

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: Janina Hadrysiak, Elżbieta Ziółkowska

Protokolant: Dorota Węgrzyn

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 25 września 2018 r. we W.

sprawy z powództwa G. B.

przeciwko (...) Klubowi Sportowemu " (...)" S.A. z siedzibą we W.

o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód G. B. pozwem wniesionym w dniu 13 września 2016 r. (data stempla pocztowego na kopercie , k. 17) skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Klubowi Sportowemu „ (...)” S.A. z siedzibą we W. wniósł odwołanie od wypowiedzenia mu umowy o pracę, domagając się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 33.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa oraz zasądzenia na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 3 – 5).

W treści uzasadnienia powód podał, że od dnia 10 stycznia 2014 r. jest zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora wykonawczego, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 11.000 zł brutto. W dniu 07 września 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31.12.2016r., jako przyczynę wskazując: „rażące zaniedbania w wykonywaniu powierzonych obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy, a tym samym doprowadziło do załamania wzajemnych relacji i uniemożliwiło dalszą współpracę oraz brak dyspozycyjności spowodowany dużą absencją chorobową, która dezorganizuje pracę klubu”.

W ocenie powoda wręczone mu wypowiedzenie jest nieuzasadnione i zostało dokonane z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. Argumentując swoje stanowisko powód podniósł, że wskazana przyczyna jest bardzo ogólna, gdyż w żaden sposób nie wynika z niej, jakich rzekomo obowiązków powód nie wykonywał oraz co spowodowało, że zaniedbanie to było rażące. Wobec tego, powód zaprzeczył aby kiedykolwiek zaniedbywał swoje obowiązki oraz podniósł, iż na obecnym etapie niemożliwe jest bardziej szczegółowe odniesienie się do w/w przyczyny.

Zdaniem powoda również kolejna przyczyna, a mianowicie brak dyspozycyjności powoda, spowodowany dużą absencją chorobową, nie została w sposób należyty skonkretyzowana. W tym miejscu powód podkreślił, że zawsze był osobą dyspozycyjną, wykonywał swoją pracę starannie, wedle swojej najlepszej wiedzy i z pełnym zaangażowaniem. Faktem natomiast jest to, że w sierpniu 2014 r. miał zawał serca i z tego powodu przebywał kilka miesięcy na zwolnieniu lekarskim. Nadto w marcu 2016 r. uległ wypadkowi podczas którego doznał skomplikowanego złamania ręki, co było przyczyną około 2 miesięcznego zwolnienia. Powód zaznaczył, iż pomimo zwolnienia lekarskiego wykonywał szereg czynności pracowniczych, w tym m.in. osobiście wprowadzał do systemu elektronicznego cały szereg dokumentów umożliwiających otrzymanie dla klubu licencji na udział piłkarzy nożnych w rozrywkach ekstraklasy. W tym stanie rzeczy, nie wiadomo na czym miałby polegać rzekomy brak dyspozycyjności powoda. Abstrahując od powyższego, powód wskazał nadto, że wielokrotnie, a zwłaszcza w ostatnim okresie przed wręczeniem mu wypowiedzenia, odczuwał dyskomfort z powodu unikania z nim kontaktu przez prezesa zarządu – P. Ż., któremu to powód podlegał bezpośrednio.

Z uwagi na to, w ocenie powoda podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny wypowiedzenia są pozorne i w rzeczywistości nie istnieją, wobec czego powództwo jest jak najbardziej uzasadnione.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Klub Sportowy „(...)” S.A. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 24 – 31).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana w pierwszej kolejności potwierdziła fakt zatrudnienia powoda oraz wręczenia mu wypowiedzenia, co miało miejsce w dniu 07 września 2016 r., w treści którego jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała: rażące zaniedbania w wykonywaniu powierzonych mu obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy, a tym samym doprowadziło do załamania wzajemnych relacji i uniemożliwiło dalszą współpracę. Strona pozwana wskazała także brak dyspozycyjności powoda spowodowany jego dużą absencją chorobową, która dezorganizuje pracę klubu.

Następnie strona pozwana podała, że celowo w umowie o pracę powoda nie wskazano mu zakresu obowiązków. Stanowisko dyrektora wykonawczego zostało utworzone specjalnie dla powoda (wcześniej nie funkcjonowało w strukturach klubu), natomiast powód był trzecią osobą w hierarchii klubu, tzn. jedynymi jego przełożonymi byli Prezes Zarządu oraz Wiceprezes Zarządu. W klubie nie było stanowisk pracy równorzędnych do stanowiska powoda. Powód został obdarzony dużą dozą zaufania i lojalności przez Zarząd oraz Radę Nadzorczą. Do wykonywania zadań otrzymał samochód służbowy, telefon służbowy i komputer.

Dalej strona pozwana podała, że wobec konieczności pisemnego ustalenia zakresu obowiązków powoda, Wiceprezes Zarządu – M. D. przygotował mu pisemny opis obowiązków i przedłożył go do podpisu, jednakże powód odmówił podpisania tego dokumentu. Z uwagi na to, Zarząd pozwanej ustnie potwierdził mu zakres jego obowiązków. Powód miał zajmować się kwestiami organizacyjnymi i zapewnianiem bezpieczeństwa podczas meczy piłkarskich oraz administracją klubu: dbałością o stan obiektu, koordynacją procesu licencyjnego, nadzorem nad umowami najmu pomieszczeń klubu, zarządzaniem flotą samochodową i telefonami służbowymi.

Następnie strona pozwana wskazała, że w kolejnych miesiącach zaczęły ujawniać się nieprawidłowości w pracy powoda, natomiast pracownicy mu podlegli zaczęli się zwalniać, co powód tłumaczył małym zaangażowaniem pracowników i znalezieniem przez nich innych atrakcyjniejszych ofert pracy. Z biegiem czasu uwagi co do pracy powoda zaczęły zgłaszać pozostali pracownicy pozwanej, także z działu sportowego, bezpieczeństwa i kadrowo-finansowego. Powód zaczął lekceważąco podchodzić do swoich obowiązków, ostentacyjnie pozorować pracę lub przerzucać całość swoich obowiązków na inne osoby. Już w trakcie roku 2015 r. ujawniła się cała gama zagadnień, za realizację których odpowiedzialny był powód, a których obszar był zaniedbany lub w których doszło do istotnych uchybień i braku nadzoru. Powyższe przejawiało się tym, że powód całkowicie zaprzestał współpracy z Zarządem w kwestii kształtowania i optymalizacji kosztów organizacji meczów, w tym kosztów ochrony, wyboru nowych firm ochroniarskich, czy też negocjacji zapisów dotychczas obowiązujących umów. Powód nie sprawował należytego

nadzoru nad bezpieczeństwem i zapewnieniem właściwej organizacji dnia meczowego, doszło do sytuacji, w której całą korespondencję z właściwymi organami Prokuratury Rejonowej, czy też organów Policji, powadził Prezes Zarządu wraz z kierownikiem bezpieczeństwa. Ponadto powód zupełnie zaniedbał kwestie odszkodowań z tytułu szkód wyrządzonych w obiektach pod zarządem pozwanej przez naturalne zjawiska pogodowe, które to prace z uprzejmości wykonywał kierownik drużyny. Powód nie podjął nawet próby nadzoru nad efektywnym wykorzystaniem i zarządzeniem obiektem przy ul. (...), gdyż w 2016 r. okazało się, że część umów najmu wygasła, a mimo to najemcy nadal użytkowali pomieszczenia. Powód nie zlecał bieżących napraw w infrastrukturze i substancji budynków, co prowadziło do kuriozalnych sytuacji, w których pracownicy zmuszeni byli podstawiać wiadra pod ciekącą z dachu wodę. Co więcej, powód nie stworzył wymaganych od niego procedur w kwestiach administracyjnych oraz bezpieczeństwa w siedzibie pozwanej, nie organizował przetargów, nie dokonywał monitoringu dostawców, czy też optymalizacji kosztów. Nadto strona pozwana podała, że do w/w listy przykładowych naruszeń powoda należy dodać również fakt udania się przez powoda na urlop w momencie gdy wniosek urlopowy jeszcze nie został zatwierdzony.

