Sygn. akt VI P 632/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Elżbieta Piekoś- Doroszewska, Krystyna Kamińska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) S.A. w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powoda M. M. kwotę 87.000 zł (osiemdziesiąt siedem tysięcy złotych) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 września 2015r. do dnia zapłaty

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powoda M. M. kwotę 1080 zł (jeden tysiąc osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 4.350 zł (cztery tysiące trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu uiszczonej opłaty sądowej

IV. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 29.000 zł (dwadzieścia dziewięć tysięcy złotych)

Sygn. akt VI P 632/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 2 września 2015r.r. wniesionym przeciwko pozwanej (...) S.A. w G. powód M. M. wniósł o zasądzenie kwoty 87.000 zł tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, oraz o sprostowanie świadectwa pracy powoda poprzez oznaczenie, iż umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę. Nadto wniósł o zasądzenie kosztów postepowania.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o prace są niekonkretne, nieprecyzyjne, a nadto nieprawdziwe i nieuzasadnione. Zarzucił również, iż pozwana spółka nie zachowała terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana Spółka Akcyjna w G. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwana podniosła, że iż dochowała terminu na złożenie oświadczenia, a przyczyny są uzasadnione i prawdziwe.

<u>Sąd ustalił następujący stan faktyczny:</u>

W dniu 30 października 2009r. powód M. M. zawał z pozwaną (...) SA umowę o pracę na stanowisku Dyrektora (...)w pełnym wymiarze czasu pracy, na czas nieokreślony.

Następnie powód w toku zatrudnienia zmienił stanowisko na Dyrektora (...) – od 1 stycznia 2011r.. Od dnia 1 czerwca 2011r. dodatkowo powierzono powodowi stanowisko, obok Dyrektora (...), także Zastępcy Dyrektora (...). Od dnia 1 lipca 2013r., powierzono powodowi stanowisko Dyrektora (...)

Zgodnie z treścią zawartej w dniu 30 grudnia 2010r. umowy (aneks (...)) strony ustaliły trzymiesięczny okres wypowiedzenia dla pracownika, ze skutkiem na koniec miesiąca kalendarzowego (§ 3). Oraz prawo do sześciomiesięcznej odprawy, liczonej jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, w razie rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę. Z dniem 1 stycznia 2014r. (aneks (...) zmieniono wysokość odprawy w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem przez pracodawcę – do dziewięciomiesięcznego wynagrodzenia.

Ostatnim aneksem z dnia 1 stycznia 2015r. podwyższono powodowi wynagrodzenie do kwoty 29.000 zł brutto.

W toku zatrudnienia powodowi nakładano konkretne cele indywidualne, które powód realizował i przyznawana mu była corocznie premia określona w porozumieniach zawieranych między stronami.

Powód miał wykształcenie wyższe kierunkowe ukończył z tytułem magistra (...) (wcześniej uzyskał tytułu inżyniera), a następnie skończył studnia podyplomowe na Politechnice G. z zakresu (...)

Powód cieszył się opinią pracownika bardzo skrupulatnego, dokładnego, wymagającego, o wysokim stopniu wiedzy merytorycznej.

Powód był ustanowiony prokurentem pozwanej spółki, z tym że do działania w imieniu spółki wymagane było współdziałanie członkiem zarządu, a od 30 czerwca 2015r. byłą to prokura samoistna.

Powód miał pełnomocnictwa do samodzielnego zaciągania zobowiązań do kwoty 20.000 zł netto w obszarze działania Pionu (...)i składania oświadczeń o charakterze informacyjnym w sprawach z tego obszaru.

(Dowód: umowa o pracę k B/2 akt osobowych powoda, aneks k. B/28, k. B/31, k. B/33, k. B/38, k. B/39,, B/42 , B/43 , k. B/46, k. B/50, k. B/55akt osobowych powoda, kwestionariusz osobowy k. A/8 akt osobowych powoda, świadectwa k. i dyplomy k. A/4-A/5 akt osobowych powoda, pełnomocnictwo k. 45, prokura k. 46-47, zeznanie D. P. k. 959-962, nagranie k. 984, zeznanie R. B. k. 962-966, nagranie płyta k. 984, zeznania świadka Z. S. k. 1012-1014, nagranie k. 1017)

(...) SA składa się z centrali i oddziałów. Powód zatrudniony był w centrali. Centrala zajmuje się definiowaniem planów strategicznych, definiowaniem standardów i przebiegu procesów w spółce, określaniem wskaźników pomiaru efektywności, opracowaniem i zatwierdzaniem planu finansowego i budżetów poszczególnych jednostek oraz komórek organizacyjnych, określaniem celów i nadzór nad ich realizacją przez Oddziały i Spółki(...) kształtowaniem taryfy, podejmowaniem działań w kierunku podnoszenia efektywności i jakości usług, kształtowaniem pozytywnego wizerunku spółki.

Oddziały realizują cele wyznaczone przez Centralę, one zajmują się działalnością operacyjną w zakresie dystrybucji, zaś centrala bardziej ujednolica, standaryzuje, nadzoruje, koordynuje.

Pion, którym zarządzał powód, dzielił się na departamenty: (...)

Do obowiązków powoda na stanowisku dyrektora(...) należało prowadzenie ruchu sieci dystrybucyjnej, rozwój majątku operatora systemu dystrybucji, ewidencja tego majątku, zarządzenie pracami inwestycyjnymi, zarządzenia pracami na sieci, wykonawstwo prac na sieci – wszystko to w zakresie nie bieżącej pracy operacyjnej, bieżącej realizacji tych prac, ale w zakresie kreowania polityki, monitorowania efektywności, sprawdzania i monitorowania standardów, analizowania wyników, sprawozdawczości, koordynowania zadań miedzy oddziałami i w zakresie poszczególnych procesów, opracowywania koncepcji i wytycznych, eliminowanie barier itp.

W Oddziałach były Departamenty (...) które zajmowały się bieżącą pracą, realizowaniem celów centrali.

Pracownicy oddziałów nie podlegali powodowi służbowo. Podlegały mu funkcjonalnie tylko procesy, natomiast wyegzekwowanie czegoś od pracownika oddziału następował droga służbową poprzez dyrektora Oddziału, który był przełożonym pracowników oddziału.

Powód podlegał wiceprezesowi zarządu S. K., który w ramach wewnętrznego podziału czynności miedzy członkami zarządu odpowiadał za pion (...).

Po odwołaniu S. K., powód podlegał R. P., który objął obszar Majątku Sieciowego.

Czynności z zakresu prawa pracy za spółkę podejmuje dwóch członków zarządu, lub jeden z prokurentem, lub ustanowiony przez zarząd pełnomocnik.

(Dowód: regulamin organizacyjny k. 385-423, uchwała k. 424, k. 775, k. 780, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822, zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952, zeznania świadka Z. S. k. 1012-1014, nagranie k. 1017)

W pozwanej spółce przeprowadzano szereg projektów, o charakterze interdyscyplinarnym, to jest których przedmiot działania dotyczył różnych pionów.

Projekty rozpoczynane były poleceniem prezesa Zarządu, w którym określał on (...) – czyli osoby odpowiedzialne za sprawne przeprowadzenie projektu. Komitet był wieloosobowy, decyzje w komitecie podejmowane były kolegialnie, komitetowi przewodniczył przewodniczący, którym był członek zarządu.

Osobą bezpośrednio prowadzącą projekt był kierownik projektu, który odpowiada za zarzadzanie projektem, za dostarczanie jego produktów, za ich jakość, organizację pracy zespołów, opracowywanie i zarządzanie harmonogramem, zarzadzanie budżetem, raportowaniem do (...), prowadzeniem dokumentacji projektowej, przekazywanie do Biura Zarzadzania Projektami dokumentacji, współpracę z podmiotami zewnętrznymi.

Kierownikiem zespołu mógł zostać ktoś wewnątrz firmy, jeśli posiadał odpowiednią wiedze i kompetencje do pełnienia funkcji, oraz czas, by zajmować się zarzadzaniem projektem, albo, firma zewnętrzna, jeśli zadania były skomplikowane, obszerne, czasochłonne, tak, iż dotychczas zatrudniony pracownik by im nie podołał.

Oprócz tego była jeszcze funkcja Zespołu (...), czyli tej komórki, dla której funkcjonowania projekt miał największe znaczenie. Funkcja ta służyła celom operacyjnym, technicznym, aby kierownik projektu miał kontakt z osobą, która jest najbardziej zainteresowana projektem, najlepiej znająca potrzeby i wymagania projektu. Zadaniem Zespołu (...) było reprezentowanie interesów przyszłych użytkowników systemu, rozwiązywanie konfliktów co do wymagań, priorytetów, sprawowanie merytorycznego nadzoru nad projektem.

W spółce pozwanej wyodrębnione było Biuro (...). Nie podlegało powodowi.

Biuro (...) co miesiąc przekazywało do członków zarządu raporty z realizacji projektów.

(Dowód: polecenia prezesa zarządu k. 94-100, k. 101-107, aneks do polecenia prezesa zarządu k. 86-93, mail k. 108, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie D. P. k. 959-962, nagranie k. 984, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822, zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952, zeznania świadka P. S. k. 1002-1004, nagranie płyta 1017, zeznanie świadka T. B. k. 1044-1047, nagranie k. 1056)

Projekt (...) (...) został wdrożony w czerwcu 2010r. Jego celem było wprowadzenie rozwiązań technologicznych automatyzujących procesy zarzadzania majątkiem sieciowym. Był to projekt bardzo skomplikowany, który przeszedł bardzo dużo zmian organizacyjnych i koncepcyjnych.

Powód był członkiem komitetu (...) (jednym z czterech) od 2013r., przewodniczącym od 16 czerwca 2015r. był prezes R. P.. Powód był (...) projektu w obszarze zarządzania usługami i inwestycji od 2012r..

Projekt (...) został zapoczątkowany w kwietniu 2014r.. W skład (...) wchodzili: obok powoda jako członka komitetu, wiceprezes K. jako Przewodniczący Komitetu i 5 innych członków. Kierownikiem projektu był B. U. z P.. (...) wyznaczonoK. K. iA. K..

Projekt (...) ((...)) został zapoczątkowany w czerwcu 2014r., w skład komitetu (...) wchodziło 6 osób, w tym powód jako członek, prezes R. Ś. jako Przewodniczący. Kierownikiem projektu był najpierw T. B., później, K. P. z C.. (...) projektu został wyznaczonyJ.L..

To był trudny, złożony projekt, powiązany z wieloma innymi projektami w firmie. Jego funkcja miało być gromadzenie dokumentacji tworzonej przez wszystkie istotne systemy firmy, jak (...). Systemy spółki stawały się po pewnym czasie niewydolne, potrzebne było repozytorium, skąd można było sięgać po dokumenty. W trakcie wdrażania systemu (...) wyszło na jaw, ze są problemy w pracy praktycznie każdego systemu, dlatego ten projekt się opóźniał, musiał czekać na prace w poszczególnych programach jak (...) (...). Wielokrotnie zarząd zmieniał podejście do tego projektu.

(Dowód: aneks k. 86-93, polecenie k. 94-100 oraz k. 101-107, polecenie k. 465-468, k. 483-493, k. 511-522, aneks k. 472-482, k. 494-502, k.523-527, k. 528-535, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie D. P. k. 959-962, nagranie k. 984, zeznanie R. B. k. 962-966, nagranie płyta k. 984, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822, zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952, zeznanie B. U. k. 975-978,, nagranie płyta 984, zeznania świadka J. L. k. 999-1002, nagranie płyta k. 1017)

W dniu 31 stycznia 2015r. pozwana spółka zawarła umowę wykonawczą do umowy ramowej, z firmą (...) Sp. z o.o., której przedmiotem było świadczenie usługi zarządzania projektem Wdrożenia (...)((...)). Ustalono, iż wykonawca (C.) będzie realizował przedmiot umowy za pomocą kierownika Projektu. Wykonawca wyłonił konkretną osobę – K. P., który pełnił z ramienia (...) funkcję kierownika projektu (...).

Projekt (...) miał na celu opracowanie bazy oraz systemu operacyjnego, w którym będą archiwizowane, przechowywane wszystkie dokumenty wykorzystywane w spółce. W związku z tym trzeba było ujednolicić dokumenty, ustalić wzory dokumentów, ustalić, które z nich będą funkcjonowały w systemie, a które z dotychczasowych są zbędne i nie powinny się w nim znaleźć itp., następnie przygotować system, w którym pracownicy spółki z różnych poziomów będą mogli korzystać z tych dokumentów, generować je, zapisywać itp.

Nawiązanie wyżej wskazanej umowy z firmą (...) nastąpiło już na pewnym etapie zaawansowania prac związanych z projektem, gdy dotychczasowy kierownik projektu – pracownik pozwanej spółki T. B., otrzymał awans, który wiązał się z przeniesieniem do innego Oddziału. Ustalono wtedy na poziomie komitetu (...) i uzgodniono z aktualnym zarządem, iż z uwagi na stopień zaangażowania w projekt, jego obszerność i harmonogramy, właściwe będzie poszukanie firmy zewnętrznej. Firma (...) wielokrotnie wcześniej współpracowała z pozwaną spółką w zakresie

różnych projektów. Decyzję o powierzeniu funkcji firmie (...) podjął zarząd, po rekomendacji komitetu (...). Treść umowy była standardowa, zgodna z obowiązującymi wzorami, przygotowana przez biuro zarządzania projektami.

Umowa z C. przewidywała w § 9 ust. 2 i 3, iż pozwana spółka może wypowiedzieć umowę w całości lub części w trybie natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez wykonawcę postanowień umowy, po uprzednim wezwaniu wykonawcy na piśmie do usunięcia /zaprzestania naruszeń i wyznaczeniu w tym celu dodatkowego terminu, nie krótszego niż 10 dni roboczych, w przypadku zwłoki wykonawcy w terminowym wykonaniu prac lub wykonaniu postanowień umowy, która przekracza 10 dni roboczych, po uprzednim wezwana wykonawcy na piśmie do usunięcia zaprzestania naruszeń i wyznaczenia dodatkowego terminu, nie krótszego niż 10 dni roboczych, oraz w przypadku postawienia wykonawcy w stan likwidacji, ogłoszenia jego upadłości lub wszczęcia w stosunku do wykonawcy postepowania układowego. Poza tymi przypadkami umowa przewidywała możliwość rozwiązania umowy za jednomiesięcznym wynagrodzeniem.

Po podjęciu czynności przez Kierownika projektu, okazało się, iż słabo sobie on radzi z wykonywaniem prac, tzn. wykonuje prace zgodnie z harmonogramem i odpowiedniej jakości, ale z uwagi na bardzo słabą orientację w organizacji wewnętrznej spółki, wymaga wyjątkowo dużego poziomu pomocy ze strony pracowników spółki. Innymi słowy, kierownik projektu w wielu sprawach wymagał wręcz „kierowania go za rękę", znacznego wsparcia w wyjaśnianiu wielu okoliczności, zależności między komórkami itp., zarzucano mu też wolny proces uczenia się organizacji, duży deficyt zdolności komunikacyjnych w porozumiewaniu się z pracownikami spółki..

Raporty z wykonania pracy za luty 2015r. wykonawca złożył pod koniec lutego (27 luty). Za marzec złożył 31 marca 2015r. za kwiecień złożył 30 kwietnia 2015r., czyli bez opóźnień.

(...) uznał, iż biorąc po uwagę, że projekt zbliża się do nowego etapu, który będzie znacznie trudniejszy od aktualnie wykonywanego, ów kierownik sobie nie poradzi z nowymi, trudniejszymi zadaniami i trzeba go wymienić, inaczej tempo prac będzie zagrożone. W szczególności obawiano się o integrację systemu (...)z systemem (...)(...), który był kluczowym projektem realizowanym w całej grupie kapitałowej, a miały być te systemy integrowane w październiku.

Z uwagi na harmonogram i tempo prac, nie zdecydowano się na skorzystanie z umownej możliwości zwrócenia się do C. o wymianę osoby kierownika, bo zgodnie z umową C. miała na to aż 6 tygodni, co by spowolniło pracę, tym bardziej, iż pozwana spółka miała już kandydata do objęcia tej funkcji – była to D. P. z wewnątrz organizacji pozwanej spółki.

Rozważano kwestię rozwiązania natychmiastowego umowy, ale uznano, iż nie są spełnione przesłanki z § 9 bowiem prace były przez kierownika oddawane zgodnie z harmonogramem i w pełni, chodziło jednak o to, iż aby prace były oddane, konieczna była współpraca pracowników pozwanej spółki w stopniu większym, niż planowano, innymi słowy kierownik projektu z wieloma rzeczami nie radził sobie samodzielnie. Zatem wysiłek pracowników spółki w prace związane z projektem był wyższy niż planowano, i obawiano się, iż przy trudniejszym kolejnym etapie będzie jeszcze gorzej. Ta okoliczność nie spełniała przesłanki z § 9.

Kara umowna wynosiła tylko 3 % wynagrodzenia, które określono na 221.130 zł, czyli mogła wynieść czyli de facto 6633 zł (§ 5 ust. 1 i § 10 umowy).

