybrany przez Biuro (...), jako ten, który miał w efekcie doprowadzić do zatrzymania realizacji zamówienia nr (...), skoro podobna wiedza była także udziałem bezpośredniego przełożonego powoda-D. G. B., który by zatrzymać realizację podejrzanego zlecenia również musiałby informację na ten temat przekazać (...) S.A. – J. J. bądź Zarządowi Spółki (...), czego jednak nie zrobił i za które to zaniechanie nie poniósł konsekwencji w postaci dyscyplinarnego zwolnienia z pracy.

Zgodnie z przywołanym już wcześniej art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika, czyli naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 k.p. , który w § 2 pkt 2 przewiduje, że pracownik jest obowiązany przestrzegać regulaminu pracy, a zgodnie z art. 100§ 2 pkt 4 k.p.- także dbać o dobro zakładu pracy oraz chronić jego mienie. Do powyższych obowiązków nawiązuje obowiązujący u pozwanego Regulamin Pracy z dnia 12 stycznia 2009r.,który w § 9 pkt 5 przewiduje, iż pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro Spółki - pracodawcy i chronić jego mienie, zaś § 72 pkt 4 stanowi, że za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogące stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia uważa się zawinione i udowodnione działania na szkodę Spółki lub nakłanianie innych osób do takich działań.

W ocenie Sądu, w ustalonym stanie faktycznym przedmiotowej sprawy, nie sposób było przyjąć iż powód J. R. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tak, jak to zostało przedstawione w oświadczeniu pracodawcy z dnia 3 lipca 2018r. Przyczyny zakwalifikowane przez stronę pozwaną do tych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były albo nieprawdziwe, albo merytorycznie bezzasadne. Podkreślić należy, iż nawet, gdyby Sąd ustalił, iż wytknięte zachowania powoda były bezprawne, tj. naruszały podstawowe obowiązki pracownicze, jakie J. R. winien był wykonywać na stanowisku p.o. Kierownika Oddziału (...) w J., odpowiedzialnego także za obszar Instancji (...), to nawet sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarczyłaby do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2013 r., II PK 174/12, LEX nr 1350014; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679). O stopniu winy wnioskuje się zaś na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na 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 lub niedbalstwa. Zarzucone powodowi J. R. rażące niedbalstwo mieści się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i 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 niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych, elementarnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pracownikowi winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez niego w określonej sytuacji, w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wskazanych w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub

zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Dokonana przez Sąd ocena zaniechania powoda, które skutkowało jego dyscyplinarnym zwolnieniem, doprowadziła do konstatacji, iż J. R. nie można było przypisać jakichkolwiek uchybień i jakiegokolwiek winy, w szczególności winy w kwalifikowanej postaci, podobnie jak nie było podstaw, aby zarzucić powodowi naruszenie lub zagrożenie interesów pozwanego pracodawcy.

Warto również -zdaniem Sądu-podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest najbardziej dolegliwym dla niego w skutkach rozwiązaniem stosunku pracy i z tego właśnie względu wszystkie przesłanki takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy powinny być przez Sąd wyjątkowo wnikliwie ustalone, rozważone i ocenione, także przez pryzmat dotychczasowego stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowego, przypadkowego zachowania. Nie można przy tym pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania, w tym jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody czy kary.

Powód J. R. przepracował u pozwanego 33 lata, swoją wiedzę, doświadczenie i zaangażowanie poświęcił jednemu pracodawcy. Cieszył się pozytywną opinią zarówno przełożonych, jak i podwładnych, uchodził za znakomitego fachowca, przez cały okres swojego zatrudnienia nie był karany karami porządkowymi.

W takiej sytuacji, biorąc pod uwagę całokształt okoliczności analizowanej sprawy- w ocenie Sądu -decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu z J. R. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym była chybiona i nieprawidłowa, co skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania powoda i przywrócenia go do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy w myśl art. 56§ 1 k.p. i orzeczenia jak w punkcie 1 wyroku.