Kolejno strona pozwana podniosła, że dopełnieniem tych wszystkich sytuacji była okoliczność, że powód jako ustanowiony przez pozwaną pełnomocnik do spraw licencji klubowych w systemie informatycznym (...) S.A. zupełnie zignorował wynikające z tego obowiązki, w efekcie czego jedynie zespołowa praca reszty pracowników pozwoliła przesłać wymagane dokumenty do spółki organizującej rozgrywkę (...) S.A. we właściwym terminie. Pomimo wielokrotnie zwracanych powodowi uwag, które pozostawały bez jakiegokolwiek efektu, część wymaganej korespondencji, w tym z zakresu istotnych zmian mających wpływ na proces licencyjny, dokonywał osobiście Prezes Zarządu P. Ż..

Nadto strona pozwana podniosła, że w marcu 2016 r. na kilka godzin przed planowanym przesłuchaniem powoda w imieniu spółki przed Komisją L. w W., powód poinformował stronę pozwaną, że nie jest w stanie pojechać ze względu na odniesioną kontuzję podczas gry w badminton, co uniemożliwiło delegowanie właściwych pracowników strony pozwanej. Co więcej, analiza połączeń telefonicznych wykonywanych z telefonu służbowego powoda, także w czasie trwających zwolnień lekarskich, wykazała, że powód notorycznie użytkował telefon do celów prywatnych. Jednocześnie do pracowników strony pozwanej dotarły informacje, że powód deprecjonuje w oczach sponsorów i kontrahentów Zarząd. Ponadto w czasie trwania zwolnienia lekarskiego powód zarejestrował działalność gospodarczą pod firmą (...), której zakres działalności zawiera się w zakresie jego obowiązków służbowych i co więcej namawiał pracowników strony pozwanej do zwolnienia się i podjęcia z nim współpracy. Dodatkowo powód czuł się urażony faktem ustanowienia w strukturze klubu na początku 2016 r. stanowiska równorzędnego, tj. dyrektora sportowego, co wielokrotnie dawał pracownikom do zrozumienia oraz podważał kompetencje zarządu i dyrektora sportowego.

Odnosząc się do braku dyspozycyjności powoda, strona pozwana wskazała, że od dnia 09 marca 2016 r. powód z niewielkimi okresami przerwy przebywał na zwolnieniu lekarskim, aż do dnia 06 września 2016 r., kiedy to wrócił do pracy i przedstawił orzeczenie o zdolności do pracy i poinformował pocztą elektroniczną pracowników klubu o swoim powrocie do zdrowia i do obowiązków z zakresu pracy. W dniu 07 września 2016r. otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę oraz jednocześnie został poinformowany, iż zakres pilnych tematów do realizacji zaległych i bieżących obowiązków otrzyma w dniu następnym. Niemniej jednak powód w kolejnym dniu nie stawiał się do pracy, a w dniu 09 września 2016 r. do siedziby pozwanej wpłynęło jego kolejne zwolnienie lekarskie. W tym też dniu, ochrona poinformowała Zarząd, że w okresie dwóch poprzedzających dni w porze wieczornej powód wynosił z klubu rzeczy oraz opróżnił zajmowany przez siebie pokój.

W ocenie strony pozwanej całokształt w/w okoliczności uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Powołując się m.in. na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 r., I PK 100/15 strona pozwana podniosła, że nie naruszyła art. 30 § 4 k.p., gdyż powód był świadomy naruszeń swoich obowiązków pracowniczych.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) Klub Sportowy „(...)” S.A. z siedzibą we W. na podstawie wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. działalnością klubów sportowych i działalnością obiektów służących poprawie kondycji fizycznej.

Dowód: - wydruk z KRS, k. 32 – 41.

Powód G. B. był zatrudniony u strony pozwanej w okresie od 18 stycznia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2016 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 10 stycznia 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora wykonawczego, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 11.000 zł brutto.

Ówczesny Prezes Zarządu strony pozwanej P. Ż. zwrócił się do powoda z propozycją pracy na stanowisku dyrektora wykonawczego klubu, które to stanowisko pracy zostało utworzone specjalnie dla powoda. Wcześniej nie istniało ono w strukturach klubu.

Przed zatrudnieniem u strony pozwanej powód był komendantem powiatowym Policji w M.. Aktualnie powód pobiera emeryturę policyjną i znalazł nową pracę.

Dowód: - umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 10.01.2014 r., 7,

- informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, k. 8;

- przesłuchanie powoda: k.243-244.

Stanowisko pracy powoda było trzecie w hierarchii klubu, bezpośrednio za stanowiskiem Prezesa Zarządu i Wiceprezesa Zarządu. Było to samodzielne stanowisko pracy, dyrektorskie.

Powód nie podpisał pisemnego zakresu obowiązków. Wiceprezes Zarządu M. D. sporządził pisemny zakres obowiązków dla powoda, a Prezes Zarządu – P. Ż. przedłożył go powodowi do podpisania, jednakże powód nie podpisał tego dokumentu.

Zgodnie z ustnym poleceniem Prezesa Zarządu – P. Ż., do obowiązków powoda należało:

- zapewnienie właściwej organizacji i bezpieczeństwa dnia meczowego,

- bieżące naprawy w infrastrukturze i budynkach, w tym zlecenie usuwania awarii,

- nadzór nad umowami najmu lokali strony pozwanej przy ul. (...),

- nadzór nad flotą samochodową oraz umowami telefonicznymi, w tym stworzenie i wprowadzenie pisemnych procedur regulujących zasady postępowania i odpowiedzialności w kwestiach administracyjnych w szczególności procedury zakupowe oraz logistyczne,

- nadzór nad zakupem artykułów dla klubu.

Ponadto powód był pełnomocnikiem klubu do kontaktów z (...) w sprawie licencji. W tym zakresie do jego obowiązków należało wysyłanie dokumentów do (...) oraz bieżący kontakt z (...).

Powód nigdy nie zgłaszał Zarządowi, że nie zna zakresu swoich obowiązków.

Celem umożliwienia sprawnego wykonywania obowiązków powód otrzymał od pracodawcy :

- komputer marki D.,

- aparat telefoniczny,

- kartę sim.