Dodatkowo, kierownik projektu był w trakcie przygotowywania kolejnego etapu prac zgodnie z harmonogramem, i był na znacznym stopniu zawansowania. Rozwiązanie natychmiastowe oznaczałoby, że przestałby pracować, nie skończył by tego etapu i następny kierownik ten etap musiałby zaczynać na nowo, wdrażać się w to, co byłoby strata czasu i wysiłku, zatem uznano, iż korzystniejsze będzie wypowiedzenie z terminem miesięcznym, w którym kierownik dokończy ten swój etap prac już rozpoczęty. Nowy kierownik miał zająć się zadbaniem o projekt pod kątem integracji z systemem (...). Kierownik projektu z firmy (...) w tamtym czasie był na ukończeniu pewnych istotnych dla projektu produktów istotnych dla toku projektu. Czas ich wytworzenia to był czas powyżej jednego miesiąca. To były 3 produkty: szczegółowy harmonogram projektu, który był przygotowany, ale nie został formalnie skierowany do komitetu (...) do akceptacji. Drugim projektem była matryca dokumentacji, która definiowała, które dokumentny w przyszłości mają być w postaci elektronicznej, a które muszą mieć postać elektroniczną i papierową np. tytuły

prawne do nieruchomości, a z których można trwale zrezygnować w sposób trwały. W tamtym czasie matryca była zaawansowana w 96 %. Trzecim produktem była rekomendacja w zakresie tego, które z dokumentów, które już posiadają wersję elektroniczną należy do tego nowego systemu zaimportować.

Komitet (...) rekomendował zarządowi rozwiązanie umowy z C. za wypowiedzeniem. Powód w odpowiedzi na maila prezesa P. oświadczył, iż nie ma podstaw, do karania wykonawcy kara umową lub wystąpienia z regresem za jakość pracy, co było zgodne z prawdą. Dodał też, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu kierownik projektu zostanie wezwany do zrealizowania w pełni i na oczekiwanym poziomie prac zdefiniowanych na spotkaniu w marcu 2015r..

Pismem z dnia 29 maja 2015r. powód wraz z wiceprezesem zarządu S. K. wystosowali pismo, w którym rozwiązali umowę wykonawczą z C. za jednomiesięcznym wypowiedzeniem. W piśmie wskazali, iż nie zostały zrealizowane prace ustalone na spotkaniu z dnia 24 marca 2015 r., i wezwano do niezwłocznej realizacji prac, pod rygorem braku płatności za maj i za czerwiec, z tym, że chodziło w tym zapisie właśnie o dokończenie tych rozpoczętych przez kierownika projektu prac, będących na istotnym poziomie zaawansowania, które ustalono na spotkaniu w marcu 2015r., a które to prace jeszcze nie przekroczyły uzgodnionego na spotkaniu harmonogramu.

Audyt w zakresie umowy z C. wskazywał jedynie na konieczność analizy metodologii ustalania stawki wynagrodzenia (powód nie był odpowiedzialny za treść umów - leżało to w gestii Biura (...)), wskazywał, iż zmiany harmonogramu (opóźnienia w realizacji) były wynikiem decyzji członka zarządu pozwanej spółki (m.in. zmiany kierownika projektu).

Na terenie Oddziałów S. i K. prowadzona była inwestycja, w której stroną było konsorcjum złożone z firm (...), (...) SA, (...) SA.

Za nadzór nad prowadzeniem inwestycji na terenie oddziałów odpowiada dyrektor Oddziału.

Inwestycja ta się opóźniała. Pismem z dnia 26 czerwca 2014r. J. B. i W. W. rozwiązali wyżej wskazaną umowę z powodu istniejący opóźnień i zejścia wykonawcy z budowy.

W styczniu 2015r. firma (...) zwróciła się do pozwanej spółki o wystawienie referencji. Sprawa była dyskutowana na forum ówczesnego zarządu. D. chciał oświadczenia, które by wskazywało, iż pozwana spółka nie ma do niej roszczeń. Wiceprezes S. K. zwrócił się do prawnika A. S., obsługującego spółkę, o opinię. Ten wskazał, iż proponowane sformułowanie jest nie do przyjęcia, chyba że jest 100 % pewności, że roszczeń nie ma oraz że nikt takiego oświadczenia nie złoży oraz że on takiego oświadczenia nie rekomenduje. S. K. polecił A S. przygotowanie oświadczenia, które zmiękłszy jego wydźwięk. Radca prawny przygotował takie oświadczenie i przekazał je S. K.. W międzyczasie w korespondencji z oddziałem ustalono, iż oddział nie zgłosił żadnych roszczeń przeciwko D..

W dniu 23 stycznia 2015r. powód wraz z wiceprezesem S. K. podpisał oświadczenie wg treści przygotowanej przez radcę prawnego, w którym opisali przebieg prac, harmonogram oddawania zadań, objętych umową z D., oświadczyli, iż prace zostały częściowo wykonane i w tej części odebrane, oświadczyli, iż umowa została rozwiązania pismem z dnia 26 czerwca 2014r.. W treści oświadczenia zawarto sformułowanie, iż pozwana spółka oświadcza, iż na dzień składania oświadczenia nie zgłasza względem członków konsorcjum jakichkolwiek roszczeń wynikających z zawarcia opisanej umowy.

Sytuacja ta była omówiona z pozostałymi członkami zarządu.

(Dowód: umowa wykonawcza k. 52-63, wypowiedzenie k. 64, korespondencja mailowa k. 65-69, raporty C. k. 210-218, zeznanie powoda k. , zeznanie świadka S. K. k. , zeznanie świadka .,, umowa z D. z aneksami k. 176-197, rozwiązanie umowy k. 200-201, oświadczenie k. 203-204, korespondencja mailowa w sprawie k. 649-658 regulamin organizacyjny k. 385-423, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie D. P. k. 959-962, nagranie k. 984, zeznanie R. B. k. 962-966, nagranie płyta k. 984, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822,

zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952, zeznania świadka J. L. k. 999-1002, nagranie płyta k. 1017, zeznanie Świadka J. B. k. 980-982, nagranie k. 984, zeznanie świadka I. D. k. 979-980, nagranie k. 984)

Firma (...) w projekcie (...) zarządzała tym projektem, czyli jej klientem była (...). W okresie kiedy projekt toczył się swoim normalnym trybem, czyli rokował wykonanie pełnego zakresu, nakład pracy był na tyle szeroki, że współpraca z firmą (...) obejmowała stałą obsługę projektu, za wynagrodzeniem miesięcznym ryczałtowym (stałym). Firma (...) prowadziła ten projekt od samego początku i reprezentowała (...). Firma (...) była wykonawcą w tym projekcie, miała ona obowiązek na podstawie odrębnie zawartej umowy z (...) dostarczyć system informatyczny o określonych wymaganiach i ten system uruchomić. Firma (...) reprezentowała (...) w tym projekcie, czyli odpowiadała za zarządzanie tym projektem. (...) uruchomiała zespoły zadaniowe i tymi zespołami zadaniowymi zarządzała firma (...). Dokładnie było to 2,5 etatu, to był kierownik projektu plus pewne wsparcie dla niego. W pewnym momencie (...) postanowiła rozwiązać umowę z firmą (...), czyli z dostarczycielem oprogramowania, gdyż wykonawca ten nie gwarantował uruchomienia tego systemu w wymaganym przez (...) harmonogramie – okazało się, iż nie umie wytworzyć produktu o pożądanych cechach.. Po rozwiązaniu umowy przez (...) z firmą (...) projekt został przedefiniowany w taki sposób, aby ograniczyć jego zakres i to wynikało z tego, że w między czasie zmieniły się wymagania biznesowe (...). W tamtym czasie zarząd (...) zastanawiał się nad uruchomieniem jeszcze odrębnego projektu w obszarze organizacji prac, którego efektem miało być częściowe wyoutsourcingowanie prac na sieci niskiego napięcia do wykonawców rynkowych. Gdyby ten projekt wszedł w fazę realizacji to system informatyczny, który pierwotnie miała dostarczyć firma (...), musiałby zostać znacznie okrojony i byłby tańszy od pierwotnych założeń.

Wobec powyższego uznano, iż celowa będzie zmiana zasad wynagradzania firmy (...), żeby nie płacić jej ryczałtem, co oznaczało zapłatę nawet jak w projekcie były obsunięcia z winy innych podmiotów i nie toczyły się prace, a zapłacić jedynie za czynności wykonywane.

W dniu 31 marca 2015r. powód wraz z wiceprezesem K. podpisali porozumienie z P., przewidujące w miejsce zapisów dotychczasowych wynagrodzenie za prace zlecone pisemnym zleceniem, w oparciu o nakład pracy w dni robocze, pod warunkiem iż suma wszystkich zleconych prac nie przekroczy za dany miesiąc ryczałtu miesięcznego wynagrodzenia przewidzianego dotychczas w umowie..

Porozumienie to było niekorzystne dla P., ograniczało jego wynagrodzenie.

Każdorazowo płatność następowała po przedłożeniu rozliczenia wykonanych prac względem zlecenia. Każdorazowo weryfikowana była ilość prac zadeklarowanych przez P., nierzadko obcinano wskazane godziny i ostatecznie przyjmowano mniejsza ilość godzin. Powód potwierdził wykonanie prac za czerwiec 2015r. w dniu 9 lipca 2015r. prace obejmowały 12,85 roboczodni i obejmowały 22 rozbudowane pozycje, jak liczne analizy, raporty, przygotowywanie materiałów, przygotowanie prezentacji, itp..

P. jak kierownik projektu (...) był obowiązany do prowadzenia repozytorium dokumentacji tego projektu oraz do wydawania dokumentacji na żądanie.

W dniu 9 lipca 2015r., powód zlecił firmie (...), kierownikowi projektu (...), przygotowanie dokumentów do audytu projektu (...), oraz analizę biznesową opłacalności wdrożenia projektu (...) oraz bieżącą obsługę Biura (...) (raporty okresowa, pozostała dokumentacja).

P. przedstawił szacunek na 23 roboczodni, w tym przygotowanie audytu 13 dni.

Powód nie akceptował raportu prac z lipca – uczynił to jego następca na stanowisku dyrektora – M. W., który po sprawdzeniu raportu zatwierdził raport prac, opisujący 21 dni, z czego około 5,36 dni dotyczyło dokumentacji audytowej.

(Dowód: porozumienie k. 70-71, zlecenia z protokołami odbioru k. 72-85, zlecenie i raport prac k. 995-997, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie R. B. k. 962-966, nagranie płyta k. 984, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822, zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952, zeznanie B. U. k. 975-978,, nagranie płyta 984, zeznanie świadka W. k. 1008-1010 nagranie k. 1017, zeznanie świadka J. B. k. 980-982, nagranie płyta 984, zeznanie świadka I. D. k. 979-980 nagranie k. 984)

Zgodnie z procedurą alokacji nakładów funkcjonującą w spółce powód jako dyrektor Pionu (...) podejmował decyzje o przesunięciu środków finansowych na podstawie wniosku dyrektora generalnego oddziału lub dyrektora (...) i rekomendacji kierownika Biura (...) w centrali, oraz na podstawie rekomendacji dyrektorów departamentów (...) oraz dyrektorów innych departamentów w centrali, zgodnie z odpowiedzialnością merytoryczną (telekomunikacja, pomiary, informatyka, transport itp.) w zakresie przesuwania środków z działu A do B i C. Przesunięcia w odwrotną stronę wymagały dodatkowo zaangażowania opinii dyrektora (...)lub (...), rekomendacji kierownika biura (...) biura (...) lub biura (...)

Wnioski o przesunięcia majątkowe zawierały wypełnione rubryki dotyczące uzasadnienia, niekiedy były to uzasadnienia bardziej, niekiedy mniej szczegółowe. Wnioski nie zawierały rubryki dotyczącej przeznaczenia materiałów.

Nie wszystkie przesunięcia wymagały szczegółowych uzasadnień – niektóre były zrozumiałe same przez się dla (...), jak np. na cel uzupełnienie stanów kabli, których konkretnego przeznaczenia nie da się wskazać, dokonuje się bowiem zakupu na zapas, w większej ilości, bo tak jest taniej, a potem pobiera się odpowiednią ilość do poszczególnej inwestycji. Niekiedy, gdy wniosek z oddziału wymagał wyjaśnienia, dokonywano ich ustnie lub w trybie telekonferencji. Gdy powód otrzymywał przesuniecie do akceptacji, miał on opinię lub rekomendację jednej lub kilku komórek. Jeśliby któryś z pracowników komórki rekomendującej miał jakieś wątpliwości zwracał wniosek do uzupełnienia lub opiniował negatywnie – taki wniosek nie był przekazany dalej. Powód nie akceptował przesunięć, które nie miały rekomendacji pozytywnych. Zawsze orientował się w przeznaczeniu i uzasadnieniu przesunięcia.

Przesunięcia były omawiane przez powoda z S. K., potem przez S. K. na posiedzeniach zarządu, w omówieniu prac obszaru inwestycji, którym zarządzał K.. Cyklicznie nie rzadziej niż raz na miesiąc w 2014r., a w grudniu regularnie co tydzień zarząd (...) był informowany o tym na jakim poziomie nakładów inwestycyjnych jest spółka, jaki efekt dały wszystkie przesunięcia, nie było to w detalach, tylko w ogólnych liczbach i informacjach, że takie procesy zachodzą. W grudniu personalnie zarząd składał się ze S. K., R. Ś., R. C.. Te osoby o tym, że przesunięcia są dokonywane wiedziały, to była normalna procedura w firmie opisana w procesach i procedurach, jest specjalny dokument, który opisuje cały proces przesuwania nakładów inwestycyjnych, uprawnień poszczególnych dyrektorów, mechaniki i celów dokonywania tego typu przesunięć. Zarząd spółki nie zgłaszał zastrzeżeń co do sposobu takiego działania. Nierzadko na spotkaniach zarządu tłumaczyli się z konieczności przesunięć nie tylko powód, ale i dyrektorzy oddziałów.

Powód nie dokonywał akceptacji wniosków o przesunięcie na inwestycje, które miałyby terminy uniemożliwiające wykonanie prac w danym roku. Nie zlecał prac wykonawcom zewnętrznym na roboty budowlane w roku 2014 bez możliwości ich faktycznego wykonania. Zawsze organ wnioskujący dopilnowywał, by wykonawca zobowiązywał się do wykonania prac zgodnie z planem rzeczowo – finansowym. Nie stosowano zaliczkowania środkami z jednego roku, zadań które miały być wykonane w kolejnym. Zdarzały się zadania na tyle obszerne w czasie, że wykraczały poza rok kalendarzowy, jednakże w planach takie zadania były rozpisywane etapami – i pilnowano, by dany etap był do wykonania w danym roku. W takich sytuacjach wykonawcy płacono tylko za etapy pracy wykonane w danym roku budżetowym.

Zakupami materiałowymi zajmował się Pion (...), który nie podlegał powodowi.

(Dowód: regulamin organizacyjny k. 385-423, zasady alokacji nakładów k. 536-539, wnioski o przesuniecie k. 540-560, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta

1056 zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka K. k. 817-821, nagranie płyta k. 822, zeznanie świadka R. C. k. 946-948, nagranie k. 952 , zeznanie swiadka J. L. (1) k. 966-969, nagranie płyta 984, zeznanie świadka I. L. k. 970-971, nagranie płyta k. 984, zeznania świadka J. L. k. 999-1002, nagranie płyta k. 1017, zeznania świadka P. S. k. 1002-1004, nagranie płyta 1017, zeznania świadka Z. k. 1006-1007, nagranie k. 1017, zeznanie świadka P. N. k. 1004-1006, nagranie k. 1017, zeznanie świadka W. k. 1008-1010 nagranie k. 1017, zeznanie świadka J. B. k. 980-982, nagranie płyta 984, zeznanie świadka I. D. k. 979-980 nagranie k. 984, zeznania świadka Z. S. k. 1012-1014, nagranie k. 1017, zeznania świadka B. T. k. 1014-1016, nagranie k. 1017, zeznanie świadka P. W. k. 1042-1044, nagranie k. 1056, zeznanie świadka H. G. k. 1040-1041, nagranie k. 1056, zeznanie świadka T. B. k. 1044-1047,nagranie k. 1056)

W związku ze sprawozdaniami zarządu za pierwszy kwartał 2015r. w kwietniu pracownik Centrum (...) SA W. W. (1) zwrócił się bezpośrednio do Departamentu (...), do J. L. (1) i A. R., o podanie informacji co do (...) w I kwartale. Odpowiedź J. L. (1) przekazał wnioskodawcy na drugi dzień. W korespondencji nie uczestniczył powód, nie otrzymał jej nawet do wiadomości.

W dniu 21 lipca 2015r. analogicznieA. K. (1), pracownica (...) SA zwróciła się bezpośrednio do J. L. (1) i I. L.o podanie informacji, tak jak udzielono po I kwartale, tylko co do danych dotyczących drugiego kwartału. Wyznaczono termin jednodniowy na wykonanie zadania.

Powód nie był adresatem zapytania, nie otrzymał maila nawet do wiadomości.

W dniu następnym, 22 lipca 2015r., A. R. udzieliła żądanej odpowiedzi, m.in. podając ilość (...). Korespondencja była do wiadomości J. L. (1) i I. L.. Powód nie otrzymał tej korespondencji.

W dniu 7 sierpnia 2015 powód, przy okazji analizowania innych kwestii, zauważył, iż w podanej informacji jest błąd. Niezwłocznie poinformowano o tym komórkę odpowiedzialną za przygotowanie prezentacji sprawozdania i konferencji wynikowej.