Przeszkodą w restytucji stosunku pracy nie była dla Sądu okoliczność, iż na zwolnionym stanowisku, na którym zatrudniony był powód, strona pozwana w czerwcu 2019r. zatrudniła na okres próbny wynoszący 3 miesiące nową osobę- p.M., ani fakt podjęcia przez powoda innego zatrudnienia. Nie mógł także zniknąć z pola widzenia brak wniosku pozwanego o orzeczenie o roszczeniu alternatywnym do dochodzonego przez powoda i brak stosownej inicjatywy dowodowej pracodawcy zmierzającej do przekonania Sądu- w myśl art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 45 § 2 k.p.- o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia powoda do pracy, co - z uwagi na obowiązującą w procesie cywilnym zasadę kontradiktoryjności -zwalniało Sąd z obowiązku poszukiwania z urzędu argumentów przemawiających za odmową orzeczenia o restytucji rozwiązanego stosunku pracy.

Wracając do kwestii obsadzenia przez stronę pozwaną stanowiska pracy zajmowanego do dnia 3 lipca 2018r. przez J. R., w ocenie Sądu należy zaznaczyć, iż (...) S.A. powinien liczyć się z tym, że Sąd uwzględni żądanie pozwu i przywróci powoda do pracy i w związku z tym zatrudniając p.M. powinien brać to pod uwagę i odpowiednio ukształtować umowę o pracę zawieraną z nowym pracownikiem, co zresztą -zdaniem Sądu - uczynił. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 lutego 1998r., I PKN 572/97, OSNP 1999/3/83, gdyby przyjąć inaczej, to pracodawca zawsze mógłby uczynić przywrócenie do pracy niecelowym przez własne działanie i byłoby to sprzeczne z istotą orzekania o roszczeniach pracownika w przypadku nieuzasadnionego czy bezprawnego rozwiązania umowy o pracę. Podkreślił Sąd Najwyższy, że okoliczność, iż na miejsce zwolnionego pracownika został zatrudniony inny pracownik, sama w sobie, nie czyni przywrócenia do pracy niecelowym, a Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni powyższe stanowisko podziela.

Niecelowości restytucji stosunku pracy Sąd nie dopatrywał się także w podjęciu przez powoda innego zatrudnienia. Było dla Sądu rzeczą zrozumiałą, iż powód, wobec utraty dotychczasowej pracy zarobkowej, poszukał nowe źródło utrzymania na czas trwania niniejszego sporu sądowego, jednak z uwagi na fakt, iż jest to zatrudnienie oparte na cywilnoprawnej umowie zlecenia, nie zaś na gwarantującej szerszy wachlarz świadczeń umowie o pracę, logiczne jest

że 59-letni powód bardziej zainteresowany jest świadczeniem pracy w oparciu o stosunek pracy, w znanym miejscu, wśród znanych osób, z którymi pozostawał w prawidłowych relacjach.

Sąd przywracając J. R. do pracy miał na uwadze również i to, że dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nieprawdziwych i niezasadnych, dotknęło pracownika, któremu pozostało 6 lat do osiągnięcia wieku emerytalnego, a który nie utracił ani kwalifikacji zawodowych, ani predyspozycji fizycznych i psychicznych do świadczenia pracy na stanowisku Kierownika czy p.o. Kierownika Oddziału (...) w J..

W punktach 2-3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd zasądził od przegrywającego pozwanego na rzecz wygrywającego proces powoda kwotę 2.220,00zł., na którą składały się: połowa uiszczonej przez powoda opłaty od pozwu w kwocie 2.040,00zł. oraz wynagrodzenie pełnomocnika powoda w osobie radcy prawnego w kwocie 180,00zł. przewidziane w §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015, poz. 1804).

Pozostałą część opłaty od pozwu w kwocie 2040,00zł., od uiszczenia której powód postanowieniem tut. Sądu z dnia 19 lipca 2018r. (k. 17) został zwolniony, Sąd -w punkcie 3 wyroku- nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Inowrocławiu, orzekając tak na podstawie na podstawie art.98 k.p.c. w zw. z 113 ust.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r.o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.).

I., dnia 16 lipca 2019r.

Sędzia Alicja Lisiecka