Dowód:- zeznania świadka M. K., k. 115-116,

- zeznania świadka G. C., k. 116-117,

- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,

- zeznania świadka A. B., k. 118 - 119,

- zeznania świadka A. T., k. 153-154,

- zeznania świadka J. W., k. 154,

- zeznania świadka Ł. C., k. 154-155,

- zeznania świadka M. D., k. 175-177,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Strona pozwana dzierżawi lokale przy ul. (...) od Urzędu Miasta. Umowami najmu przy ul. (...) zajmowała się podwładna powoda – M. K. (kierownik ds. organizacji i administracji bezpieczeństwa), która wcześniej, tj. przed zatrudnieniem powoda, zajmowała stanowisko dyrektora organizacyjnego.

Wówczas do jej obowiązków należała organizacja meczów i sprawy związane z umowami najmu lokali przy ul. (...).

Pomimo zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora wykonawczego, M. K. w dalszym ciągu wykonywała te same obowiązki - samodzielnie zajmowała się organizacją meczów i umowami najmu. Powód scedował te wszystkie obowiązki na nią.

W zakresie organizacji meczów powód raz do roku oceniał oferty firm ochroniarskich. Pozostałe obowiązki, w tym ustalanie budżetu na przyszły rok w zakresie kosztów utrzymania obiektów, także spoczywały na barkach M. K..

Sporządzony budżet powód przedstawiał Prezesowi Zarządu – P. Ż.. Ówczesny prezes Zarządu – P. Ż. nie wiedział, że to M. K. samodzielnie ustala budżet. Po tym, jak Prezes dowiedział się, że to M. K. w dalszym ciągu zajmuje się sprawami budżetu, zaczął zwracać się bezpośrednio do M. K. z poleceniem wykonania danego zadania, pomijając w tym zakresie powoda.

W 2015 r. na stadionie (...) naruszono ustawę o bezpieczeństwie imprez masowych. Z uwagi na to klub zdecydował się wprowadzić zakazy klubowe dla zidentyfikowanych kibiców. Korespondencję w tej kwestii prowadziła wyłącznie M. K. wraz z Prezesem Zarządu. Powód w ogóle nie interesował się w/w kwestią, a powinien był z racji zajmowanego stanowiska.

W 2016 r. okazało się, że umowy najmu są za niskie, wobec czego M. K. wypowiedziała umowy najmu i do czasu ustalenia nowych cen najmu, korzystano z lokali bezumownie.

Dowód:- korespondencja mailowa powoda z Prezesem Zarządu, k. 12,

- korespondencja mailowa powoda z M. K., k. 81-82,

- zeznania świadka M. K., k. 115-116,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

W zakresie swoich obowiązków, powód sprawował nadzór nad flotą samochodową, umowami telefonicznymi, sprzętem komputerowym oraz nad zakupem artykułów dla klubu.

W zakresie tych obowiązków powód zlecał G. C. – specjalście ds. organizacyjno – gospodarczych wydanie i odebranie telefonu na rzecz danego pracownika, zatwierdzał dokonanie przez niego zakupu, jak również zlecał, jakiemu pracownikowi należy przydzielić samochód i jakiej marki.

W 2015 r. ówczesny Wiceprezes Zarządu – M. D. zlecił powodowi stworzenie i wprowadzenie pisemnych procedur regulujących zasady postępowania z telefonami służbowymi, z uwzględnieniem limitu korzystania przez poszczególnych pracowników.

Powód nie wykonał w/w polecenia, argumentując, że Prezes Zarządu nie widzi takiej potrzeby.

Ponadto, pomimo polecenia rozliczania się ze sprzętu firmowego z byłym pracownikiem H. S., powód nie odebrał od tego pracownika służbowego telefonu komórkowego.

Dowód:- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,

- zeznania świadka G. C.. k. 116-117,

- zeznania świadka M. D., k. 175-177.

Powód również miał za zadanie zlecać bieżące naprawy w infrastrukturze i budynkach klubu.

W roku 2015 r. miała miejsce burza, która wyrządziła duże szkody na stadionie przy ul. (...).

Prezes Zarządu – P. Ż. zlecił powodowi usunięcie skutków burzy oraz zajęcie się kwestią dochodzenia roszczeń odszkodowawczych związanych z licznymi szkodami na stadionie.

Ostatecznie powód zlecił M. K. dochodzenie roszczeń odszkodowawczych, natomiast ze swojej strony zaproponował jedynie wynajęcie firmy za kwotę 40.000 zł, która usunie skutki nawałnicy.

Powyższy pomysł powoda, ze względu na trudną sytuację finansową klubu spotkał się z dezaprobatą Prezesa Zarządu. Z uwagi na to, inny pracownik spółki - (...) zaproponował, żeby strażacy w ramach ćwiczeń usunęli części połamanych drzew, i tak też się stało.

Powód nie potrafił dostatecznie zaangażować się w rozwiązanie tego problemu i zaproponować skutecznego działania, ale i jednocześnie korzystnego finansowo dla spółki.

Dowód:- zeznania świadka M. K., k. 115-116,

- zeznania świadka A. T., k. 153-154,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Początkowo relacja powoda z Prezesem Zarządu – P. Ż. układała się bardzo dobrze. Powód pozostawał w stałym kontakcie z Prezesem Zarządu i często się z nim spotykał.

Jednakże w miarę upływu czasu, kiedy powód coraz bardziej zaniedbywał swoje obowiązki pracownicze, przerzucając je na innych pracowników, w tym zwłaszcza na M. K., relacje powoda z Prezesem Zarządu uległy zmianie. Od początku 2016 r. Prezes Zarządu zgłaszał zastrzeżenia do pracy powoda. Zastrzeżenia te dotyczyły braku kompetencji ze strony powoda i braku jego zaangażowania się w pracę.

Powód pracował w różnych godzinach. Przychodził do pracy około godziny 9:00 – 11:00, natomiast wychodził w godzinach od 14:00 do 17:00. Z pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia powoda nie wynika, aby miał on zadaniowy czas pracy (k.8).

Tymczasem Prezes Zarządu P. Ż. był bardzo zajętą osobą i często nie był obecny w siedzibie spółki z uwagi na konieczność wyjazdów służbowych. W sytuacji, kiedy powód przychodził do pracy w wybranych przez siebie godzinach, zdarzało się, że miał problemy, aby umówić się na spotkanie z Prezesem Zarządu.

Zawsze jednak powód miał możliwość kontaktu z Prezesem drogą elektroniczną i telefoniczną.

Dowód:- korespondencja mailowa powoda z Prezesem Zarządu z dnia 14.06.2016 r., k. 13-16,

- korespondencja sms-owa powoda z Prezesem Zarządu, k. 92,

- zeznania świadka M. K., k. 115-116,

- zeznania świadka A. B., k. 118 - 119,

- zeznania świadka M. D., k. 175-177,.