Okazało się, iż dokumenty i slajdy poszły już do druku z błędną daną. Wysłano do (...) SA i Komitetu informację prostującą.

J. L. (1) wyjaśnił, iż pracownica podając dane ilości (...)przenosząc dane z raportów podała tylko dane linii nowo wybudowanych, nie dodając linii zmodernizowanych różnica dotyczyła ok. 300 km linii.

(Dowód: korespondencja mailowa k. 109-114, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie swiadka J. L. k. 966-969, nagranie płyta 984, zeznanie świadka I. L. k. 970-971, nagranie płyta k. 984,)

W drugiej połowie roku spółka przygotowywała się do audytu środowiskowego.

W tym celu trzeba było przygotować stacje i inne poszczególne obiekty majątku sieciowego, do wizytacji audytorów, tak aby były uporządkowane, by nie wskazywały na zagrożenia środowiskowe czy bezpieczeństwa, w szczególności p.poż..

Powód koordynował przygotowania stacji, choć bezpośrednio odpowiedzialni za to byli dyrektorzy departamentów zarzadzania (...) w poszczególnych oddziałach. Oni raportowali stan prac do powoda, powód przekazywał informacje zbiorczo do zarządu.

W dniu 5 lipca 2015r. powód wystosował mail z o treści: „przekazuję informacyjnie aktualny status przygotowania stacji (...)do audytu środowiskowego ((...)) z którego wynika, ze we wszystkich oddziałach wymaganie jest przeprowadzenie prac porządkowych na obiektach. Zaplanowane przez dyrektorów departamentów (...) (którzy są odpowiedzialni za to zadanie) terminy zakończenia prac nie przekraczają 17/07/2015 i zapewniają przygotowanie obiektu z odpowiednim marginesem czasowym przed terminem audytu środowiskowego". Wskazał też, iż zgodnie z życzeniem Prezesa służby podczas każdej wizyty na oddziale, dokumentowały stan stacji zdjęciami. Było tego tak

dużo, że nie mieściło się to w systemie. Powód poinformował, iż w poniedziałek IT podejmie prace w celu zwiększenia miejsca w systemie i wyposażenia prezesa w uprawnienia, by mógł zobaczyć zdjęcia każdego obiektu.

W takcie przygotowania stacji do audytu, prezes zarządu zauważył dwa obiekty, które przedstawiały stan nieuporządkowany. W efekcie tego powód w dniu 30 czerwca 2015r. zobowiązał dyrektorów departamentów (...) by do 3 lipca potwierdzili prawidłowy stan obiektów i aby takie sytuacje nie powtórzyły się. Zobowiązał, aby dopilnowali, by stan obiektów podczas wizytacji nie budził zastrzeżeń. Do tego zażądał, aby zestawienie dyrektorów zawierało wykaz wszystkich (...) w Oddziale, stwierdzenie stanu dla każdego z nich plus zdjęcia.

Do maila z dnia 5 lipca powód załączył raporty z poszczególnych oddziałów, gdzie dyrektorzy raportowali na jakiej stacji jest coś do zrobienia, na jakiej jest stan dobry. W oddziale P. raport wskazywał, iż w G. wymagane są prace porządkowe oraz transport zdemontowanych urządzeń, w G. wskazywał, że stan jest dobry, podobnie jak w R..

Kontrola w dniu 22 lipca 2014r. wykazała, iż w stacji G. w Oddziale P., jest nieskoszona trawa w stacji G. – krzewy wrastające w ogrodzenie oraz składowane płyty chodnikowe przed ogrodzeniem, oraz połamane krzesła w pomieszczeniu. W R. stwierdzono przedartą wykładzinę i wyrośnięte krzewy. W C. stwierdzono nieuporządkowany sprzęt bhp. W K. doszło do awarii w związku z wzrostem krzewów.

Łącznie obiektów było ponad trzysta, które podlegały audytowi, na rozległym terenie obejmującym kilka województw.

Po zauważeniu nieprawidłowości powód wydał polecenia, by niezwłocznie je naprawić. W pewnych przypadkach kazał powtórnie weryfikować stan obiektów.

Ostatecznie udało się wszystkie nieprawidłowości usunąć do czasu audytu i przebiegł on pomyślnie - spółka otrzymała pożądany certyfikat.

(Dowód: regulamin organizacyjny k. 385-423, mail k. 577-587, k. 561-576, k. 602-606, raport k. 609-610, mail k. 660, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, zeznanie świadka R. Ś. k. 940-945, nagranie płyta k. 952, zeznania świadka J. L. k. 999-1002, nagranie płyta k. 1017, zeznania świadka P. S. k. 1002-1004, nagranie płyta 1017, zeznania świadka Z. k. 1006-1007, nagranie k. 1017, , zeznanie świadka W. k. 1008-1010 nagranie k. 1017, zeznanie świadka J. B. k. 980-982, nagranie płyta 984, zeznania świadka M. k. 1041-1042, płyta 1056, zeznania świadka Z. S. k. 1012-1014, nagranie k. 1017 , zeznanie świadka T. B. k. 1044-1047,nagranie k. 1056)

Do maja 2015r. członkami zarządu pozwanej spółki byli Prezes Zarządu R. C., członek zarządu – wiceprezes R. Ś. (2) oraz członek zarządu wiceprezes S. K. (1).

W maju 2015r. odwołano prezesa zarządu R. C. (2) i wiceprezesa R. Ś. i powołano w to miejsce R.P. na stanowisko prezesa oraz P. M. na stanowisko wiceprezesa.

Nowi członkowie zarządu zlecili audyt otwarcia - w celu zorientowania się w sytuacji spółki. itp. Audyt dotyczył celowości zamówionych robót i dostaw, zasad udzielania zamówień, specyfikacji zamówień, zabezpieczenia interesów zamawiającego w umowach, terminowości, jakości usług, kompletności dostaw, odbiorów i rozliczeń, aneksów i porozumień dodatkowych, naliczania i egzekucji kar umownych.

Audyt przeprowadzała firma (...) ((...)).

Pełnomocnikiem zarządu ds. audytu została A. M.. Jej zadaniem było stanowić łącznik między audytorami a spółką, zajmować się komunikacją między tymi podmiotami.

Przedstawiała ona żądania dostarczenia dokumentów, nierzadko bardzo obszernych (nawet kilka tysięcy kart) i często w bardzo krótkich, nierealnych terminach. Liczne działy posiłkowały się w tym zakresie pomocą kierowników projektów, którzy dysponowali dokumentacją i mogli ja przygotować. Taka praktyka stosowana jest u pozwanej nawet

obecnie. Wtoku audytu nie zwracała się ona do powoda o wyjaśnienia żadnych sytuacji – spotykała się z nim w celu przekazania informacji o potrzebnych dokumentach.

W dniu 10 sierpnia 2015r. pozwana spółka zwróciła się do związków zawodowych z zapytaniem, czy powód podlega obronie.

W dniu 10 sierpnia 2015r. audytorzy przekazali audyt, który liczył około 300 storn. Audyt zawierał tez skróconą wersję, załączoną jednocześnie. Nie było żadnych komentarzy czy wniosków w zakresie personalnym.

We wstępie do audytu audytorzy wskazali, iż spostrzeżenia zawarte w audycie dotyczą wyłącznie analizowanych projektów w zakresie opisanym w metodologii i nie powinny być w żaden sposób odnoszone bezpośrednio do pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce. Raport był prowadzony w oparciu jedynie o dokumenty, a audytorzy nie kontaktowali się z pracownikami pozwanej. Z tego powodu w wybranych obszarach analiz wskazane może być ewentualne bezpośrednie wyjaśnienie zawartych tez z osobami bezpośrednio merytorycznie zaangażowanym i w realizację analizowanych projektów i umów. Powód nie został zapoznany z treścią audytu. Nie został też poproszony o ustosunkowanie się do uwag z audytu dotyczących jego obszaru.

(Dowód: zeznania M. G. k. 948-951, płyta 952, zeznania R. Ś. k. zeznania S. K. k., zeznania R. C. k. , zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, protokół zdawczo odbiorczy audytu k. 219; audyt k. 233-, pismo do związków k. 165, zeznanie D. P. k. 959-962, nagranie k. 984, zeznanie R. B. k. 962-966, nagranie płyta k. 984 , zeznanie B. U. k. 975-978,, nagranie płyta 984,, zeznania świadka Z. k. 1006-1007, nagranie k. 1017, częściowo zeznania świadka A. M. k. 1035-1040, nagranie k. 1056

W dniu 19 sierpnia 2015r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyny rozwiązania umowy pracodawca wskazał: ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i wynikającą stąd utratę zaufania koniecznego do zajmowania stanowiska Dyrektora Pionu Zarządzania (...) w Centrali (...) S.A. m.in. poprzez:

1) dopuszczenie w szczególności do zwolnienia z przysługującej (...) SA kary umownej za realizację umów cywilnoprawnych (między innymi odstąpienie od naliczania kary dla C. w projekcie (...)) z naruszeniem konieczności pozyskania zgód korporacyjnych;

2) zatwierdzenie wynagrodzenia dla firmy doradczej niezgodnie z postanowieniami obowiązującej w tym zakresie umowy (między innymi zlecenie dla P. w zakresie projektu Wdrożenie pilotażowego systemu wspierającego pracę w terenie z wykorzystaniem urządzeń mobilnych);

3) brak należytego nadzoru nad projektami przypisanymi do obszaru działalności kierowanego przez pracownika Pionu (...) , skutkujący możliwością narażenia interesów biznesowych (...) S.A (między innymi projekty (...), (...) (...)),

4) brak nadzoru nad procesem realizacji inwestycji 4 między innymi poprzez:

a) zaakceptowanie przesunięć środków finansowych na realizacje inwestycji w Oddziałach w terminie umożliwiającym ich realne wydatkowanie w danym roku kalendarzowym,

b) dopuszczenie do udzielania zleceń wykonawcom zewnętrznym na roboty budowlane w roku 2014 bez możliwości ich faktycznego wykonania (czego dowodem są protokoły odbioru robót i uregulowanie należności z faktur wystawionych na podstawie tych protokołów, podczas gdy roboty te faktycznie nie zostały wykonane do chwili obecnej),

c) wyrażenie zgody na zakup materiałów bez określenia ich przeznaczenia

5) brak nadzoru nad tworzeniem danych dotyczących realizacji przez (...) SA w zakresie realizacji rozbudowy i modernizacji sieci dystrybucyjnej i przekazanie błędnych danych (...) SA na potrzeby konferencji wynikowej;

6) brak nadzoru nad wykonywaniem zabiegów eksploatacyjnych realizowanych przez Oddziały co doprowadziło do powstania awarii urządzeń (...).

Oświadczenie powyższe wręczono powodowi na spotkaniu, w którym oprócz powoda uczestniczyła ówczesna wiceprezes zarządu P. M. oraz prezes zarządu M. G. (1). Powód przeczytał oświadczenie, wskazał, iż cześć zarzutów jest nieuzasadniona, a cześć nie kwalifikuje się na rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym. Nadto oświadczył, iż część zarzutów jest niezrozumiała dla niego, i nie jest w stanie zrozumieć o co w zarzutach chodzi. Obecni członkowie zarządu nie udzielili powodowi wyjaśnień, o jakie konkretnie sytuacje czy zarzuty chodzi. Powód zapytał się m.in. o jakie projekty chodzi w punkcie 3 oświadczenia, ale udzielono mu tylko informacji, iż w oświadczeniu nie jest wskazany pełen katalog projektów, ale nie powiedziano powodowi, jakie jeszcze, poza wymienionymi, się mu zarzuca. Nadto gdy powód zwrócił uwagę, iż w zakresie projektów (...)i (...) było zaangażowanych wiele pionów i zakresy odpowiedzialności za projekt były różne, nic powodowi w tym zakresie nie wyjaśniono, nie wskazano w jakim zakresie, uważa się jego za odpowiedzialnego za nierealizowanie właściwe projektów i o jakie konkretnie jego zaniedbania czy błędy chodzi.

Gdy powód dopytywał się o wyjaśnienia, o co chodzi we wskazanych zarzutach, powiedziano mu, by napisał pismo, to wtedy zostaną mu udzielone konkretne informacje. Mimo iż powiedziano powodowi, iż podstawą rozwiązania stosunku pracy były konkretne wnioski, jakie otrzymał zarząd, nie przedstawiono mu tych wniosków.

Powód sporządził adnotację na egzemplarzu oświadczenia, iż nie podano mu przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

(Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 19 sierpnia 2015r., k. c/1 akt osobowych powoda, zeznania powoda k.718-723, nagranie CD 725, k. 796-813, nagranie płyta 814, k. 1053-1055, nagranie płyta 1056, częściowo zeznanie P. M. k.932-942, nagranie płyyta 952, zeznanie M.. G. (1) k. 972-975, nagranie płyta 984, płyta CD z zapisem przebiegu spotkania k. 713)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 29.000 zł brutto,.

(Dowód: zaświadczenie k. 164)

<u>Sąd zważył, co następuje:</u>

W ocenie Sądu powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, w szczególności zawarte w aktach osobowych powoda odnośnie przebiegu jego zatrudnienia, jak również dokumenty i wydruki korespondencji mailowej zgromadzone w toku postępowania, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała i nie budziły one żadnej wątpliwości sądu.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków S. K., R. C., R. Ś., M. G., D. P., R. B., J. L. (1), I. L., B. U., J. L., J. B.. I. D., P. S., P. N., J. Z., M. W., Z. S., B. T., H. G., są one bowiem spójne, logiczne i konsekwentne, jak również korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym sprawy. Tworzą razem spójną i koherentną całość. W ocenie Sądu brak było jakichkolwiek podstaw do podważenia ich wiarygodności. Podkreślenia wymaga znamienny fakt, iż zdecydowana większość świadków powołanych przez stronę pozwaną, w istocie potwierdziła zeznania powoda w zakresie poszczególnych zarzutów.

Świadek K. potwierdził zeznania powoda co do wszystkich zgłaszanych mu zarzutów, jego zeznania rzucały też światło na sposób funkcjonowania projektów, funkcjonowanie struktury organizacyjnej pozwanej, zakresy odpowiedzialności

powoda, pracowników oddziału, wzajemnej relacji między nimi, oraz potwierdziły, iż zarząd był na bieżąco informowany o przesunięciach majątkowych, o sytuacjach związanych z inwestycjami.

W tym samym zakresie zeznania świadka R. Ś. i R. C. w pełni potwierdzają zeznania świadka K., także w zakresie pełnej wiadomości zarządu o sprawach inwestycji, przesunięć majątkowych, sprawie D., przebiegu projektów, itp.

Zeznania świadka M. G. były przydatne nie tylko w opisie projektów ich toku, ale także potwierdziły zeznania powoda i wyżej wskazanych świadków co do okoliczności rozwiązania umowy z firmą (...). W zakresie inwestycji świadek przyznał, a był podwładnym powoda, iż powód wymagał regularnego składania raportów tłumaczenia się z niewykonania planu, powód w takiej sytuacji miał pretensje, takie rzeczy były dyskutowane na zarządzie - co świadczy o sprawowaniu należytego nadzoru nad procesem inwestycji, (k. 949-950). Świadek także przyznał (k. 951) iż praktykowane było angażowanie kierowników projektów do przygotowania dokumentów do audytu, bowiem tego tak dużo było, a terminy nieracjonalne (k. 951).

Zeznania świadka D. P., zbieżne z zeznaniami wyżej wymienionych świadków, przyczyniły się do ustalenia nie tylko organizacji toku projektów, ale też w zakresie rozwiązania umowy z C.. Świadek potwierdziła, iż nie było przesłanek do rozwiązania natychmiastowego z ta firmą – ani opóźnień ani złej jakości poddawanych prac, problem leżał w komunikacji (k. 960), oraz ze w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie wzywano do wykonania prac zaległych (jakby sugerował audyt) ale prac w toku (k. 961).

Zeznania powoda znajdują potwierdzenie także w zeznaniach R. B., który potwierdził – zgodnie z powodem i wyżej wskazanymi świadkami – brak powodów do natychmiastowego rozwiązania umowy z C., jednocześnie jego zeznania potwierdziły zeznania M. G. D. P. i powoda odnośnie konieczności korzystania z podmiotów zewnętrznych (kierowników projektu) do przygotowania dokumentacji do audytu, w związku z ilością dokumentów oraz „wariackimi" terminami.

Zeznania świadków L. (1) i I. L. potwierdziły zeznania powoda oraz materiał dowodowy zgromadzony w zakresie zrzutu 5 oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Są one zgodne, logiczne i przekonujące. Potwierdzili, iż powód o wymianie korespondencji nie wiedział, pracownik, który sam przekazał informację, „chciał zaistnieć", powód sam wykrył błąd.

Zeznania świadka L. (1) potwierdziły też zeznania świadków i powoda odnośnie inwestycji. Na wzmiankę zasługuje zeznanie, iż k. 967: „powód bardzo pilnował, by nie płacić więcej, niż zostało faktycznie wykonane". Świadek wyjaśnił też zasady i okoliczności aneksowania umów, i uzasadniania przesunięć, wskazał, iż dla niego, jako energetyka, odczytywane uzasadnienia są wystarczające.