- zeznania świadka G. C.. k. 116-117,

- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,

- zeznania świadka A. A., k. 177–178,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

W okresie od 09.03.2016r. do 04.09.2016r. powód - z niewielką przerwą - przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Na początku marca 2016r. Prezes P. Ż. odbył z powodem rozmowę, w trakcie której przedstawił powodowi zarzuty do jego pracy dotyczące braku dostatecznego zaangażowania się przez powoda w wypełnianie przez niego obowiązków pracowniczych.

Po tej rozmowie, w dniu 8 marca 2016r. powód doznał wypadku, jak podał: „idąc zahaczyłem o inną osobę i tak bezwładnie upadłem na słupek, że uszkodziłem sobie bark” (k.243 odwrot). Na skutek tego zdarzenia powód doznał zwichnięcia stawu barkowo-obojęzycznego lewego i od dnia 09 marca 2016 r. do dnia 09 maja 2016r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Następnie wrócił do pracy na okres od 10 maja 2016r. do 19 czerwca 2016r.

Po czym od 20 czerwca 2016r. do 4 września 2016 r. powód ponownie był nieobecny w pracy – zwolnienie lekarskie wystawił lekarz kardiolog.

Powyższe długotrwałe zwolnienia lekarskie powoda dezorganizowały pracę w klubie, gdyż nie było wsparcia powoda dla pracowników różnych działów, których był on przełożonym. Bowiem do obowiązków powoda należało nadzorowanie szeregu procesów i działań u strony pozwanej i to na poziomie decyzyjnym.

Kiedy w dniu 7 września 2016r. strona pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, od następnego dnia powód ponownie był nieobecny w pracy - zwolnienie lekarskie wystawił lekarz psychiatra. ZUS zakwestionował zasadność tego zwolnienia, stwierdzając, że od dnia 29 listopada 2016 r. powód jest zdolny do pracy.

Dowód: - karta zasiłkowa powoda, k. 45,

- karta informacyjna z leczenia szpitalnego z dnia 08.03.2016 r., k. 93,
- zaświadczenie lekarskie z dnia 09.05.2016 r., k. 94,
- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,
- zeznania świadka Ł. C., k. 154-155,
- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Zgodnie z zasadami obowiązującymi u strony pozwanej, pracodawca ma prawo żądać zwrotu samochodu służbowego w przypadku nieobecności pracownika w pracy powyżej 30 dni.

Z uwagi na długotrwałą niezdolność powoda do pracy, strona pozwana zwróciła się do powoda z prośbą o zwrócenie do klubu samochodu służbowego. Pomimo tego polecenia służbowego, powód nie zwrócił samochodu do klubu, a bezpośrednio do dealera samochodowego i specjalnie tam musiał się udać po samochód pracownik klubu (...).

Dowód:- zeznania świadka G. C.. k. 116-117,

- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,
- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

W okresie zwolnienia lekarskiego powoda powstała konieczność sporządzenia dokumentów w celu uzyskania licencji na udział piłkarzy nożnych w rozrywkach ekstraklasy. Licencja uzyskiwana była raz do roku, z koniecznością sporządzenia i dostarczenia dokumentów do dnia 15 marca.

Do obowiązków powoda w tym zakresie należało wyłącznie przesłanie dokumentów do (...). Powód bowiem jako jedyny miał uprawnienia do wysłania tych dokumentów – był pełnomocnikiem klubu do kontaktów z (...) w sprawie licencji.

W/w dokumenty zostały przygotowane przez pracowników działu powoda i ostatecznie powód wprowadził do systemu elektronicznego dokumenty umożliwiające otrzymanie dla klubu licencji.

Prezes Zarządu P. Ż. miał pretensje do powoda o to, że powód nie przejawia żadnej własnej inicjatywy w sprawach licencji i nie stanowi żadnego wsparcia w tej kwestii dla innych pracowników zaangażowanych w proces licencyjny.

W wiadomości mailowej z dnia 09 czerwca 2016 r. Prezes Zarządu zwrócił się do powoda o większe zaangażowanie w jego podstawowe obowiązki – bez oczekiwania na otrzymanie gotowych dokumentów, które następnie dodawane są do systemu licencyjnego.

Powyższe wynikało z faktu, iż powód jako pełnomocnik ds. licencji powinien reagować na pisma (...) w terminie 7 dni, czego jednak nie robił. Z uwagi na to, korespondencję z (...) prowadził sam Prezes Zarządu, bądź kadrowa spółki (...).

W odpowiedzi na to, powód wskazał, że wywiązuje się ze swoich obowiązków, choć realizacja części z nich jest utrudniona, czy też niemożliwa bez konsultacji w rozmowie z Zarządem.

Dowód:- korespondencja mailowa powoda z Prezesem Zarządu, k. 10, 13 – 15.

- zeznania świadka M. K., k. 115-116,
- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,
- zeznania świadka M. D., k. 175 – 177,

- zeznania świadka A. A., k. 177—178,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

W okresie niezdolności do pracy powód aktywnie korzystał z telefonu służbowego. Opłaty za telefon wynosiły kolejno: 203,07 – za okres od 24.02.2016 – 23.03.2016 r.; 222,17 zł – za okres od 24.04.2016 r. do 23.05.2016 r. i 96,34 zł - za okres od 24.05.2016 r. do 23.06.2016 r.

W następnych miesiącach powód nie przekraczał już abonamentu, który wynosił 50 zł.

Dowód: - bilingi telefoniczne, k. 46 - 76,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Z dniem 11 maja 2016 r. powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...), w zakresie której miał zajmować się działalnością ochroniarską, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa.

W dniu 24 kwietnia 2016 r. – czyli w okresie zwolnienia lekarskiego trwającego od 09.03.2016r. do 09.05.2016r. - powód ukończył kurs w zakresie wykonywania zadań kierownika ds. bezpieczeństwa i zdał egzamin wewnętrzny.

W/w kurs umożliwił mu założenie firmy ochroniarskiej.

Dowód: - wydruk z (...), k. 80,

- zaświadczenia z dnia 24 kwietnia 2016 r., w aktach osobowych powoda,

- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,

- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Po powrocie powoda do pracy po długotrwałym zwolnieniu, co miało miejsce w dniu 6 września 2016 r., kadrowa spółki - (...) poleciła powodowi wykonanie kontrolnych badań lekarskich w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Powód dostarczył zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy w dniu 06 września 2016 r.

Pismem z dnia 07 września 2016 r., doręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 31 grudnia 2016 r., jako przyczyny wskazując: „rażące zaniedbania w wykonywaniu powierzonych Panu obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy, a tym samym doprowadziło do załamania wzajemnych relacji i uniemożliwia dalszą współpracę z Panem oraz brak dyspozycyjności spowodowany dużą absencją chorobową, która dezorganizuje pracę Klubu”.

W treści w/w pisma powód został prawidłowo pouczony o prawie do wniesienia odwołania w terminie 7 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma do Sądu Pracy we W..

Ponadto został poinformowany, że w okresie wypowiedzenia, tj. w terminie od 21 listopada do 23 listopada 2016 r. zostają mu udzielone 3 dni zwolnienia na poszukiwanie pracy oraz od 24 listopada do 30 grudnia 2016 t. zostaje mu udzielony urlop wypoczynkowy za rok 2016 r.