Przydatne były także zeznania świadka U. z firmy (...), potwierdził on zeznania powoda co do zasad wynagradzania, roli firmy w projekcie. Potwierdził, iż prace zlecone za lipiec przez powoda rozliczył firmie (...). W., ze nie zakwestionowano wtedy tego, że firma wykonała dokumentację do audytu, co więcej powiedział, iż tak się dzieje w licznych audytach, i że tak robił tez ostatnio (k.977), oraz że jedna osoba nie byłaby w stanie tego przygotować, to były tysiące dokumentów, analizy, notatki (k. 978).

Zeznania świadka I. D. i J. B. (1), choć to świadkowie zawnioskowani przez stronę pozwaną (podobnie jak U.), potwierdziły zeznania powoda w zakresie sprawy spółki (...). Dodatkowo J. B. potwierdził, iż rozwiązania takich umów, realizowanych w umowie, dokonują oddziały, one też podejmują decyzję co do wystąpienia o karę umowną, potwierdził tę zeznania powoda jeśli chodzi o inwestycje.

Także świadek J. L., potwierdził zeznania powoda w zakresie rozwiązania umowy z firmą (...), wskazał, iż nie było przesłanek do rozwiązania natychmiastowego, nie było opóźnień czy zaległości. Podkreślił tez, iż za zabiegi eksploatacyjne odpowiadały oddziały, nie powód, a powód prawidłowo sprawował nadzór.

Świadek P. S., zawnioskowany przez stronę powodową, również potwierdził zeznania powoda co do inwestycji, przesunięć i zleceń na roboty budowlane. Wskazał, iż w zakresie inwestycji powód poczynił starania, by w 2015r. lepiej planować inwestycje (k. 1003).

Podobnie potwierdził zeznania powoda świadek pozwanego P. N., w zakresie inwestycji, przesunięć, przyczyn niewykonania robót w terminie, aneksowania.

Także świadek J. Z., wnioskowana przez pozwanego, potwierdziła, iż zlecenia wykonawcom robót budowlanych miały realne terminy realizacji oraz że nie było przypadków zlecania robót, które nie zostały wykonane, albo odbierania prac, których nie było, stanowczo to wykluczyła.

Świadek W. przyznał, iż rozliczył prace P. za lipiec, przyznał, iż sprawdził to, zatem dokonał weryfikacji zasadności podanych roboczogodzin (k. 1010). W zakresie zabiegów eksploatacyjnych podał, iż odpowiedzialność spoczywała na dyrektorach oddziałów, powód wykonywał swoją kontrolę w zakresie mu przypisanym w tej sprawie, a audyt przeszedł pozytywnie. Wyjaśnił też, zbieżnie z wyżej wskazanymi świadkami, iż w zakresie przesunięć nierzadko wnioski były wyjaśniane w trybie telekonferencji.

Zeznania świadka T. (k. 1011) nie wniosły nic istotnego do sprawy.

Świadek Z. S., zawnioskowany przez stronę powodową, również potwierdził zeznania powoda co do inwestycji, przesunięć i zleceń na roboty budowlane, jak również zależności między powodem a oddziałem. Wskazał, iż powód był pracownikiem bardzo zaangażowanym, w zakresie audytu środowiskowego były zarządzone kontrole, zaś dane przekazywali dyrektorzy oddziału.

Podobnie B. T. potwierdziła, w zakresie inwestycji, iż wnioski były składane tylko realne do wykonania, ze proszono z centrali niekiedy o doprecyzowanie wniosków, wyjaśniała zasady aneksowania, nie znane jej były przypadki zlecenia robót, które nie byłyby wykonane.

Zeznania świadka H. G. również przyczyniły się do potwierdzenia relacji powoda. Były o tyle istotne, iż świadek był prezesem spółki zależnej, która otrzymywała zlecenia na roboty budowlane. Znamienne, iż wskazał, że nie znane mu są przypadki zlecania prac w terminie niemożliwym do wykonania (a był to świadek pozwanego) warto podkreślić, iż świadek zeznał (k. 1040: „będąc dyrektorem pionu, powód nadzorował moją spółkę od strony rozliczeń zakresu rzeczowego prac. Ja bym nawet powiedział, że udział powoda był zbyt duży w tym nadzorze, to znaczy w pozytywnym tego słowa znaczeniu. Jego zaangażowanie było bardzo duże, nie spotkałem się nigdy z takim zaangażowaniem jeśli chodzi o kontrolę spółki".

Także świadek R. M., którego zeznania dotyczy w większości sprawy zabiegów eksploatacyjnych: „Powód, moim zdaniem, był bardzo merytoryczny, przygotowany, o każdej porze dnia można było się z nim skontaktować i otrzymać potrzebną decyzję. Do mnie nie docierały żadne zarzuty na temat pracy powoda. Bardzo wysoko ocenialiśmy pracę powoda, nie tylko ja, ale i inni pracownicy" (k. 1042).

Przydatne były też zeznania P. W. i T. B., również potwierdzające zeznania powoda i zazębiające się z zeznaniami wyżej wskazanych świadków. Świadek B. wskazał, iż w zakresie zabiegów eksploatacyjnych powód niejednokrotnie zarządzał dodatkowe kontrole tj cofał ludzi, by ponownie zweryfikować obiekty i na polecenie powoda podejmowali działania, które usunęły nieprawidłowości (k. 1046). Dodał też, iż „Powód wykonywał swoje obowiązki w zakresie nadzoru nad (...) w sposób bardzo należyty, był bardzo wymagający; sposób prowadzenia tematów, telekonferencji z powodem to było wszystko bardzo profesjonalne, to nie było tak, że rzucał temat i nie wiadomo było, co robić".

Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, były one bowiem jasne, logiczne, bardzo szczegółowe, spójne i znalazły potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, tj. omówionych wyżej zeznaniach świadków i zgromadzonych dokumentach.

Sąd uwzględnił zeznania świadka P. M. tylko w tej części, w której były niesprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym, lub w którym nie przeczyły zasadom logiki i doświadczenia życiowego. W pozostałej części natomiast odmówił im wiary. Podkreślenia wymaga, iż świadek K. kontakt z powodem miała tylko od maja do sierpnia 2015r. więc niecałe 4 miesiące, do tego jako wiceprezes zajmowała się innymi pionami.

Podkreślenia wymaga, iż świadek zeznała, że jej zdaniem najważniejsze były zarzuty zwolnienia z długu – tymczasem jak ustalono, żadnego zwolnienia z długu nie było.

Świadek potwierdziła, że nie rozmawiała o przyczynach rozwiązania z powodem. Wskazała w tym zakresie na R. P., z tym że on rozmawiał z powodem już po otrzymaniu rozwiązania umowy. Nie potrafiła tez wyjaśnić, dlaczego zapytanie do związków o obronę powoda, związane przecież niewątpliwie z chęcią rozwiązania umowy, jest tego samego dnia co audyt. Wcześniej zaś podała, iż zapoznanie się z audytem zajęło dzień – dwa, a podejmowanie decyzji o rozwiązaniu – około tygodnia. Twierdzi, iż były wstępne informacje od audytora, jeszcze przed audytem – jest to sprzeczne z zeznaniami A. M., która przyznała iż zarówno pełna i skrócona wersja raportu zostały złożone tego samego dnia, zaś twierdzenia świadka jakoby to audytorzy zdradzali w trakcie audytu wnioski końcowe jest niepoważna, i sprzeczna z praktyką wykonywania audytu. Świadek M. wskazała, iż żadnego swojego komentarza, w szczególności co do wniosków personalnych, nie przekazywała. Trudno przyjąć, by audytorzy renomowanej firmy zachowali się tak nieprofesjonalnie (tym bardziej iż nic takiego nie mówi A. M.). Z zeznań świadka wynika, iż świadek nie weryfikowała żadnych danych, wielokrotnie opiera się na przypuszczeniach (np.: „Pan K. był członkiem zarządu, wątpię, by angażował się osobiście w takie kwestie. Nie badaliśmy, czy p. K. wydał takie polecenie powodowi, czy też powód działał samodzielnie" - k. 933; k. 934: „nie badałam sprawy D.", k. 935: „Mogło tak być, że to było uzgodnione z prezesem K.. Nie wiem, czy tak jednak było, stąd zarzut do powoda", k. 936: – do pkt. 6: Oczekiwałabym, że powód skontroluje chociaż wybrane punkty. Nie sprawdziliśmy tego, czy powód skontrolował jakieś punkty". Świadek zarzuca, że w sprawie P. powinno dojść do redukcji wynagrodzenia dla P. (K. 938) – i nie wie, iż na tym polegało porozumienie z 31 marca 2015r!.

Twierdzi, iż w lipcu nic się nie działo na projekcie, a P. dostał wynagrodzenie - tylko że zaakceptował mu je M. W., nie powód! Wielokrotnie na temat zarzutów używa stwierdzeń: nie pamiętam, myślę, przypuszczam.

Ewidentnie to wskazuje, że zarzuty powodowi stawiano bez weryfikacji, tak z subiektywnego przekonania, nie sprawdzając, czy zarzuty polegają na prawdzie.

Świadek twierdziła, iż otrzymali konkretne wnioski od zespołu audytowego, ale w audycie nie ma żadnych wniosków personalnych, co więcej, jest zastrzeżenie, by nie wyciągać z audytu tylko wniosków personalnych bez weryfikacji (czego świadek wygodnie nie pamiętała). Przyznała ostatecznie, iż zespół audytowy nie wskazywał kogo zwolnić. Wskazać należy, iż odnośnie zarzutu 2 (P.) zupełnie inaczej widzi problem (jako kwestię, czy P. był w ogóle potrzebny, skoro były opóźnienia w projekcie) – tymczasem w odpowiedzi na pozew jest to kwestia rozliczenia zlecenia, w oświadczeniu – sposób wyliczania wynagrodzenia.

Świadek nie pamiętała, czy zlecenia firmy (...) budziły wątpliwości (co zarzuca odpowiedź na pozew). Zarzuca powodowi zdumiewające rzeczy, sprzeczne z zarzutami z odpowiedzi np.: „Powód – nawet jeśli nie był kierownikiem projektu – powinien zwrócić na to uwagę i np. rozwiązać umowę, naliczyć kary, znaleźć nowego kontrahenta do wykonania projektu (k. 934)" – chodzi tu o P., tymczasem ani w oświadczeniu, ani nawet odpowiedzi na pozew nie ma zarzutów w tym kierunku do powoda. Znamienne, iż gdy sąd zwrócił uwagę, że w audycie wskazano, iż że zwalnianie z kar było powszechne (wskazał ok 1200 przypadków) wskazała, iż nie rozwiązywano ze wszystkimi umów o pracę – dlaczego zatem z powodem? I to jeszcze dyscyplinarnie?

Odnośnie zarzutu 5 (konferencji wynikowej) – jej zdaniem powód „prawdopodobnie zlecił" pozyskanie danych pracownikowi – tymczasem materiał dowody wykazał, iż powód nawet nie wiedział o tej korespondencji. Co do zarzutu 6 twierdzi, iż powód oświadczył, ze zabiegi zostały wykonane a nie były – tymczasem powód tylko oświadczył 5 lipca,

iż prace będą wykonane do 17 lipca. Wskazuje to na to, iż świadek, która podpisała oświadczenie o rozwiązaniu umowy z powodem nie miała orientacji co do wskazanych przyczyn.

Świadek twierdziła np. k. 936: „Te stacje powinny być przygotowywane na bieżąco. Wymagaliśmy od powoda, by stacje elektroenergetyczne były utrzymywane w zadowalającym stanie" – tymczasem za stan majątku w oddziale odpowiada dyrektor departamentu zarzadzania majątkiem sieciowym i dyrektor generalny oddziału, nie powód (co potwierdzili K., C., Ś. oraz inni świadkowie). Kuriozalny jest w ogóle zarzut w aspekcie inwestycji i przyczyn ich opóźnień: k. 936: „Powód powinien był znać warunki pogodowe, bo one się nie zmieniają od lat" – to nawet nie wymaga komentarza.

Świadek M. G. przyznał, iż znał zarzuty w stopniu niezbyt głębokim. Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka o różnych wersjach audytu miedzy 5 a 10 sierpnia, bowiem nie potwierdziła tego A. M., nadto świadek dalej (k. 974) przyznał, iż nie wie, kiedy dostał audyt a na początku sierpnia był zajęty swoimi sprawami.

Świadek przyznał, iż na spotkaniu przy wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie podano powodowi przyczyny (uznano, iż nie jest to czas i miejsce na wyjaśnienie! – k. 972).

Do zeznań A. M. należało podejść z ostrożnością. Sąd dał jej wiarę w tym zakresie, w jakim zeznania te znajdowały potwierdzenie w materiałach dowodowych zgromadzonych w sprawie i nie były sprzeczne z logiką.

Zauważyć należy, iż świadek twierdziła, że było spotkanie zarządu, na którym omawiane były zarzuty z audytu, ale co ciekawe, ani P. K. M., ani M. G. (1), ani nawet R. P. tego nie potwierdzają, nadto P. K. twierdziła wręcz, iż żadne posiedzenia nie były potrzebne.

Nie potwierdziła świadek słów M. G. (1), jakoby audyt miał jakieś wcześniejsze wersje (k. 1035). Wskazała też, iż nie przekazywała żadnych swoich komentarzy, co też przeczy zeznaniom P. K. (i jej wypowiedziom z nagrania), żadnych wniosków kadrowych. Sąd nie dał wiary świadkowi, iż założeniem było, by każdy dyrektor zbierał dokumenty w swoim zakresie, bo B. U. wskazał, iż nawet obecnie, jako kierownik projektów, do różnych audytów przygotowuje dokumentację różnym pionom w ramach projektów, którymi zarządza. Nie można dać wiary, że sprawdzano, czy zarzuty w stosunku do powoda uzasadniają 52 k.p., bowiem nikła wiedza członków zarządu przeczy temu, by było to badane z ich udziałem. Z zeznań świadka wynika, iż z powodem odbywała tylko spotkania dotyczące tego, jakie dane przygotować do audytu.

Sąd dał wiarę zeznaniom R. P. jedynie w tym zakresie, w jakim zeznania te znajdowały potwierdzenie w materiałach dowodowych zgromadzonych w sprawie i nie były sprzeczne z logiką lub doświadczeniem życiowym.

Świadek wielokrotnie zasłania się niepamięcią, nie pamiętał nawet w jakich projektach był przewodniczącym (...), nie przypominał sobie przyczyn wypowiedzenia umowy C.. Twierdził iż o rozwiązaniu umowy z powodem decydował zarząd i były rozmowy z M. G. (1), czego ten nie potwierdza. Twierdzenia świadka odnośnie zarzutów – np. k. 1048 góra, wskazują iż nie miał on rzeczywistej orientacji w sprawie. Zarzuca, ze powód odebrał prace C. za kwiecień i maj mimo zastrzeżeń do terminowości i jakości pracy, choć cała rzesza świadków (M. G., R. Ś., R. C., D. P., S. K., R. B. zeznali, iż było zupełnie inaczej. Z zeznań o D. też wynika, iż świadek opiera się na przypuszczeniach, nie wiedzy faktycznej (nie wiedział nawet kto przygotował dokument i przyznał, ze nie rozmawiał z powodem na ten temat). Manipuluje świadek faktami, twierdząc np. że powód napisał mu, że stan obiektu w K. nie budzi zastrzeżeń – tymczasem analiza maila powoda z 5 lipca wskazuje, iż absolutnie powód nic takiego nie napisał, tylko przesłał maila z raportami od dyrektorów z oddziałów, w których oni raportowali, gdzie stan jest dobry, a gdzie nie. Z zeznań świadka wynika, iż obarczył go odpowiedzialnością za to, iż gdzieś okazało się, że coś źle sprawdzono, tymczasem nie sposób przyjąć, by powód miał osobiście sprawdzić wszystkie 300 obiektów w terenie od K. po (...) i aż do K., przy swoich bieżących obowiązkach, w lipcu, gdzie trwał jeszcze wymagający wielu dodatkowych prac audyt. Świadkowie zaś potwierdzają, iż w zakresie audytu środowiskowego stosował rygorystyczną kontrolę zdalną (maile, raporty itp.). Sam świadek wskazuje, iż po zauważeniu nieprawidłowości po kilku dniach zostało to usunięte. To w ocenie sądu świadczy o dobrym funkcjonowaniu nadzoru powoda.

W zakresie P. również świadek widzi zarzut inaczej, niż w oświadczeniu i odpowiedzi na pozew, a jego twierdzenia, o zawyżeniu prac przez powoda są nieprawdziwe (prace szacował kierownik projektu nie powód, a zatwierdził W.). Nieuzasadnione wnioski świadek wywodzi z banalnego faktu, iż pismo do D. wy szło w innej szacie graficznej (główka) niż zostało w repozytorium, ignorując fakt, iż oba są podpisane – gdzie zatem tu chęć ukrycia tergo faktu? Tym bardziej iż jest dokumentacja mailowa związana z tą sprawą? Takie zarzuty wskazują zna złą wolę absolutny brak chęci do obiektywnej weryfikacji zarzutów. Zdumiewające, iż świadek wygłasza stanowcze sądy o tym, co oświadczył powód w tym piśmie a jednocześnie zeznaje iż nie wie, że podpisał się pod nim S. K.. W jaki zatem sposób świadek się zapoznał z jego treścią? Ma ono dwie strony, nie sposób przeoczyć podpisów. Nieprawdziwe są też zeznania świadka o wysokości ewentualnej kary umownej od C., obrazują, iż kompletnie świadek nie ma wiedzy co do szczegółów zarzutów, które skutkowały rozwiązaniem dyscyplinarnym umowy z powodem, a które podpisał. Nadto podnosi, iż audyt zawierał stwierdzenie o braku celowości prac P., co pozostaje w ewidentnej sprzeczności z treścią audytu w tym względzie i tez świadczy o pobieżnym i niesumiennym zapoznaniu się z audytem.