Powód nie miał żadnych zastrzeżeń do wręzonego mu pisma i nie zwracał się do w/w osób z prośbą o wyjaśnienia. Powód pytał wyłącznie o to, jak ma obecnie wyglądać jego dalsza praca w spółce, na co kadrowa A. K. wskazała mu, że Prezes Zarządu przygotowuje mu pisemny zakres obowiązków na okres wypowiedzenia.

Dowód:- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 07.09.2016 r., k. 9,

- zeznania świadka M. K., k. 115-116,
- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,
- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Po otrzymaniu wypowiedzenia powód zabrał z klubu wszystkie przedmioty do niego należące i w dniu następnym, tj. 08 września 2016 r. dostarczył stronie pozwanej kolejne zwolnienie lekarskie od lekarza psychiatry.

Powód pozostawał niezdolny do pracy aż do 29 listopada 2016 r., a następnie był na urlopie wypoczynkowym. Z uwagi na to, w okresie wypowiedzenia nie świadczył już pracy na rzecz klubu.

W trakcie zwolnienia lekarskiego powód miał kontrolę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w wyniku której ZUS orzekł, że od dnia 29 listopada 2016 r. powód jest zdolny do pracy.

Dowód: - karta zasiłkowa powoda, k. 45,

- zeznania świadka G. C., k. 116-117,
- zeznania świadka A. K., k. 117 – 118,
- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Pismem z dnia 27 września 2016 r. strona pozwana wezwała powoda do zwrotu powierzonych mu mienia w terminie 1 dnia od dnia liczonego od otrzymania pisma, jednocześnie zobowiązując powoda do szczegółowego pisemnego wyjaśnienia załączonych do wezwania bilingów telefonicznych, tj. wskazania osób, do których powód dzwonił i wysłał sms-y, przedmiotu rozmów, a także wyników i skutków tych rozmów lub kontaktu ze wskazanymi przez powoda osobami. Nadto strona pozwana wezwała powoda do pisemnego oświadczenia, jakie przedmioty i dokumenty zostały przez niego wyniesione w dniach 07-09 września 2016 r. z siedziby spółki.

W odpowiedzi na w/w pismo, pismem z dnia 03 października 2016 r. powód podał, że wskazane w wezwaniu przedmioty zwróci jak najszybciej, natomiast nie znajduje żadnej podstawy prawnej do spełnienia żądania w postaci udzielenia informacji na temat wykonywanych połączeń. Nadto powód wyjaśnił, że zabrał z klubu jedynie swoje prywatne przedmioty.

Wobec tego pismem z dnia 7 października 2016 r. strona pozwana ponownie wezwała powoda do szczegółowego pisemnego wyjaśnienia załączonych do wezwania bilingów telefonicznych, tj. wskazania osób, do których dzwonił i wysłał sms-y, przedmiotu rozmów, a także wyników i skutków tych rozmów lub kontaktu ze wskazanymi osobami, jednocześnie podając, że aparat i karta stanowią własność spółki.

Powód nie odpowiedział na w/w pismo.

Dowód:- wezwanie do zwrotu ruchomości z dnia 27.09.2016 r., k. 77,

- odpowiedź powoda na wezwanie z dnia 03.10.2016 r., k. 78,
- wezwanie do złożenia pisemnych wyjaśnień z dnia 07.10.2016 r., k. 79,
- zeznania świadka P. Ż., k. 230-231.

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 11.000,00 zł brutto, tj. 7.684,63 zł netto.

Dowód:- zaświadczenie o zarobkach, k. 43.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W toku niniejszej sprawy powód G. B. domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 33.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, jako bezzasadnego.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: aktach osobowych powoda, umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 10.01.2014 r., informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych, korespondencji e-mailowej powoda z Prezesem Zarządu, korespondencji e-mailowej powoda z M. K., korespondencji sms-owej powoda z Prezesem Zarządu, na karcie zasiłkowej powoda, karcie informacyjnej z leczenia szpitalnego powoda z dnia 08.03.2016r., zaświadczeniu lekarskim z dnia 09.05.2016 r., billingach telefonicznych powoda, wydruku z (...), zaświadczeniu z dnia 24 kwietnia 2016r., oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 07.09.2016r., wezwaniu do zwrotu ruchomości z dnia 27.09.2016 r., odpowiedzi powoda na wezwanie z dnia 03.10.2016 r., wezwaniu do złożenia pisemnych wyjaśnień z dnia 07.10.2016 r., albowiem w toku procesu żadna ze stron skutecznie nie zakwestionowała prawdziwości i autentyczności w/w dokumentów.

Istotne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj. P. Ż. (były Prezes Zarządu), M. D. (były Wiceprezes Zarządu), M. K. (kierownik ds. organizacji i administracji bezpieczeństwa), G. C. (specjalista ds. organizacyjno-gospodarczych), A. K. (kadrowa), A. B. (asystentka Zarządu), A. T. (kierownik pierwszej drużyny), J. W. (specjalista ds. rozwoju i administracji), Ł. C. (menadżer ds. rozwoju marki), dzięki którym możliwe było odtworzenie najistotniejszych w sprawie faktów. Sąd dał wiarę zeznaniom w/w świadków, albowiem w przeważającym zakresie były one spójne, logiczne i rzeczowe, a przez to stanowiące wiarygodny dowód w sprawie. Szczególnie istotne dla ustalenia zakresu obowiązków powoda oraz sposobu wykonywania przez niego pracy istotne były zeznania świadków: M. K., A. K. oraz G. C., którzy w sposób konkretny i drobiazgowy przytaczali okoliczności towarzyszące niniejszej sprawie, które zdaniem Sądu uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

Nieprzydatne dla ustalenia stanu faktycznego niniejszej sprawy były zeznania świadka W. B. (dyrektor sportowy), który nie miał żadnej wiedzy w sprawie, nie znał obowiązków powoda ani przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W ograniczonym zakresie Sąd uznał za wiarygodne zeznania przesłuchanego w charakterze strony powoda G. B.. Sąd miał bowiem na uwadze, że zeznania powoda były bardzo chaotyczne i lakoniczne, a na niewygodne dla siebie pytania Sądu powód często zasłaniał się niepamięcią. Powód wskazał jednak, co należało do jego obowiązków pracowniczych oraz potwierdził, że pracownicy przekazywali mu, iż Prezes Ż. ma uwagi do jego pracy, „takie jak: brak kompetencji, brak zaangażowania w pracę”.

Mając na uwadze zakres stanowisk stron wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Przepis art. 47¹ k.p. stanowi zaś, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przechodząc kolejno do analizy zgodności z przepisami o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzenia dokonane przez stronę pozwaną w dniu 07 września 2016 r., w pierwszej kolejności stwierdzić należy, iż wymogi formalne wypowiedzenia określa przede wszystkim art. 30 § 3, 4 i 5 Kodeksu pracy.

Zgodnie ze wskazanym zakresem tego przepisu, wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, dokonane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Pozwany pracodawca spełnił powyższe wymogi formalne wypowiadając umowę o pracę powodowi – bowiem wypowiedzenie zostało dokonane na piśmie i zawierało wskazaną przyczynę oraz pouczenie o prawie odwołania się przez powoda do Sądu Pracy.

Szczególną jednak uwagę należy zwrócić na treść art. 30 § 4 Kodeksu pracy, który przewiduje powinność wskazania w piśmie zawierającym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy. Na tle zgodności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z przepisami prawa, ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, iż przyczyna wypowiedzenia musi być rzeczywista i musi istnieć w chwili dokonania wypowiedzenia. Nie musi jednak mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, gdyż wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r., Sygn. akt I PKN 419/97).

Dodatkowo wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.

W judykaturze uznaje się bowiem bezspornie, że przyczyna wypowiedzenia podana pracownikowi nawet ogólnie, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy są mu znane, czyni zadość formalnemu wymogowi wynikającemu z art. 30 § 4 KP (vide wyrok Sądu Najwyższego z 28.7.1999 r., I PKN 175/99, OSNP Nr 21/2000, poz. 787).

Przenosząc powyższe rozważania na kanwę niniejszej sprawy wskazać należy, iż w ocenie Sądu, pozwany pracodawca przy wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę nie naruszył przepisów art. 30 § 3-5 Kodeksu pracy w zakresie wskazanej przyczyny tego wypowiedzenia. Jak wynika z treści złożonego przez pozwanego pracodawcę oświadczenia, przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi były następujące: rażące zaniechania w wykonywaniu powierzonych obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy, a tym samym doprowadziło do załamania wzajemnych relacji i uniemożliwiła dalszą współpracę z powodem oraz brak dyspozycyjności spowodowany dużą absencją chorobową, która dezorganizuje pracę Klubu.

Odnosząc się do pierwszej wskazanej w oświadczeniu pracodawcy przyczyny, a mianowicie do rażącego zaniechania obowiązków, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy, wskazać należy, że z utrwalonego stanowiska judykatury jednoznacznie wynika, że dla prawidłowej i pełnej realizacji powierzonych pracownikowi zadań konieczne jest zaufanie pomiędzy przełożonym jednostki a podległym pracownikiem i wzajemna lojalność. Utrata zaufania do pracownika może być przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze.

Pracodawca może utracić zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje podwładnemu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303).

Co więcej, przy ocenie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym należy uwzględnić samodzielny i decyzyjny charakter tego stanowiska i związany z tym większy zakres

jego odpowiedzialności, a w związku z tym zastosować ostrzejsze kryteria oceny stawianych takiemu pracownikowi wymagań.

Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy: w stosunku do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych stosuje się ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77, OSNC Nr 9/1977, poz. 172), przyczynę wypowiedzenia mogą zaś stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy (wyrok z 2.10.1996 r., I PRN 69/96, OSNP Nr 10/1997, poz. 163 oraz wyrok SN z 15.12.1976 r., I PRN 125/76, OSPiKA Nr 11–12/1977, poz. 186, uchwała pełnego składu (...) z 27.6.1985 r., III PZP 10/85, OSNCP Nr 11/1985, poz. 164).

Pracodawca ma bowiem prawo oczekiwać i wymagać od pracownika zatrudnionego na kierowniczym stanowisku więcej niż od pracownika szeregowego.

Ponadto utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę może wynikać z ogółu okoliczności i mieć szersze podstawy, niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2018 r., sygn. akt II PK 75/17).

Z powyższego wynika zatem bezspornie, że zaufaniu w relacjach kadry kierowniczej należy przypisać duże znaczenie, determinujące wykładnię przepisów dotyczących rozwiązania stosunków pracy. Zaufanie opiera się bowiem na przekonaniu, że na pracy danej osoby można polegać, gdyż wykonuje ona swoje obowiązki starannie i sumiennie, swoją przyszłość zawodową wiąże z aktualnym pracodawcą oraz jest lojalna wobec pracodawcy.

A zatem, pracodawca - kierownik zakładu może złożyć wypowiedzenie swoim najbliższym współpracownikom z powodu utraty do nich zaufania, spowodowanego nawet niewielkimi przyczynami. Należyta współpraca kierownika zakładu z tymi pracownikami wymaga najwyższego stopnia zaufania do nich, gdyż każdy błąd osób zatrudnionych na najwyższych szczeblach struktury zakładu może spowodować daleko idące negatywne skutki dla całego zakładu.

Mając na uwadze powyższe, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził okoliczność, że powód nie angażował się w pracę, a przez to niewłaściwie wykonywał powierzone mu obowiązki. Większość obowiązków bowiem powód scedował na podległych mu pracowników, natomiast sam jedynie w minimalnym stopniu realizował powierzone mu obowiązki. Zdaniem Sądu nie może budzić przy tym żadnych wątpliwości fakt, iż powód miał pełną świadomość swoich zaniedbań i powstałych w ten sposób naruszeń. Do powyższej konstatacji Sąd doszedł mając na uwadze przede wszystkim fakt, iż powód po otrzymaniu wypowiedzenia i po zapoznaniu się z jego treścią nie wnosił o wyjaśnienie podanych mu przyczyn. Jak wskazuje świadek M. K. (kierownik ds. organizacji i administracji bezpieczeństwa), powód po otrzymaniu wypowiedzenia: „przyjął je, podpisał i wyszedł”. Ponadto nie może ująć uwadze Sądu, iż powód zajmował jedno z najwyższych stanowisk u strony pozwanej – dyrektora wykonawczego, trzecie po Prezesie i Wiceprezesie Zarządu, a zatem niemożliwym jest przyjęcie, iż powód nie zdawał sobie sprawy, co należy do jego obowiązków oraz jak w/w obowiązki powinny być realizowane. Powód zresztą w toku swego przesłuchania zeznał: „Moje obowiązki określone były jako zadania związane z bezpieczeństwem i administracyjnym działaniem klubu”. Zatem wynika z tego, że doskonale wiedział on, jaką pracę ma wykonywać.

Kwestia ta nie powinna budzić żadnych wątpliwości, bowiem w przeciwnym razie wypadałoby przyjąć, iż dyrektor z pensją wynoszącą miesięcznie 11.000 zł brutto, nie wie, za co te pieniądze otrzymuje.

Bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, że powód nie podpisał pisemnego zakresu obowiązków. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem bezspornie, że do obowiązków powoda należało: zapewnienie właściwej organizacji i bezpieczeństwa dnia meczowego, bieżące naprawy w infrastrukturze i budynkach, w tym zlecenie usuwania awarii, nadzór nad umowami najmu lokali strony pozwanej przy ul. (...), nadzór nad flotą samochodową oraz umowami telefonicznymi, w tym stworzenie i wprowadzenie pisemnych procedur regulujących zasady postępowania i odpowiedzialności w kwestiach administracyjnych w szczególności procedury zakupowe oraz logistyczne oraz nadzór nad zakupem artykułów dla klubu.

Ponadto powód był pełnomocnikiem klubu do kontaktów z (...) w sprawie licencji. W tym zakresie do jego obowiązków należało wysyłanie dokumentów do (...) oraz bieżący kontakt z (...).