Pośrednio przyznał jednak świadek treść zeznań powoda i licznych świadków z zakresie braku podstaw do rozwiązania natychmiastowego z C., bowiem podał, iż jeśli byłoby potrzebne płynne przejście (od jednego kierownika do drugiego) to by się zgodził – tymczasem świadkowie właśnie na to wskazują.

Sąd oparł się również na nagraniu płyty ze spotkania, na którym wręczono powodowi rozwiązanie umowy - powód i P. M. potwierdzili jego przebieg utrwalony na tej płycie.

Sąd oddalił złożony po zamknięciu rozprawy wniosek strony pozwanej o otworzenie zamkniętej rozprawy na nowo oraz o zawieszenie postepowania do czasu rozpoznania wniosku pozwanej złożonego do prokuratury w sprawie nieprawidłowości stwierdzonych w raporcie otwarcia. W ocenie sądu wniosek ten był złożony jedynie celem przewleczenia postępowania.

Po pierwsze argument, iż dopiero z zeznań świadków z ostatniej rozprawy strona pozwana dowiedziała się, iż zgłoszono zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa jest wręcz niepoważny, tym bardziej, jeśli uwzględni się, iż wniosek do prokuratury składał zarząd w ubiegłym roku (prawie półtora roku wcześniej!). Nie sposób uwierzyć, iż strona pozwana, pracodawca, nie wiedział, o złożeniu zawiadomienia, które sam (poprzez zarząd) złożył. Dlatego wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie można stwierdzić, iż powzięcie informacji o toczącym się postępowaniu przygotowawczym – jak należy przypomnieć od półtora roku w fazie in rem, czyli gdy nie postawiono nikomu zarzutu - stanowi nową okoliczność w sprawie. Znamienne, iż we wniosku o zawieszenie postępowania strona pozwana w żadnym miejscu nie stwierdza nawet, by zawiadomienie było skierowane konkretnie przeciwko powodowi, a nadto wniosek wskazuje, iż zawiadomienie obejmuje tylko niektóre zarzuty z oświadczenia (jednakże nie wskazuje jakie).

Po drugie, podkreślenia wymaga, iż przepis art. 177 k.p.c. przewiduje jedynie możliwość zawieszenia postępowania na czas trwania postepowania karnego. Zawieszenie postępowania na podstawie art. 177 § 1 pkt 4 KPC z uwagi na toczące się postępowanie karne nie jest obligatoryjne i zależy od rozważenia wpływu ustaleń postępowania karnego na rozstrzygnięcie sprawy cywilnej (tak wyrok SN z 4 grudnia 1998 r.,I PKN 486/98, legalis).

Zawieszenie postępowania w oczekiwaniu na wydanie wyroku karnego powinno wchodzić w grę wyjątkowo, a w szczególności wtedy, gdy ustalenia wyroku karnego miałyby prejudycjalne znaczenie dla odpowiedzialności cywilnej pozwanego, z uwagi na związanie sądu w postępowaniu cywilnym ustaleniami prawomocnego wyroku karnego skazującego co do popełnienia przestępstwa (art. 11 KPC) (wyr. SA w Białymstoku z 11.10.2013 r., I ACA 440/13, Legalis. Tymczasem tu nie ma jeszcze mowy o oczekiwaniu na wyrok sądu karnego, bowiem jak wynika z samego wniosku, postepowanie jest na etapie postepowania w sprawie, a nie przeciwko komukolwiek. Oznacza to, iż nikomu jeszcze nie postawiono żadnych zarzutów. Wobec braku treści zawiadomienia, nie wiadomo nawet czy wskazuje ono na powoda, czy też ogólnie na członków zarządu, którym przecież pozwana także zarzucała nieprawidłowości, odwołując ze stanowiska, czy w ogóle wskazuje na jakieś konkretne osoby. Również wniosek złożony do sądu o zawieszenie postepowania, co znamienne, na to nie wskazuje. Sprawy tego typu – zawiadomienie o niegospodarności na szkodę osoby prawnej są bardzo obszerne, samo postępowanie w sprawie może się toczyć

całymi latami (tu warto zauważyć, iż zawiadomienie jest z 20 sierpnia 2015r. a do tej pory postepowanie jest w fazie in rem, czyli bez jakichkolwiek zarzutów), tymczasem powód ma zarzut z art. 52 k.p., stygmatyzujący pracownika na rynku pracy. W takich sytuacjach sprawy powinny być prowadzone efektywnie i szybko, gdyż inaczej mogłyby spowodować nieodwracalne skutki w życiu zawodowym pracownika. Tym bardziej, iż jak wskazano, postepowanie karne nie jest skierowane przeciwko powodowi (nie postawiono mu zarzutów). Wieloletnie oczekiwanie na wynik nieskonkretyzowanego postepowania przygotowawczego, które równie prawdopodobnie może się skończyć umorzeniem postępowania bez przedstawienia komukolwiek zarzutów, mogłoby skutkować zarzutem przewlekłości postepowania i odpowiedzialnością odszkodowawczą w tym zakresie.

Po trzecie nie sposób przyjąć, że postepowanie karne będzie miało wpływ na wynik sprawy, skoro w oświadczeniu nigdzie nie zarzuca się powodowi popełnienia przestępstwa. Wniosek o zawieszenie nie wskazuje nawet, aby powodowi zarzucano przestępstwo wniosek nie wskazuje też, które sytuacje z oświadczenia pracodawca uważa ewentualnie za przestępstwo. Nigdzie w oświadczeniu pracodawca nie powołuje się na umyślność. W przypadku zaś przestępstw nieumyślnych, prawo karne przewiduje lekkomyślność i niedbalstwo, zaś przesłanką rozwiązania w trybie art. 52 k.p. jest tylko rażące niedbalstwo. Ewidentnie to wskazuje, iż sąd w postępowaniu z zakresu prawa pracy musi czynić własne ustalenia i wyrok karny nie jest okolicznością przesądzającą rozstrzygnięcie. Tym bardziej iż w niniejszej sprawie przesłanką rozpoznania zasadności powództwa jest nie tylko istnienie przyczyn, ale również zachowanie terminu z art. 52 § 2 k.p. do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, na co wyrok karny nie ma żadnego przełożenia.

Przypomnieć trzeba, iż w niniejszej sprawie sąd przeprowadził wszystkie zaoferowane przez strony dowody, w bardzo obszernym postępowaniu dowodowym. Nie można twierdzić, by materiał ten nie wystarczał do rozstrzygnięcia.

Biorąc pod uwagę, iż złożony wniosek był spóźniony, nienależycie (niewystarczająco) uzasadniony (bo nie wskazuje, by postępowanie przygotówce było skierowane przeciwko powodowi i nawet nie wskazuje którego z zarzutów oświadczenia miałoby dotyczyć) a także niezasadny z wyżej wskazanych powodów, zatem wniosek podległą oddaleniu.

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu były przyczyny wskazane przez pozwaną w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiało pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem ma wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanej w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umów o pracę. Zgodnie bowiem z naczelną zasadą procesu, wyrażoną w art. 6 k.c., który z mocy art. 300 k.c. ma zastosowanie również do spraw z zakresu prawa pracy jest, iż ciężar dowodu istnienia określonego faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

W ocenie Sądu na gruncie niniejszej sprawy pozwana nie wykazała, aby przyczyny przez nią podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umów o pracę z powodem rzeczywiście istniały, jak również uzasadniały rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Skonkretyzowanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zachowań stanowiących naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma też znaczenie dla kwestii terminu z art. 52 § 2 k.p. Zgodnie z jego treścią rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dlatego trzeba wskazać konkretne naruszenia, aby sąd mógł zbadać, kiedy nastąpiły, i czy termin został zachowany.

W tym miejscu trzeba podkreślić, iż najistotniejszą kwestią w niniejszej sprawie jest ustalenie, oprócz tego, czy przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę są prawdziwe i uzasadniają zastosowanie trybu natychmiastowego rozwiązania, także i to, kiedy o tych zrachowaniach czy zaniedbaniach, które zarzuca strona pozwana dowiedział się pracodawca.

Przypomnieć należy, iż w niniejszej sprawie pracodawcą jest osoba prawna, posiadająca wieloosobowy zarząd.

W tym miejscu wskazać należy na słuszny pogląd wyrażony w wyroku SN z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04, iż w przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (art. 3[1] § 1 KP) do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 KP wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu. W uzasadnieniu SN podkreślił, iż kwestia kiedy i w jakiej formie przekaże on taką wiedzę pozostałym członkom organu wieloosobowego jest już bez znaczenia. Wynika to z ochronnej funkcji art. 52 § 2 KP względem pracownika. Jeżeli o zachowaniu pracownika dowie się jeden z członków organu wieloosobowego zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą, to jest wewnętrzną sprawą pracodawcy takie zorganizowanie przebiegu informacji w tym zakresie, aby organ uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w odpowiednim czasie i formie podjął czynności zmierzające do wyjaśnienia podstaw rozwiązania umowy o pracę. Nieprawidłowości w tym zakresie nie mogą obciążać pracownika w tym znaczeniu, że bieg terminu z art. 52 § 2 KP będzie przesunięty na jego niekorzyść. Tak jak pracodawca musi przeprowadzić sprawnie i niezwłocznie postępowanie wyjaśniające co do podstaw rozwiązania umowy o pracę, tak samo musi zorganizować przepływ informacji co do tych okoliczności w ramach organów (osób) upoważnionych do reprezentacji pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy.

W tym miejscu zauważyć należy, iż strona pozwana wywodzi zachowanie terminu miesięcznego z art. 52 § 2 k.p. z faktu, iż aktualny w chwili rozwiązywania zarząd dowiedział się o tych okolicznościach w sierpniu 2015r., z audytu. Pomijając już kwestię, czy rzeczywiście audyt by podstawą zarzutów, skoro trzystustronicowy audyt przedłożono zarządowi w dniu 10 sierpnia, gdy już w tym dniu wystąpiono z zapytaniem o to, czy powód podlega obronie związkowej, co jest ewidentnym wstępem do rozwiązania stosunku pracy, to dodatkowo należy zauważyć, iż okoliczność, że nowy prezes R. P.dowiedział się o niektórych sytuacjach z audytu, nie ma żadnego merytorycznego znaczenia dla sprawy, jeśli uwzględni się, iż z wielu zarzutów, jakie się stawia powodowi w oświadczeniu, wiele sytuacji doskonale było znanych i było akceptowanych przez poprzedni zarząd. Co więcej, wiele z tych decyzji czy czynności, które stały się podstawą zarzutów z 52 k.p. było dokonanych razem z członkiem zarządu, kontrasygnowanych przez członka zarządu.

W tych okolicznościach należy zwrócić uwagę na słuszny pogląd SN, który sąd niniejszy w pełni podziela, wyrażony w wyroku z dnia 5 lipca 2002r., I PKN 389/01, legalis, iż termin przewidziany w art. 52 § 2 KP biegnie jeden raz od powzięcia przez pracodawcę wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu tego terminu.

Sąd Najwyższy przekonująco w uzasadnieniu tego wyroku wyjaśnił, iż przepis art. 52 § 2 KP stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Z punktu widzenia powyższego unormowania są istotne trzy elementy: powstanie określonego zdarzenia uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, powzięcie przez pracodawcę wiadomości o tym zdarzeniu oraz czas dokonania rozwiązania umowy nie dłuższy niż miesiąc od powzięcia tej wiadomości. Gdy chodzi o osobę pracodawcy, to nie może nim być każdy kolejny pracodawca bądź każda nowa osoba lub organ uprawniony do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3^1 § 1 KP), który dowiedział się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Może to być jedynie ten "pracodawca" (w rozumieniu art. 3^1 § 1 KP), który dowiedział się o niej pierwszy. Dla niego

też otwiera się termin miesięczny do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę, który nie powtarza się, gdyby ów pierwszy "pracodawca" nie rozwiązał umowy w tym trybie (nie zdążył lub zrezygnował). Termin przewidziany w art. 52 § 2 KP nie jest bowiem kilkakrotny, lecz jednorazowy i biegnie od powzięcia wiadomości o faktach uzasadniających rozwiązanie umowy przez pierwszego "pracodawcę", który mógł rozwiązać umowę o pracę we wskazanym trybie. Natomiast zmiana w składzie osobowym organu zarządzającego jednostką organizacyjną (pracodawcą) nie powoduje rozpoczęcia na nowo biegu terminu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.12.1999 r., I PKN 431/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 300). Orzeczenie to jest tym bardziej adekwatne do niniejszej sprawy, iż stan faktyczny wyżej skazanego orzeczenia jest niezwykle podobny do sytuacji powoda – zarzutem dyscyplinarnym było tu zawieranie aneksów do umowy, o czym wiedzieli niezwłocznie dyrektor i główny księgowy, którzy podpisywali wszystkie dokumenty, a później nowy dyrektor uznał te aneksy za niekorzystne dla pracodawcy. W tym stanie rzeczy, jak stwierdził SN, wyniki "kompleksowej kontroli wewnętrznej" przeprowadzonej na zlecenie nowego dyrektora, nie mogły być uznane za powzięcie wiadomości o faktach przekroczenia przez powoda uprawnień uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia minął bowiem dawno, a w każdym razie nie później niż po upływie miesiąca od zawarcia ostatniego zarzucanej czynności. Zatem nowa ocena prawna okoliczności, znanych zarządowi wcześniej, nie otwiera na nowo terminu z art.. 52 k.p..

Wskazane przez stronę pozwaną w uzasadnieniu rozwiązania stosunku pracy zarzuty, w ocenie sądu, dokonanej po przeprowadzeniu bardzo obszernego postepowania dowodowego, są niekonkretne, nieprawdziwe, lub nie uzasadniają rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana powołuje się na to, iż rzekomo wyniki audytu (raportu otwarcia) były podstawą zarzutów z oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem.

W ocenie sądu jest to jednak całkowicie niewiarygodne. Dość wskazać, iż już 10 sierpnia 2015r., w godzinach normalnej pracy spółki, wystosowano do związków zawodowych zapytanie, czy powód podlega obronie związkowej. Takie zachowanie ewidentnie wskazuje na zamiar zwolnienia. A skoro jest zamiar, to musiała być też podjęta decyzja o zwolnieniu. Tymczasem dopiero w tym dniu audyt został przedstawiony zarządowi – 10 sierpnia 2015r.. Audyt zawiera 303 strony. W żadnym miejscu nie wskazuje konkretnie na powoda, czy też na jego pion. W żadnym miejscu nie wskazuje na bezpośrednią odpowiedzialność konkretnie powoda za konkretne zdarzenia. W żadnym miejscu nie zawiera sugestii podjęcia konkretnych kroków kadrowych i nie wskazuje względem kogo. Audyt obejmuje praktycznie wszystkie obszary działalności spółki, zarządzane przez rozmaite komórki. Zatem aby móc na podstawie audytu postawić zarzuty konkretnej osobie, najpierw należałoby dokładnie przeanalizować audyt, żeby wyłuskać w nim, jakie sytuacje stanowią ciężkie naruszenia, kto z całego łańcucha osób zaangażowanych na różnych poziomach realizacji zdarzenia odpowiada za to naruszenie. Truizmem jest stwierdzić, iż to wymaga czasu. Samo przeczytanie audytu dokładnie i sumiennie to kilka godzin. A do tego jeszcze winien być czas, by członkowie zarządu mogli między sobą przedyskutować ową decyzję. Dlatego w ocenie sądu nie sposób dać wiary, by to audyt był podstawą podjęcia decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, bowiem jest to sprzeczne z logiką, prawdopodobieństwem i zasadami doświadczenia życiowego.

Do tego warto zwrócić uwagę, na rozbieżne zeznania świadków P. M., R. P. oraz M. G. (1) na temat okoliczności podjęcia decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy.

Świadek K. mówiła o decyzji kolegialnej, której podejmowanie trwało około tygodnia, twierdziła, iż wnioski dał zespół audytowy (choć tu trochę sobie zaprzeczała, a jej zeznania, jak omówiono wyżej, były tu niewiarygodne)..

Z zeznań świadka K. ewidentnie wynika (co omówiono szeroko wyżej), iż nie była ona zorientowana w tym, co się w istocie zarzuca powodowi, zupełnie nie znała tych przyczyn, nie orientowała się w zakresach odpowiedzialności, przypisywała powodowi zaniedbania w obszarach mu nie podlegających, wymagała rzeczy, których nie zarzucano w oświadczeniu ani na które nie powoływano się nawet w toku procesu. Podobnie niezorientowani były i M. G. (1) i R. P., co świadczy jedynie iż nie zanalizowali sumiennie audytu, nie wyjaśnili żadnych sytuacji spornych.

Ostatecznie, należy też podkreślić istotny fakt, iż we wstępie do audytu audytorzy wskazali, że „spostrzeżenia zawarte w audycie dotyczą wyłącznie analizowanych projektów w zakresie opisanym w metodologii i nie powinny być w żaden sposób odnoszone bezpośrednio do pracowników zatrudnionych w pozwanej spółce. Raport był prowadzony w oparciu jedynie o dokumenty, a audytorzy nie kontaktowali się z pracownikami pozwanej. Z tego powodu w wybranych obszarach analiz wskazane może być ewentualne bezpośrednie wyjaśnienie zawartych tez z osobami bezpośrednio merytorycznie zaangażowanymi w realizację analizowanych projektów i umów".

Zatem audyt nie powinien być, w świetle tego zastrzeżenia, podstawą rozwiązania stosunku pracy z powodem. Tym bardziej, iż powód nie został zapoznany z treścią audytu. Nie został też poproszony o ustosunkowanie się do uwag z audytu dotyczących jego obszaru. To, ze proszono go o jakieś dokuemnty, tym bardziej iż było ich tyle (nierzadko naraz po kilka tysięcy stron, jak wskazują świadkowie) nie oznacza, iż ma on szansę zorientować się w ten sposób, ze będzie to podstawa do zarzutu dyscyplinarnego.

Podkreślenia wymaga, iż powód nie ukrywał, że spodziewał się, że nowy zarząd nie będzie chciał z nim współpracować, nadto uprzednio już stracił stanowisko wiceprezes K., z którym powód współpracował, i który kontrasygnował szereg jego dokumentów, tylko powód nie spodziewał się, iż nastąpi to w takim trybie.

W tych okolicznościach w ocenie sądu bardziej prawdopodobne jest, jak wskazuje powód, iż zastosowano rozwiązanie natychmiastowe stosunku pracy z powodem, aby nie wypłacać mu dodatkowej, dziewięciomiesięcznej odprawy z umowy.

Tym bardziej jeśli zauważy się, jak bardzo nieadekwatne, niewykazane, nieprawdziwe czy niekonkretne wskazano powodowi zarzuty.

W ocenie Sądu za całkowicie chybiony uznać należało zarzut pracodawcy w przedmiocie ***pierwszego zarzutu*** – tj. dopuszczenia w szczególności do zwolnienia z przysługującej (...) SA kary umownej za realizację umów cywilnoprawnych (między innymi odstąpienie od naliczania kary dla C. w projekcie (...)) z naruszeniem konieczności pozyskania zgód korporacyjnych.

Audyt w zakresie umowy z C. wskazywał jedynie (str.70-72) na konieczność analizy metodologii ustalania stawki wynagrodzenia (powód nie był odpowiedzialny za treść umów - leżało to w gestii Biura (...), Biura (...)), wskazywał, iż zmiany harmonogramu (opóźnienia w realizacji) były wynikiem decyzji członka zarządu pozwanej spółki (m.in. zmiany kierownika projektu). W zakresie rozwiązania umowy z C. audytorzy sugerują jedynie wyjaśnienie rozbieżności między treścią wypowiedzenia a zaakceptowanymi raportami – tymczasem o takie wyjaśnienie pracodawca przed wręczeniem rozwiązania umowy do powoda nie zwrócił się, zaś w niniejszej sprawie świadkowie te okoliczności wyjaśnili w sposób zbieżny z wyjaśnieniami powoda - -nie było zastrzeżeń do jakości wcześniejszej pracy kierownika projektu (nie było wiec podstaw do nieprzyjmowania prac wykonanych do końca kwietnia), przyczyną rozwiązania były raczej obawy co do współpracy na przyszłość, zaś wezwanie do uzupełnienia prac, o czym mowa w wypowiedzeniu, nie dotyczy żadnych zaległości (w dniu składania oświadczenia nie mogło ich być, bowiem ten miesiąc się nie skończył, zaś poprzedni był rozliczony), tylko nawiązywał do rozpoczętego kolejnego etapu z harmonogramu, który to etap był w toku, a pozwanej zależało, by do końca okresu wypowiedzenia etap ten został oddany. Audyt zawiera stwierdzenie, iż konieczna jest dalsza analiza prawna oświadczenia o wypowiedzeniu – czego w niniejszej sprawie nie było, tylko od razu postawiono powodowi zarzut dyscyplinarny, bez przyjęcia jakichkolwiek jego wyjaśnień.

Audyt zawiera stwierdzenie o braku wyjaśnień zaakceptowania prac mimo jednoczesnego wniosku o uzupełnienie prac, oraz braku zgłoszenia zastrzeżeń, ale to wyjaśnili świadkowie zaangażowani w projekt, którzy wskazali, iż wcześniejszych zastrzeżeń nie było, stąd odbiory, zaś późniejsze uzupełnienie odnosiło się do dalszego etapu pracy (jeszcze nie zaległego w momencie składania oświadczenia). Podkreślenia wymaga, iż raporty prac wykonanych w miesiącach luty – kwiecień 2015r. zostały sporządzone w terminie. Z żadnego dokumentu złożonego do sprawy nie wynika, by zadeklarowane prace odbiegały od harmonogramu, a świadkowie wskazali, iż nie było tu opóźnień. Zarzut ten powtórzony jest w odpowiedzi na pozew. Tymczasem nie jest wyjaśnione, skąd pracodawca przyjął, że prace byłoby

opóźnione – z samej wzmianki o spotkaniu z 24 marca i ustalonym tam harmonogramie to nie wynika – świadkowie zeznali, iż chodziło o etap prac rozpoczęty i nieskończony, co do którego termin jeszcze nie upłynął, ale chciano, aby kierownik rozpoczęte prace dokończył, by nie zaczynać tego od nowa. Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, zaprzeczających zeznaniom świadków (bo przedłożone raporty prac C. absolutnie stawianej tezy nie potwierdzają).

Audytorzy formułując na k. 74 raportu (k. 269v) stwierdzenia o możliwości rozwiązania umowy w sposób natychmiastowy, opierali się tylko na brzmieniu oświadczenia o wypowiedzeniu, tymczasem stwierdzić należy, iż oświadczenie to po prostu było nie do końca precyzyjne, bowiem chodziło bardziej nie o złą jakość dotychczasowej pracy w sensie merytorycznym (błędy opóźnienia itp.) tylko fakt, iż biorąc pod uwagę dotychczasową współpracę, kierownik sobie nie poradzi z późniejszymi etapami. Warto tu przytoczyć słowa powoda (potwierdzone zeznaniami świadków): „Ja odpowiedziałem [prezesowi], że umowa nie dawała możliwości regresu z tytułu jakości pracy kierownika projektu, dawała regres z tytułu opóźnień projektu, rażących zaniedbań w projekcie, a w naszej ocenie do takich nie doszło. Ten projekt co, do zasady szedł do przodu, ale my jako kadra kierownicza nie byliśmy w stanie dalej tolerować sytuacji, w której musimy pokazywać palcem kierownikowi projektu co ma zrobić i o co ma zadbać" k 723 oraz k. 722: „Ten człowiek, który pełnił stanowisko kierownika projektu bodźcowany przez komitet (...) dowoził te produkty w wyznaczonym czasie, natomiast wymagał znacznej atencji, permanentnej pomocy i to było nie do wytrzymania". Przytoczyć trzeba słowa S. K. -k. 818: Projekt wchodził w nowy etap, gdzie obowiązków będzie więcej i była to reakcja uprzedzająca. Stwierdziliśmy, że w przyszłości nie da rady. (...) i dalej: „Widzimy, że z tą firmą współpracuje się ciężko, że na tym etapie oni jeszcze ogarniają tematy, wchodzimy w nowy etat, a w nowym etapie widzimy, że nie ogarną tego tematu, więc to było formą uchronienia się od ryzyka". Nie są to okoliczności które uzasadniają rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym w rozumieniu § 9 umowy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazywała, iż w zarzucie pierwszym mieści się jeszcze sytuacja rzekomego zwolnienia z długu firmy (...). Nie można się z tym jednak zgodzić.

Zarzut z punktu pierwszego mówi wyraźnie o zwolnieniu z kary umownej. Podano tylko sytuację firmy (...). Samo użycie słów „m.in." nie może być wytrychem, pozwalającym na późniejsze umieszczanie dowolnych sytuacji, jakie się jeszcze później znajdą. Sąd zgadza się z poglądami orzecznictwa, iż przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie musi drobiazgowo opisywać każdej zarzucanej sytuacji, ale powinna konkretyzować je na tyle, aby z samego oświadczenia wynikały granice rozpoznania sprawy. Sad nie wymaga zatem od pracodawcy opisania sytuacji z D., ale w ocenie sądu pracodawca winien pracownikowi sprecyzować, jakie firmy rzekomo powód zwolnił z długu – wystarczyło wskazać nazwę. Podkreślenia wymaga, iż audycie nie ma wzmianki o D. w kontekście kar umownych. Kwestia ta pojawia się dopiero w toku postepowania sądowego, na etapie odpowiedzi na pozew. Jest to w ocenie sądu nieuprawnione uzupełnianie przyczyn dopiero w toku postępowania.

Ponadto sytuacja D. nie przystaje do zarzutu z punktu pierwszego – zarzut zwolnienia z długu to inna kategoria niż zaniedbanie wystąpienia o karę umowną. Nie mówiąc już o tym, iż powód nie był osobą decyzyjną w zakresie kary umownej dla D. – nie podpisywał tej umowy, leżała ona w gestii oddziału, powód jej nie podpisywał. W zakresie firmy (...) zarzut skonstruowano z tego, iż powód podpisał umowę z wyżej wymienioną firmą, dotyczyło to też projektu, w którego komitecie był powód. W zakresie D. powód nie był odpowiedzialny za realizację tej inwestycji.

Wreszcie zauważyć należy, iż zarzut ten w aspekcie osobistej odpowiedzialności powoda (do tego w stopniu ciężkim, umyślności lub rażącego niedbalstwa) jest nieuzasadniony.

Jak wynika z przedłożonych dokumentów, oraz zeznań świadków, powód podpisał jedynie oświadczenie, którego treść była szeroko omawiania, miedzy innymi z członkami zarządu, nadto treść tę sporządził obsługujący pozwaną spółkę radca prawny. Instrukcje były takie, by dać firmie rekomendacje, ale zabezpieczyć prawa spółki. Stąd zapis w oświadczeniu głównie dotyczący zaistniałego stanu faktycznego (opis zawartych umów, stanu robót, podjętych czynności), zaś w zakresie roszczeń zawarto asekuracyjne stwierdzenie, ze na chwilę obecną nie zgłasza roszczeń. Zapis „na datę sporządzania oświadczenia" wskazuje, iż jest to tylko stwierdzenie faktu (iż teraz, aktualnie, nie są zgłoszone

żadne roszczenia). Bez tego zapisu rzeczywiście można by się zastanawiać, czy nie oznacza do rezygnacji z roszczeń, ale zapis „na datę składania oświadczenia" stanowi wyraźne zastrzeżenie, iż w innym czasie może to się zmienić. Dlatego zupełnie niezrozumiały jest upór strony pozwanej, która twierdzi, iż oświadczeniem tym powód zwolnił kogoś z długu. Przecież nigdzie w tym oświadczeniu nie użyto słów: „zwalnia z długu", „oświadcza, iż nie ma żadnych roszczeń przeciwko drugiej stronie" i równoznacznych. Oznacza to tylko, iż na chwilę sporządzenia oświadczenia, między stronami nie ma żadnego sporu, ale zastrzeżenie „na datę oświadczenia" zwraca uwagę, iż to może się zmienić.

Wreszcie przypomnieć trzeba, iż to nie powód sporządzał to oświadczenie, ale radca Prawny S. wg instrukcji S. K.. Skoro prawnik przygotowywał oświadczenie, to powód, który wykształcenie ma techniczne, nie prawnicze, mógł sadzić, iż wszystko jest w porządku.

Zdumiewające jest twierdzenie odpowiedzi na pozew (str. 20) iż oświadczenie z 23 stycznia 2015r. nigdy nie było przedstawione pracodawcy. Przecież zostało ono podpisane przez wiceprezesa!. Odwołać się tu należy do wyżej cytowanego orzeczenia SN z 29 czerwca 2005 r., I PK 233/04 na potwierdzenie nieprawidłowości stanowiska pozwanej.

Nie polega na prawdzie potwierdzenie strony pozwanej (k. 744, jakoby powód składał w tej sprawie wyjaśnienia). Wskazany przez stronę pozwaną świadkowie (P. i M.) nie potwierdzili tego. B. i D. tylko przyznali, iż przed składaniem oświadczenia były wyjaśniane kwestie istnienia wierzytelności oddziału względem tej firmy.

Kwestia D. nie dość ze niezasadna, dwa, że nie wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, trzy, że z przekroczeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. (bo już w styczniu wiedział o tym cały zarząd, co przyznaje K., Ś., C.) nie mogą być przyczyną rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym.

Odnośnie ***zarzutu drugiego***: zatwierdzenia wynagrodzenia dla firmy doradczej niezgodnie z postanowieniami obowiązującej w tym zakresie umowy (między innymi zlecenie dla P. w zakresie projektu (...)zauważyć należy, iż w odpowiedzi na pozew (str. 22) strona pozwana ostatecznie formułuje zarzut, że zlecenia prac dodatkowych dla P. zawierały zawyżoną w stosunku do rzeczywistej ilość dni pracy konsultanta. Dalej tylko cytuje zapisy audytu, ale nie wyprowadza z nich żadnych wniosków, trudno więc ustalić, czy konstruuje z nich zarzut dla pozwanego czy też nie.

Po pierwsze podkreślić należy, iż audyt w żadnym miejscu nie formułuje zarzutu zawyżenia liczby dni pracy!.

Zarzut ten nie znajduje potwierdzenia w zeznaniach świadków.

Zarzut ten nie koreluje z zarzutem z oświadczenia, gdzie zarzuca się zatwierdzanie wynagrodzenia niezgodnie z postanowieniami umowy – tymczasem umowa został zmieniona, pozwana przeszła z rozliczeń miesięcznych ze stałym ryczałtem na dniowe związane z konkretną pracą, co było korzystne dla firmy, z uwagi na mechanizm ograniczenia tego wynagrodzenia do wysokości stałej ryczałtowej z dotychczasowej umowy (nie było zagrożenia iż tak wyjdzie więcej niż przy ryczałcie, mogło być tylko mniej lub tyle samo).

Przejście na nowy rodzaj wynagrodzenia było w pełni uzasadnione stanem projektu – jego zastopowaniem przez rozwiązanie umowy z wykonawca systemu firmą (...), która, jak się okazało, wbrew deklaracjom nie była w stanie spełnić wymagań projektu oraz zmianą koncepcji projektu, za co powód nie mógł odpowiadać, nie wybierał on wykonawcy, tylko zarząd; nie podpisywał on umowy z (...) tylko zarząd, nie on określał zakres projektu, tylko zarząd; nie on zmienił koncepcję wdrażania produktu w jego trakcie, tylko zarząd. Zatem niezrozumiałe jest czemu odpowiedź na pozew (i pismo z k. 815) cytuje fragmenty audytu dotyczące zmiany strategii wdrażania i rezygnacji z niektórych funkcjonalności (czy zarzuca powodowi odpowiedzialność dyscyplinarną za decyzje podjęte przez zarząd?). W takich okolicznościach rozwoju projektu (...), nie dziwi podjęcie decyzji o zmianie sposobu wynagradzania, było to korzystne dla spółki, zaakceptowane przez zarząd (podpisał to świadek K., a jak zeznaje tego rodzaju decyzje były omawiane na posiedzeniach zarządu).

Działanie powoda, wbrew zarzutowi z oświadczenia było zgodne z zawartą umową – przewidywała ona wynagrodzenie wyliczone od ilości prac przeliczanych na roboczodni – to jest zaś działanie zgodne z umową. Zarzut, aby były to ilości zawyżone jest gołosłowny, nie potwierdzony żadną dokumentacją, co znamienne, zarzutu takiego nie ma w audycie, który badał, co warto podkreślić, również umowy z P. i ich realizację i nie kwestionował ilości roboczodni w raportach!.

Zarzut z odpowiedzi (str 22), jakoby powód zlecił zawyżoną ilość dni konsultanta, jest wyrazem całkowitego niezrozumienia metody wyleczenia wynagrodzenia. Zlecenie prac dodatkowych, jak obrazują k. 72-85, nie zawierało ilości dni konsultanta – te wskazywał P. w szacunku do zlecenia, a następnie sporządzany był przez tą firmę po wykonaniu prac, raport prac, który wskazywał dni pracy, które były akceptowane, albo i zmieniane (co przyznał świadek U.), różnice, jak wskazuje np. szacunek za czerwiec i raport za czerwiec nie są duże, są uzasadnione rodzajem i ilością prac. Powód zatem nie zlecał zawyżonych godzin. Jeśli już, to zawyżać mógłby P., jednak jak wynika z zeznań świadków, raporty prac były analizowane i weryfikowane. Jeśli zaś chodzi o akceptację przez powoda raportu prac P. za czerwiec, to raport wskazuje zgodność prac ze zleceniem co do ich rodzaju. Jednocześnie zgodność tych prac z zakresem zadań kierownika projektu wynika z polecenia (...) (k.95). Z niczego nie wynika, by ilość deklarowanych godzin nie odpowiadała rzeczywistości. Zaprzecza temu wykonawca B. U. z P.. Nawiasem mówiąc pozwana spółka nadal współpracuje z P. (co wynika z zeznań świadka) zatem nie utraciła do niego zaufania, co nastąpiłoby, gdyby P. składał fałszywe raporty prac.