W sposób oczywisty z zeznań samego powoda wynika, że zdawał on sobie sprawę z zakresu tych obowiązków.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zwłaszcza w postaci zeznań szeregu świadków, w ocenie Sądu potwierdza stanowisko strony pozwanej, iż nierzetelne wykonywanie przez powoda jego obowiązków pracowniczych uzasadniało utratę zaufania ówczesnego Prezesa Zarządu – P. Ż. do osoby powoda. Dokonując tej oceny Sąd miał na uwadze fakt, że kierownik zakładu ma prawo swobodnie dobierać sobie najbliższych współpracowników, co ma na celu zapewnienie efektywnej współpracy.

Pracodawca może bowiem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598, wyrok SN z 02.10.1996r., I PRN 69/96, OSNP 1997/10/163).

Powód w zasadzie nie wykonywał żadnych czynności w zakresie zapewnienia właściwej organizacji i bezpieczeństwa dnia meczowego oraz nie sprawował nadzoru nad umowami najmu lokali strony pozwanej przy ul. (...), gdyż wszystkie te obowiązki sędował na podległą mu pracownicę – M. K.. Obowiązki powoda w zakresie zapewnienia właściwej organizacji i bezpieczeństwa dnia meczowego sprowadzały się wyłącznie do tego, że powód raz do roku wybierał najkorzystniejszą ofertę biura ochrony.

Jak wskazała świadek M. K.: „Powód miał przejąć pewne moje obowiązki – organizację meczów, itp., natomiast sprowadzało się to do tego, że ja nadal to robiłam”. Co więcej, z zeznań w/w świadka wynika, że powód również nie zajmował się ustalaniem budżetu na przyszły rok w zakresie kosztów utrzymania obiektów, o czym początkowo nie wiedział Prezes Zarządu – P. Ż.. Warto w tym miejscu zauważyć, że z zeznań M. K. jednoznacznie wynika, że dopiero z momentem powzięcia informacji, że powód nie zajmuje się również budżetem, Prezes Zarządu zaczął kontaktować się bezpośrednio z M. K. – skoro powód nie wykonywał tych prac. A zatem, wbrew temu co sugeruje powód, brak kontaktu ze strony Prezesa nie stanowił jego złej woli, a jedynie reakcję na niewykonywanie przez powoda jego obowiązków służbowych.

Ponadto M. K., w ślad za twierdzeniami ówczesnego prezesa Zarządu – P. Ż., potwierdziła okoliczność, że w roku 2015 r. doszło do naruszenia ustawy o bezpieczeństwie imprez masowych, natomiast całą korespondencję z właściwymi organami Prokuratury Rejonowej, czy też organów Policji, powadziła ona w porozumieniu z Prezesem Zarządu, a nie powód – przecież jako dyrektor odpowiedzialny za bezpieczeństwo dnia meczowego na stadionie.

Kolejno wskazać należy, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie potwierdził również wystąpienie innych okoliczności, podnoszonych przez stronę pozwaną, a które, w ocenie Sądu, uzasadniały po stronie pozwanej utratę zaufania do powoda.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że znalazła potwierdzenie okoliczność, że obowiązki powoda jako pełnomocnika ds. licencji ograniczały się wyłącznie do przesyłania dokumentów, natomiast pozostałe obowiązki polegające na kontakcie z (...) w sprawie licencji były wykonywane przez Prezesa Zarządu bądź kadrową spółki.

Prezes Zarządu P. Ż. miał zastrzeżenia do pracy powoda w zakresie procesu licencyjnego, tj. że powód nie przejawia żadnej własnej inicjatywy w sprawach licencji i nie stanowi żadnego wsparcia w tej kwestii dla innych pracowników zaangażowanych w proces licencyjny.

Na w/w okoliczność wskazywała kadrowa spółki, świadek A. K., która potwierdziła fakt, iż to ona bądź Prezes Zarządu odpowiadali na zapytania (...). Jak wskazała świadek A. K. (nagranie): „Zastrzeżenia były do powoda w formie ustnej. Dotyczyły lekceważącego podejścia do pracy...np. to, że powód nie podjął żadnych działań do bycia pełnomocnikiem

klubu w zakresie licencji ...W momencie kiedy trzeba było szybko reagować, reakcji powoda nie było, reakcja była ze strony Prezesa lub moja”.

Co więcej, w/w okoliczność wynika również z treści korespondencji mailowej Prezesa Zarządu skierowanej do powoda w dniu 09 czerwca 2016 r., w której Prezes Zarządu zwrócił się do powoda o większe zaangażowanie w jego podstawowe obowiązki – bez oczekiwania na otrzymanie gotowych dokumentów, które następnie dodawane są do systemu licencyjnego.

Ponadto znalazła potwierdzenie w materiale dowodowym okoliczność, iż powód nie wykazywał zaangażowania w usuwaniu skutków nawałnicy, jaka miała miejsce w roku 2015 r. Jak wynika z zeznań świadka M. K., ponownie powód scedował na nią swoje obowiązki w zakresie dochodzenia odszkodowań. Z kolei świadek G. C., w ślad za twierdzeniami P. Ż. potwierdził okoliczność, iż to z jego inicjatywy doszło do usunięcia skutków nawałnicy przy pomocy Straży Pożarnej, bez konieczności poniesienia dużych kosztów, jakie sugerował powód (powód zaproponował wynajęcie firmy za kwotę 40.000 zł, która miałaby usunąć skutki nawałnicy, tymczasem strażacy usunęli skutki burzy w ramach ćwiczeń).

Powód nie potrafił dostatecznie zaangażować się w rozwiązywanie zaistniałych w spółce problemów i zaproponować skutecznych działań, jednocześnie korzystnych finansowo dla spółki.

Co więcej, świadkowie wskazywali na inne naruszenia powoda. I tak świadek M. D. (ówczesny Wiceprezes Zarządu) potwierdził okoliczność, że powód, pomimo iż M. D. wydał mu takie polecenie, nie stworzył wymaganej procedury używania telefonów komórkowych (miały zostać wprowadzone limity korzystania z telefonów komórkowych przez poszczególnych pracowników). Powód lekceważył polecenia przełożonych – członków Zarządu.

Świadkowie G. C. oraz A. K. podawali, że powód wbrew obowiązkowi nie dokonał rozliczenia mienia spółki w postaci telefonu komórkowego z byłym pracownikiem klubu (...) oraz, że powód w okresie L4 celowo nie przekazał samochodu służbowego do spółki, lecz bezpośrednio do dealera samochodowego, pomimo wyraźnego polecenia Prezesa, że ma zwrócić samochód do Spółki.

Dodatkowo znalazła potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym okoliczność, iż powód w okresie choroby intensywnie korzystał z telefonu komórkowego, przez co przekraczał abonament telefoniczny kilkakrotnie oraz że niespełna dwa dni po długotrwałym zwolnieniu chorobowym powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej. Jak wynika bowiem z wydruku z (...) z dniem 11 maja 2016 r. powód rozpoczął prowadzenie działalności gospodarczej pod firmą (...), w zakresie której miał zajmować się działalnością ochroniarską, z wyłączeniem obsługi systemów bezpieczeństwa, natomiast zwolnienie chorobowe powoda było do dnia 09 maja 2016 r.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż z zeznań świadka A. K. oraz ze znajdującego się w aktach osobowych powoda zaświadczenia z dnia 24 kwietnia 2016r., wynika, że powód ukończył szkolenie w zakresie wykonywania zadań kierownika ds. bezpieczeństwa w okresie niezdolności do pracy i w dniu 24 kwietnia 2016r. zdał egzamin wewnętrzny (na pierwszym zwolnieniu lekarskim w 2016 roku powód przebywał od 09.03.2016r. do 09.05.2016r.).