Odnośnie zaś ilości prac dotyczących zlecenia lipcowego (podpisanego przez powoda), dotyczącego zlecenia przygotowania dokumentacji do audytu, to podkreślenia wymaga, iż powód nie akceptował ilości pracy zleconej na lipiec (tylko ją zlecił, dokumentacja do audytu to była tylko cześć zadań, około połowy), szacunek wskazywał na około 23 godzin. Podkreślenia wymaga, iż raport prac zleconych P. za lipiec podpisał (zaakceptował), już po rozwiązaniu umowy z powodem, dyrektor W., który zaakceptował wykazane w raporcie 21 godzin prac – różnica nie wykracza poza te korekty, które normalnie na rozliczeniu raportów były wykonywane (jak wskazuje świadek U.). Raport jest bardzo szczegółowy, okazało się że dokumentacja audytowa zajęła mniej czasu niż w szacunku – 5 dni. Prace zostały sprawdzone przez świadka W. i zaakceptowane (co sam przyznał). Zarzut w stosunku do powoda jest to całkowicie chybiony.

Audyt (strona 168 – na którą powołuje się strona pozwana (pismo k. 815), wezwana do wskazania, które fragmenty audytu uzasadniają zarzuty oświadczenia) tylko wskazuje na celowość poddania dalszej analizie celowości zlecenia doradcy (P.) przygotowania dokumentacji na potrzeby audytu. Podkreślenia jednak wymaga, iż nie poproszono nikogo o wyjaśnienia w tej kwestii po audycie, a przed rozwiązaniem dyscyplinarnym. Tymczasem w toku postępowania w niniejszej sprawie, świadkowie przedstawili logiczne i przekonujące uzasadnienie tego zlecenia. Wynika to tez z dokumentów. P. był nie tylko doradcą (jak go nazywa audyt) w projekcie, ale też od pewnego momentu pełnił funkcję Kierownika Projektu (...) (k. 94-95) (dokładnie wyznaczony był B. U. z P.). Jak wyraźnie wynika z polecenia (...) kierownik projektu odpowiada za prowadzenie dokumentacji projektu, raportowanie, przekazywanie do Biura (...) dokumentacji związanej z powstaniem produktów projektu. Kierownik projektu zatem posiadał dokumentację, był zobowiązany tworzyć repozytorium dokumentacji projektowej i administrować nim. Oczywistym jest, iż skoro trzeba było pozyskać dokumenty z tego projektu, to właśnie od kierownika Projektu (P.), który dokumentacją zgodnie z poleceniem zarządza.

Podkreślenia wymaga, iż zakres audytu był ogromny, (sama obszerność ostatecznych wniosków to potwierdza – 300 stron podsumowań), nadto zeznania świadków wskazują, iż niejednokrotnie żądano dokumentów zajmujących nawet kilka- tysięcy kart, a terminy były bardzo krótkie. Świadkowie podają, iż bardzo ciężko było przygotować dokumentację w terminie i nie udałoby się to tylko siłami pracowników pozwanej, którzy przecież wtedy mieli swoje bieżące obowiązki wynikające z ich stanowisk. Podkreślenia wymaga, iż zeznań świadków wynika, że istniała praktyka zlecania kierownikom projektu przygotowania dokumentacji i niejeden dział się tym posiłkował – co nie dziwi, w końcu zarządzenie dokumentacją leżało w zakresie ich obowiązków umownych. Z uwagi na sposób rozliczania (wynagrodzenie za konkretne godziny pracy) konieczne było zlecenie i szacunek robót w tym zakresie, jak i innych obowiązków wykonywanych przez P. w ramach projektu (...). Nie było to niekorzystne dla spółki, bowiem jak wskazuje

porozumienie, płacono tylko za realnie wykonaną pracę, a kwota roboczodni ze zlecenia nie mogła przekroczyć i tak kwoty wynagrodzenia ryczałtowego miesięcznego, która ustalona była pierwotnie przez zmianą (czyli płacono albo mniej, albo tyle co przed zmianą umowy). Mieściło się tez całkowicie w zakresie umowy (obowiązki kierownika projektu opisuje polecenie i zarządzanie oraz przygotowaniami dokumentacji jest tam ujęte, zatem wynagrodzenie z umowy było zasadne). Gdyby nie było, to dyrektor W. nie zaakceptowałby prac P. w tym zakresie.

Odnośnie ***zarzutu trzeciego***, tj braku należytego nadzoru nad projektami przypisanymi do obszaru działalności kierowanego przez pracownika Pionu (...), skutkujący możliwością narażenia interesów biznesowych (...) S.A (między innymi projekty (...), (...) (...)), stwierdzić należy, iż jest to tak niekonkretny zarzut, iż nawet w odpowiedzi na pozew strona pozwana nie potrafiła go sprecyzować, mimo dwóch stron poświęconych na ten zarzut. Analiza odpowiedzi na pozew wskazuje, iż pozwana przypisuje powodowi odpowiedzialność dyscyplinarną – trudno powiedzie c za co, chyba za to, iż projekty były opóźnione.

Podkreślenia wymaga, iż jak wynika z zeznań powoda i świadków, praktycznie każdy projekt miał jakieś opóźnienia, często wiele się zmienia w ich trakcie i żaden praktycznie nie skończył się o czasie, a przecież nie we wszystkich nich uczestniczył projekt. To świadczy, iż powód nie może odpowiadać za samo opóźnienie projektów, iż jest rzeczą naturalną, że tak się dzieje. Projekty opóźniają się z różnych powodów, często dotyczących wykonawcy, zmiany koncepcji zarządu ((...)) nieprzewidzianych przeszkód stwierdzonych w trakcie projektu. Są to normalne sytuacje.

Strona pozwana nie wskazuje żadnego konkretnego naruszenia obowiązków powoda, nie wskazuje ani razu na to, co powód zrobił źle alb jakiego obowiązku nie wykonał w zakresie tego trzeciego zarzutu. Na str.25 odpowiedzi powołuje się jedynie na to, co już jest ujęte w pkt 1 i 2 oświadczenia – co wskazuje, iż zarzut trzeci jest merytorycznie pusty, stanowi jedynie, pod względem konkretów, ubranie w inne słowa (w celu stworzenia wrażenia liczniejszych nieprawidłowości po stronie powoda) tego samego, co w punkcie 1 i 2 oświadczenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana próbuje wywieźć odpowiedzialność dyscyplinarną powoda jedynie z treści jego zakresu obowiązków z regulaminu organizacyjnego, który w ocenie sądu w ogóle nie dotyczy prowadzenia projektów (to jest regulowane osobno, poleceniami, które opisują obowiązki uczestników projektu), nie wskazując, który z tych obowiązków regulaminowych i przez jakie zdarzenie, naruszył powód. Jest to na takim poziomie ogólności, iż nie sposób niczego z tego skonkretyzować.

W piśmie z k. 815, wezwana do wskazania, jakie fragmenty raportu uzasadniając zarzuty z oświadczenia co do zarzutu 3 strona pozwana wskazuje str. 3, 54, 56, 61, 69-71 i 163-164 audytu.

Strona 37 audytu wskazuje na zmiany strategii wdrożenia i rezygnacji w różnych fazach projektu z założonych początkowo produktów, co jak wcześniej już wskazywano następowało na poziomie decyzji zarządu, po rekomendacji (...), który decyzje podejmował kolegialnie. Skąd przy tym miałaby za to wynikać odpowiedzialność dyscyplinarna powoda (dodajmy, że przy braku takiej odpowiedzialności pozostałych członków komitetu!), nie sposób zrozumieć.

Strona 54 wskazuje tylko na niedotrzymywanie terminów przez wykonawcę i brak koordynacji między projektem wdrożenia (...) a zmieniającymi się priorytetami. Brak jednakże odpowiedzi, w jaki sposób powód miałby za to samodzielnie odpowiadać dyscyplinarnie. Powód był tylko szeregowym członkiem komitetu (...), i jednym z czterech(...)w projektu (...) - w zakresie zarzadzania usługami i inwestycji. Pozwana strona w ogóle nie wykazała, by jakiekolwiek problemy z projektem (...) wynikały z obszaru zarządzania usługami i inwestycji, za które odpowiadał jako (...) powód.

Również uwaga ze str. 56 audytu – że w projekcie (...) jest niski stopień wdrożenia funkcjonalności – w żaden sposób nie wiąże się z osobą powoda. Powód nie wybierał wykonawcy, nie był wykonawcą, nie z jego winy nie doszło do wdrożenia wszystkich funkcjonalności, zresztą z części funkcjonalności zrezygnował zarząd wobec zmiany koncepcji.

Strona 61 audytu stwierdza tylko fakt opóźnienia projektu (...) o 10 miesięcy. Nie wskazuje w żaden sposób na zaniedbania po stronie powoda. Podkreślenia wymaga znów, iż przewodniczącym komitetu (...) był najpierw

wiceprezes Ś., potem R. P.. Opóźnienia w projekcie były zatem zarządowi znane na bieżąco. Nie sposób zrozumieć, gdzie tu pozwana widzi winę powoda, który nawet nie był głównym użytkownikiem tego projektu (k. 102).

Str. 69 audytu wskazuje na częste zmiany kierownika Projektu w projekcie (...) mogące wpływ na zamiany w harmonogramie. Przecież powód nie może być osobiście odpowiedzialny dyscyplinarnie za to, iż pracodawca awansował dotychczasowego kierownika na inne stanowisko, z powodu czego musiał przestać być kierownikiem projektu i przeniósł się do innego miasta. Kolejna zmiana – na firmę (...), była uzgodniona z zarządem, przedyskutowana (znów powraca kwestia braku terminu do formułowania zarzutów tym względnie w dniu 19 sierpnia 2015r) wręcz wykonana przez zarząd (podpis S. K. na umowie). Kolejna zmiana – odwołania C. stanowi trzon zarzutu 1, więc nie może być ujęta w zarzucie 3. Str 70 -71 – to znów powtórka zarzutu 1, wrzucona do zarzutu 3 tylko po to, by sztucznie wyolbrzymić zarzuty względem powoda.

Na stronie 163-164 audytu pojawia się tylko kwestia opóźnienia w realizacji projektu (...). Wskazuje się jako przyczynę, brak sporządzenia przez wykonawcę (...) projektu technicznego spełniającego wymaga spółki. Brak wskazania, jak za to miałby odpowiadać powód. Znów powtórzyć trzeba, iż okoliczność ta znana była zarządowi od dawna (audyt wskazuje 2014r.), zatem nie sposób czynić z tego zarzutu w sierpniu 2015r. (abstrahując już w ogóle od roli powoda). Strona pozwana nie wykazała, by to powód rozwiązywał umowę z (...) (nie zarzuca tez powodowi nic w zakresie firmy (...) nawet w odpowiedzi na pozew) oraz by to on podjął decyzję o takim czy nie innym sposobie rozwiania umowy. Brak pełnej dokumentacji wskazany na str 164 nie może stanowić zarzutu dyscyplinarnego (nie ma go w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy), nadto nie wynika z audytu, czy było to winą dostarczyciela dokumentacji Kierownika projektu, czy tez innych osób, czy tez było niemożliwe z przyczyn obiektywnych (braku czasu np.).

Kwestia rzadkich spotkań komitetu (...) nie może być adresowana do powoda - szeregowego członka komitetu, a jedynie przewodniczącego (S. K. a następnie R. P.).

Zatem chybione jest twierdzenie pozwanej strony, iż wyżej wymienione fragmenty audytu wskazują na odpowiedzialność dyscyplinarną powoda.

Podsumowując należy wskazać, iż brak konkretów zarzutu 3 usuwa go spod kontroli pod względem zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. Dodać też trzeba, że wszystkie decyzje w zakresie projektów podejmowane były w gronie członków Komitetu (...), którego przewodniczącym był członek zarządu – zatem wszystkie te okoliczności o których mówi audyt (jak np. zmiany koncepcji, opóźnienia) były zarządowi (czyli pracodawcy) znane na bieżąco, zaś pozwana nie wykazała, by w tym zakresie dowiedziała się o czym konkretnym w ciągu miesiąca przed 19 sierpnia 2015r.

Odnośnie ***zarzutu czwartego*** czyli: braku nadzoru nad procesem realizacji inwestycji między innymi poprzez:

a) zaakceptowanie przesunięć środków finansowych na realizację inwestycji w Oddziałach w terminie umożliwiającym ich realne wydatkowanie w danym roku kalendarzowym,

b) dopuszczenie do udzielania zleceń wykonawcom zewnętrznym na roboty budowlane w roku 2014 bez możliwości ich faktycznego wykonania (czego dowodem są protokoły odbioru robót i uregulowanie należności z faktur wystawionych na podstawie tych protokołów, podczas gdy roboty te faktycznie nie zostały wykonane do chwili obecnej,

c) wyrażenie zgody na zakup materiałów bez określenia ich przeznaczenia

stwierdzić należy, iż na stronie 232 audytu audytorzy w kwestii przesunięć majątkowych w związku z inwestycjami wskazali, iż istnieją trzy rodzaje zdarzeń wskazywanych jako przeszkody w inwestycji: niezadowalający poziom nadzoru, przekraczanie założonych budżetów, słabe przygotowanie dokumentacyjne projektów inwestycyjnych, jednocześnie jednak zastrzegają, iż niemożliwa jest ocena wpływu zaobserwowanych nieprawidłowości na jakość i terminowość realizacji inwestycji. Podkreślenia wymaga, iż w niniejszej prawie mamy do czynienia z zarzutem dyscyplinarnym wobec powoda. Oznacza to, iż strona pozwana powinna wykazać, jakie obowiązki naruszył powód, a nadto, iż obowiązki swoje naruszył umyślnie lub dopuścił się rażącego niedbalstwa. Zwykły brak nadzoru, wynikający

nawet np. z niekompetencji, braku umiejętności, lekkomyślności, braku zwyczajnej staranności itp., kwalifikuje się jedynie do negatywnej oceny jakości pracy pracownika, co uzasadniałoby jedynie zarzut nienależytego wykonywania obowiązków, a to uzasadniałoby tylko wypowiedzenie, a nie rozwiązanie dyscyplinarne, jak w przypadku powoda. Zarzut taki jest zatem choćby z tego względu wadliwy, pomijając już fakt, iż także całkowicie nieuzasadniony, jak dowiodły zeznania świadków.

Podkreślenia wymaga, iż jakkolwiek w odpowiedzi na pozew napisano aż cztery całe strony na temat zarzutów z punktu 4, to trudno z nich wyłuskać, co dokładnie zarzuca się powodowi – jakie konkretnie obowiązki zaniedbał, i czy można to ocenić jako rażące niedbalstwo lub zachowanie umyślne. Strona pozwana tylko szeroko cytuje wyjątki z audytu, ale są one na wysokim stopniu ogólności, tak ze nie wiadomo, komu tu przypisuje się odpowiedzialność (i czy w ogóle – w świetle tego, co opisano w akapicie wyżej). Podkreślenia wymaga, iż nie ma żadnej korelacji między treścią audytu a treścią oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy – to co jest w oświadczeniu nie ma swojego odpowiednika w audycie, który skupia się w zakresie inwestycji na zupełnie innych kwestiach niż zarzuty z oświadczenia (audyt wskazuje na kwestię uzasadnień przesunięć, okoliczności aneksowania, zaś oświadczenie za okoliczności zupełnie inne, w ogóle nie odpowiadające treści audytu). Tymczasem to rzekomo audyt miał być podstawą rozwiązania umowy o prace z powodem – ta rozbieżność tego nie potwierdza.

Podkreślenia wymaga, iż w proces inwestycji zaangażowanych było szereg osób, wiele komórek, i w oddziale i w centrali. W same przesunięcia – str.27 odpowiedzi – 5 (słownie pięć) komórek centrali i Oddział. Nie wskazano dlaczego tylko powoda obwinia się za negatywną ocenę ogólną całości procesu inwestycji – przecież powód pełnił tylko nadzór funkcjonalny nad procesami inwestycji z ramienia centrali, natomiast nie realizował budżetów, nie prowadził inwestycji, nie on przekraczał budżety jeśli już, a prowadzący inwestycje (oddziały), dlaczego zatem ten fragment audytu cytuje strona pozwana w odpowiedzi? Czy oznacza to, iż wbrew podziałowi kompetencji obciąża powoda odpowiedzialnością za realizację inwestycji w oddziałach (zwalniając tym samym dyrektorów oddziałów z odpowiedzialności?) Przecież oddziały też miały swoje piony zarzadzania (...), departamenty inwestycji itp., i osoby odpowiedzialne za to. Do przypisania odpowiedzialności skutkującej możliwością zastosowania art. 52 k.p. należy wyodrębnić obowiązki naruszone przez powoda (a wiec wykazać, iż to na jego etapie prac doszło do jakiegoś naruszenia, któremu powód by zapobiegł, jakby nie zachował się rażąco niedbale. Temu obowiązkowi strona pozwana nie sprostała.

Odnośnie przesunięć majątkowych zarzut z oświadczenia dotyczy konkretnie: zaakceptowania przesunięć środków finansowych na realizacje inwestycji w Oddziałach w terminie umożliwiającym ich realne wydatkowanie w danym roku kalendarzowym.