Ponadto, świadkowie: M. K., A. K., A. B., A. A., zeznali, iż od początku 2016 r. Prezes Zarządu miał zastrzeżenia do pracy powoda.

Jak zeznał Prezes P. Ż., na początku marca 2016r. odbył z powodem rozmowę, w trakcie której przedstawił powodowi zarzuty do jego pracy dotyczące braku dostatecznego zaangażowania się przez powoda w wypełnianie przez niego obowiązków pracowniczych.

Po tej rozmowie, od dnia 09 marca 2016 r. do dnia 09 maja 2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Nawet sam powód w swoich zeznaniach potwierdził, że pracownicy przekazywali mu, iż Prezes Ż. ma uwagi do pracy powoda, „takie jak: brak kompetencji, brak zaangażowania w pracę”.

W tym stanie rzeczy, tut. Sąd uznał, iż całokształt powyższych okoliczności uzasadniał utratę zaufania ówczesnego Prezesa Zarządu – P. Ż. do osoby powoda, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z uzasadnionych przyczyn, zwłaszcza, że powód zajmował samodzielne, odpowiedzialne stanowisko dyrektorskie. Powód lekceważył swoje obowiązki pracownicze, scedował ich większość na innych pracowników, nie wykonywał poleceń służbowych, przychodził do pracy w dowolnie wybranych przez siebie godzinach, chociaż nie miał zadaniowego czasu pracy i nie potrafił rzeczowo i skutecznie rozwiązywać bieżących problemów w spółce, a zajmował stanowisko dyrektora.

Przechodząc kolejno do drugiej wskazanej przez stronę pozwaną przyczyny wypowiedzenia, tj. braku dyspozycyjności powoda spowodowanego dużą absencją chorobową, która dezorganizuje pracę klubu, wskazać należy, że okolicznością bezsporną w realiach niniejszej sprawy jest to, że powód w ostatnim okresie zatrudnienia przebywał na długotrwałych zwolnieniach lekarskich. Powód bowiem był niezdolny do pracy od 09 marca do 09 maja 2016 r. z powodu wypadku, jakiemu uległ w dniu 8 marca 2016 r. Jak zeznał: „idąc zahaczyłem o inną osobę i tak bezwładnie upadłem na ślup, że uszkodziłem sobie bark”.

W tym miejscu wskazać należy, iż okoliczności tego zwolnienia lekarskiego budzą pewne wątpliwości, gdyż jak wynika z treści odpowiedzi na pozew, powód przekazał pozwanemu pracodawcy zupełnie inne okoliczności swojego „wypadku”. Na stronie 5 odpowiedzi na pozew strona pozwana podała (k.28): „W marcu 2016 r. na kilka godzin przed planowanym przesłuchaniem powoda w imieniu spółki przed Komisją L. w W., powód poinformował stronę pozwaną, że nie jest w stanie pojechać ze względu na odniesioną kontuzję podczas gry w badminton, co uniemożliwiło delegowanie właściwych pracowników strony pozwanej.”

Następnie powód wrócił do pracy na okres od 10 maja 2016r. do 19 czerwca 2016r. Po czym od 20 czerwca 2016r. do 4 września 2016 r. ponownie był nieobecny w pracy – zwolnienie lekarskie wystawił lekarz kardiolog.

Jak zeznała kadrowa, świadek A. K., długotrwałe zwolnienia lekarskie powoda dezorganizowały pracę w klubie, gdyż nie było wsparcia powoda dla pracowników różnych działów, których był on przełożonym. Należy mieć przy tym na uwadze, iż właśnie do obowiązków powoda należało nadzorowanie szeregu procesów i działań u strony pozwanej i to na poziomie decyzyjnym.

W judykaturze powszechnie dominuje pogląd, że długotrwała choroba pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 3 listopada 1997 r., opubl. w OSNAPiUS 1998/16/476, sygn. akt I PKN 327/97).

Przyjmuje się bowiem, że zasadność wypowiedzenia umowy o pracę należy ocenić nie tylko z uwzględnieniem przymotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy, ale również mając na uwadze słuszny interes zakładu pracy. Celem stosunku pracy jest zatrudnianie pracownika po to, by zakład pracy - płacąc mu wynagrodzenie - mógł na niego liczyć i wykorzystywać jego indywidualne umiejętności w prowadzonej przez siebie działalności.

Omawiane orzeczenie jest zgodne z jednolitym stanowiskiem Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przy ocenie zasadności wypowiedzenia Sądy uwzględniają słuszny interes pracodawcy oraz cechy pracownika związane ze stosunkiem pracy. Inne są kryteria przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie osobie zajmującej stanowisko kierownicze czy samodzielne, aniżeli w przypadku tzw. pracowników szeregowych. Pracodawca ma prawo dobrać sobie kadrę pracowniczą, a zwłaszcza kierowniczą, tak aby zapewniała mu efektywność jego działań.

Nie sposób zatem odmówić zasadności stanowiska stronie pozwanej, iż także długotrwała nieobecność w pracy powoda stanowiła uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim stosunku pracy.

Ponadto zdaniem tut. Sądu dla oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem, istotne jest również zachowanie powoda już po rozwiązaniu stosunku pracy. Jak wynika bowiem bezspornie z materiału dowodowego, powód po wręczeniu mu wypowiedzenia zabrał wszystkie przedmioty należące do niego i w dniu następnym przedłożył pozwanej spółce kolejne zwolnienie lekarskie, tym razem od lekarza psychiatry. Warto w tym miejscu wskazać, że na skutek kontroli ZUS-u, który zakwestionował zasadność zwolnienia lekarskiego powoda od dnia 29 listopada 2016 r.,

powód z dniem 29 listopada 2016 r. stał się zdolny do pracy. Niemniej jednak powód nie wrócił już do pracy, gdyż w pozostałym okresie przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd uznał, iż wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było prawidłowe i w pełni uzasadnione. Sąd nie znalazł żadnych ustawowych przesłanek do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 45 k.p.

W tym stanie rzeczy, powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu przez Sąd w pkt I –wszym sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu. Wysokość kosztów ustanowienia pełnomocnika w sprawie przez stronę pozwaną – jako stronę wygrywającą proces - wynika z § 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 – przed nowelizacją tego rozporządzenia obowiązującą od dnia 27.10.2016r., gdyż pozew wpłynął w dniu 13.09.2016r. Koszty te wynoszą 360 zł.

Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (opubl. OSNP 2003/12/285, Prok.i Pr.-wkł. 2003/7-8/38, OSNP-wkł. (...), Biul.SN 2002/8/3, M.Prawn. 2002/19/869), w sprawie toczącej się na skutek odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania - o odszkodowanie lub o przywrócenie do pracy.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód jako pracownik był zwolniony od obowiązku ich poniesienia, z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.