Zdumiewa tak kategorycznie sformułowanie zarzutu, bowiem nie znajduje żadnego potwierdzenia w audycie, który rzekomo miał być podstawą wniosków z oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga, iż odnośnie przesunięć majątkowych audyt skupia się na kwestii ich uzasadniania, tymczasem w oświadczeniu nie zarzuca się powodowi naruszenia procedury w postaci akceptacji wniosków nieuzasadnionych. Cytowanie zatem obszernych fragmentów audytu odnośnie sposobu uzasadniania przesunięć, jest całkowicie chybione. Abstrahując już od tego, iż audyt wręcz stwierdza, iż „większość z nich jest uzasadniona szczegółowo" (str. 239 audytu), że tylko „w niektórych przypadkach wnioski nie zawierają precyzyjnej przyczyny" (tamże) iż takie wnioski „pojawiały się sporadycznie" (tamże) – trudno zrozumieć tok myślenia strony pozwanej, która z takich stwierdzeń konstruuje zarzut naruszenie ciężkiego podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujący dyscyplinarnym zwolnieniem pracownika. Czy powód, zajmujący wysokie stanowisko, na niemalże końcu hierarchii służbowej (podlegał tylko zarządowi – a wiadomo im wyższe stanowisko tym większy obszar działalności i mniejsza możliwość ingerencji w pojedynczą, konkretną sprawę) ma odpowiadać dyscyplinarnie za każdą czynność pracownika z jego obszaru? Warto zwrócić uwagę, iż świadek L. (1)(k. 968) po otrzymaniu str. 239 audytu odnośnie uzasadnień przesunięć zeznał: „ dla mnie to co sąd odczytał, jest wystarczające, punkt pierwszy rozumiem doskonale dla każdego energetyka jest to oczywiste", co wskazuje iż miedzy fachowcami posiadającymi kierunkowe wykształcenie, bardziej szczegółowe uzasadnianie nie było potrzebne.

Podkreślenia wymaga, iż treść audytu nie wskazuje na to, aby przesunięcia były nieuzasadnione – wręcz przeciwnie – mówi tylko o nie dość precyzyjnym uzasadnieniu niektórych wniosków, w sporadycznych przypadkach. Przypomnieć należy, iż wnioski przechodzą długa drogę łańcuchowych akceptacji – od jednej komórki do drugiej, w końcu do powoda. Do tego niektóre przesunięcia, jeśli wiązały się z zakupami powyżej określonej kwoty, trafiały do zarządu, jak wynika z zeznań tych świadków.. Powód wskazał, a świadkowie to potwierdzili, iż niekiedy pewne wyjaśnienia były dokonywane ustnie, jeśli coś zostało tak sprecyzowane, to kolejna komórka dawała zielone światło. Brak pisemnego pełnego wyjaśnienia, nie oznaczał, że wydatek jest nieuzasadniony, bo uzasadnienie mogło być do decyzji uzupełnione, skonkretyzowane ustnie, albo być oczywiste dla (...), a niekoniecznie dla audytorów..

Powód logicznie wyjaśnił, skąd wynikało nagromadzenie wniosków o przesunięcia w końcówce roku. Jego zeznania znajdują potwierdzenie w zeznaniach świadków. Wynikało to z bardzo ambitnego planu inwestycyjnego, narzuconego przez zarząd, który zderzał się z rzeczywistością i typowymi przeszkodami w procesie inwestycji.

Powód i świadkowie np. K., C., Ś., dodatkowo wyjaśnili, przesunięcia były w interesie spółki – nie wykonanie inwestycji w danym roku powodowałoby perturbacje w planie taryfowym zatwierdzonym przez (...).

Podkreślenia wymaga, iż powyższe uwagi audytu co do uzasadnień pisemnych wniosków o przesuniecie tak czy inaczej mają się nijak do zarzutu z oświadczenia w trybie 52 k.p.. W tym zakresie zaś podkreślić należy, iż strona pozwana nie wykazała w żaden sposób, by powód zaakceptował przesunięcia w terminie uniemożliwiającym wykonanie prac. Stanowczo zaprzeczyli temu zarzutowi wszyscy świadkowie, nawet ci, którzy byli zawnioskowani przez stronę pozwaną. Nikt nie potwierdził, by choćby coś takiego obiło mu się o uszy, co więcej, opisując stosowaną procedurę wyjaśniali, iż byłoby to niemożliwe, ze starano się bardzo wnikliwie wszystko sprawdzać, a wszelkie obsunięcia wynikają z okoliczności następczych, trudnych do przewidzenia, a występujących w procesie inwestycji.

Całkowicie gołosłowny jest zarzut dopuszczenia zleceń wykonawcom zewnętrznym bez możliwości ich faktycznego wykonania. Strona pozwana powołuje się tu na str 236 audytu, która w ogóle nie podnosi kwestii braku faktycznego wykonania zleceń.

Audyt stwierdza tylko: „wiele umów nie jest realizowanych w założonym początkowo terminie. Umowy te są następnie zmieniane poprzez aneks i ustalany jest nowy termin realizacji. Aneksy zawierane są po terminie realizacji (...) (zawierane z mocą wsteczną).(...) zbyt optymistycznie mogły być ocenione szanse zrealizowania dużej ilości inwestycji jeszcze przed końcem roku 2014.dodatkowej analizie poddać należy zasadność zlecanych prac i obiektywną możliwość realizacji we wskazanym terminie".

Audyt na str. 259 wskazuje, iż większość zleceń udzielonych dla spółek inwestycyjnych (podmiotów zależnych) zostało zrealizowanych w 2014r.

Na stronie 239 wskazano, iż przesunięcia wynikają z zaniechania realizacji inwestycji, wcześniejszego ich zrealizowania, wynegocjowania innej kwoty niż w przetargu, braku uzyskania zgody na tytułu prawny dla nieruchomości, itp., zatem z przyczyn uzasadnionych. Na wnioskach o przesuniecie są wskazane uzasadnienia.

W ocenie sądu wyraźnie widać tu rozbieżność między zarzutem z oświadczenia a treścią audytu, wyraźnie wskazującą, iż audyt nie mógł być tu podstawą tego zarzutu. Po pierwsze audyt nie stwierdza tu dokonania zaleceń bez możliwości ich wykonania, tylko zaleca sprawdzić, obiektywną możliwość realizacji. Nie wyklucza to, po weryfikacji, iż jednak możliwość wykonania była (zależy to np. od tego jakie środki osobowe i maszynowe rzuci na front robót wykonawca, a przecież nie wskazuje on tego we wniosku czy umowie, tylko sam szacuje, pod presją kary umownej lub braku zapłaty czy wykona swoje zobowiązanie czy nie). Jak wiadomo z zeznań byłych członków zarządu podejmujących decyzję o rozwiązaniu umowy powoda, żadnych wyjaśnień w tej kwestii z powodem nie było. Natomiast świadkowie – szeregowi pracownicy zaangażowani w proces inwestycji wyjaśnili, z jakich powodów prognozowanie co do terminu zakończenia pracy mogło się zmienić w toku (pogoda, problemy wykonawcze ,zmiany właścicielskie, okoliczności niezależne od stron).

Powód zaś wyjaśnił, a jego zeznania stanowczo potwierdzili zasadniczo wszyscy świadkowie zaangażowani w proces inwestycji, iż absolutnie nie było płacenia za prace niewykonane ani zamawiania prac nierealnych. Każdorazowo wykonawca deklarował, iż dane prace wykona, a już jego sprawą było, jakimi środkami to zrobi. Podkreślenia wymaga, iż inwestycje prowadziły oddziały, to one weryfikowały wnioski.

To w oddziałach dochodziło do zawierania umów na te prace. To z odpowiednimi komórkami oddziałów negocjowali wykonawcy zmianę terminów. Aneksowanie w audycie wskazuje na przesunięcie terminów robót. Audyt nie wyjaśniał, z jakich to przyczyn następowało, w szczególności czy z winy powoda (i w jaki sposób) przecież mogłyby to być przyczyny obiektywne, jakieś trudności w procesie inwestycyjnym – i jak zeznają świadkowie, tak najczęściej było.

Nadto jak wynika z materiału dowodowego, aneksowanie to było z mocą wsteczną bo umowy (których treści nie układał powódka, tylko biuro prawne) dawały możliwość złożenia wniosku o przedłużenie terminu prac nawet na dzień przed terminem. Konieczność weryfikacji takich wniosków (czy przyczyny są obiektywne i można przedłużyć czy zawinione po stronie wykonawcy i wtedy się nie przedłuża) wymagała czasu, siłą rzeczy oznaczając podpisanie aneksu (w razie pozytywnego zweryfikowania wniosku) po terminie z umowy – weryfikacja chwilę trwała. Nie ma w tym jednak nic, co pozwalałoby na przypisanie odpowiedzialności dyscyplinarnej powodowi. Aneksowanie bez weryfikacji, od razu na wniosku, było by błędem i naruszeniem obowiązków pracowniczych (pracownika za to bezpośrednio odpowiedzialnego, najczęściej w oddziale).

Świadkowie stanowczo twierdzili, iż jeśli zlecano prace pod koniec 2014, z planu na 2014r., to tylko wtedy, gdy wykonawca zadeklarował, iż prace te do końca roku wykona. Ne stosowano praktyki zaliczkowego opłacania prac w 2014r. przeznaczonych do wykonania w 2015r. Do każdego zlecenia każdorazowo były komisyjne odbiory, komisje kilkuosobowe, i płatność następowała tylko po odbiorze, zatem po stwierdzeniu, iż prace zostały wykonane. Żadnemu ze świadków, nawet tych wnioskowanych przez stronę pozwaną, nie był znany przypadek zlecenia i odbioru pracy niewykonanej w rzeczywistości.

Zeznania świadków potwierdzają, iż powód bardzo starannie sprawował nadzór nad inwestycjami (np. świadek H. G., warto nadmienić, iż powołany przez pozwaną).

Aneksowanie następowało w sytuacji potwierdzenia wniosku wykonawcy, iż niewykonanie prac w terminie nastąpiło bez jego winy. Strona pozwana nie wykazała, by było inaczej niż wskazują świadkowie. Brak podstaw do przypisania jakiejkolwiek winy powodowi w tym względzie.

Zapis wyrażania zgody na zakupy materiałów bez określania ich przeznaczenia (4c) jest całkowicie chybiony.

Podkreślenia wymaga, iż audyt na stronie 239 (na te zapisy powołuje się pozwana do tego punktu), jak wskazuje się wyżej dotyczy przesunięć majątkowych, nie zakupu materiałów. Dotyczy zatem bardziej 4a, nie 4c jak wskazuje pozwana.

S. K. (k. 820) potwierdził, że kwestia przesunięć w 2014r. była omawiana na posiedzeniach zarządu (z p. Ś., C.) na bieżąco. Świadek C. wręcz stwierdza: „przesunięcia nie musiały być zarządowi wyjaśniane, skąd, dokąd i dlaczego. Były omawiane przy przeglądzie inwestycji. Mieliśmy podsumowanie roku w 2014 r., dokonaliśmy wtedy oceny realizacji zadań za poprzedni rok przez poszczególnych dyrektorów pionów. Ocena powoda wypadła b. dobrze, również w obszarze zarzadzania inwestycjami". Wskazuje to na brak zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p., w zakresie tego zarzuty (pomijając jego niezasadność).

W zakresie inwestycji świadek M. G. przyznał, a był podwładnym powoda, iż powód wymagał regularnego składania raportów tłumaczenia się z niewykonania planu, powód w takiej sytuacji miał pretensje, takie rzeczy były dyskutowane na zarządzie - co świadczy o sprawowaniu należytego nadzoru nad procesem inwestycji (k. 949-950).

Audyt, co stanowczo należy podkreślić, nie formułuje zarzutu wyrażania zgody na zakupy materiałów bez określania ich przeznaczenia – audyt wskazuje jedynie na sporadyczne, niektóre przypadki gdzie wnioski o przesunięcia (nie

wnioski o zakup materiałów!!) nie zawierają precyzyjnej przyczyny. Nic audyt nie mówi o konieczności wskazania przeznaczenia zakupu materiałów. Świadkowie wskazują, iż przy niektórych materiałach, które zakupuje się na bieżąco do magazynu, na zapas jak np. kable, nie sposób określić ich przeznaczenia. Strona pozwana nie wykazała tutaj, w jakich sprawach trzeba było wpisać przeznaczenia (i w jaki sposób, co stanowi wskazanie przeznaczenia: lokalizacja? Opis przydatności? Numer umowy? – tego nie wie sąd, i nie wiedział powód, bowiem strona pozwana tego nie sprecyzowała, tego nie wyjaśnia audyt). Do tego powód wskazał, zaś świadkowie potwierdzili, iż zgodę na zakupy materiałów wydawał dział zakupów który nie podlegał powodowi. Zarzut ten jest wiec chybiony.

Świadczy to o braku merytorycznego przygotowania zarzutów względem powoda, o chaotycznym przypisywaniu mu zdarzeń, które nie wiadomo jak miały wiązać się z jego działalnością, bez wyjaśnień i weryfikacji.

Podkreślenia wymaga niezwykle istotny dla tego zarzutu fakt: wszystkie istotne okoliczności dotyczące inwestycji były omawiane z zarządem, który o wszystkim wiedział, pod koniec roku bardzo często odbywały się posiedzenia zarządu omawiające kwestię przesunięć, o realizacji inwestycji itp. Potwierdzają to ówcześni członkowie zarządu. Oznacza to, iż pozwana nie wykazała zachowania terminu z art. 52 § 2 k.p. do tego zarzutu.

Odnośnie ***zarzutu piątego***, czyli braku nadzoru nad tworzeniem danych dotyczących realizacji przez (...) SA w zakresie realizacji rozbudowy i modernizacji sieci dystrybucyjnej i przekazanie błędnych danych (...) SA na potrzeby konferencji wynikowej, podkreślenia wymaga, iż zarzut ten nie został opisany w audycie. Absolutnie nie można się tu dopatrzeć żadnej winy umyślnej powoda, ani rażącego niedbalstwa po jego stronie.

Po pierwsze nie można nie zauważyć, iż zapytanie o dane wyszło z innej komórki – (...), bezpośrednio do pracownika niższej komórki –(...). Powód nie był wskazany w korespondencji nawet na „cc", czyli do wiadomości. Pracownik sam odpowiedział bezpośrednio pytającemu, również bez wiadomości powoda. Był to ewidentny błąd pracownika tylko pośrednio podległego powodowi, zwykła omyłka liczbowa, nawet w ocenie zachowania tego konkretnego pracownika nieuzasadnione jest stawianie zarzutu dyscyplinarnego, tym bardziej iż była to incydentalna sytuacja, a nie notoryczne zaniedbania, zatem jedynie, można to oceniać jako nienależyte wykonanie zobowiązania. Żadną miara jednak nie może się to przekładać na odpowiedzialność dyscyplinarną powoda. Wymagałoby to uznania, iż powód ma obowiązek czytać wszystkie maile, nawet do niego nie kierowane, żeby zapobiec nieokreślonym nieprawidłowościom w przyszłości, prewencyjnie. Raz, że wymagałoby to on niego specjalnych uprawnień, (dostępu do poczty wszystkich pracowników jego działu), dwa, że byłoby całkowicie nierealne, biorąc pod uwagę jakie tysiące maili dziennie niewątpliwie generuje pozwana spółka.

Podkreślenia wymaga, iż to skrupulatność powoda, który badał raporty w innej sprawie, spowodowała, iż zauważył on ten błąd i udało się poinformować właściwe komórki o tym przed konferencją (tylko slajdy już były wydrukowane).

W żaden sposób w ocenie sądu nie kwalifikuje się to na odpowiedzialność dyscyplinarną powoda. Nie zaniedbał on żadnego swojego obowiązku, po prostu w jednej z pośrednio podległych mu komórek doszło do zwykłego błędu ludzkiego, który to zresztą powód szybko wychwycił. Taka jest rola kierownika – wychwycić, korygować błędy, nadzorować, zarządzać ludźmi, ale kierownik nie może sam robić wszystkiego za wszystkich i sam dyscyplinarnie odpowiadać za każdy błąd popełniony przez inną osobę. Nie można tu stwierdzić żadnego zaniedbania po stronie powoda. Nie naruszył tu żadnego swojego obowiązku. Nie ma jego winy. Sama P. M. słuchana na tę okoliczności wskazuje, iż to sprawa małego kalibru. Zastanawia zatem czynienie z niej zarzutu dyscyplinarnego.

Odnośnie ***zarzutu szóstego***, tj. braku nadzoru nad wykonywaniem zabiegów eksploatacyjnych realizowanych przez Oddziały co doprowadziło do powstania awarii urządzeń elektroenergetycznych, należy zauważyć, iż zarzut ten jest wręcz zdumiewający w kontekście rozwiązania dyscyplinarnego.

Podkreślenia też wymaga, iż zarzut ten nie pochodzi z audytu (k. 815).

Nie sposób zrozumieć, jaka błędną informację przekazał powód pozwanej.

W odpowiedzi na pozew (str. 33) powołuje się pozwana tylko na mail z 5 lipca 2015r.: o treści: „przekazuję informacyjnie aktualny status przygotowania stacji (...) do audytu środowiskowego ((...)) z którego wynika, ze we wszystkich oddziałach wymagane jest przeprowadzenie prac porządkowych na obiektach. Zaplanowane przez dyrektorów departamentów (...) (którzy są odpowiedzialni za to zadanie) terminy zakończenia prac nie przekraczają 17/07/2015 i zapewniają przygotowanie obiektu z odpowiednim marginesem czasowym przed terminem audytu środowiskowego"

Na str. 33 z odpowiedzi na pozew znajduje się stwierdzenie, iż powyższą wiadomość należy uznać za celowe wprowadzenie w błąd zarządu (i tu widzi się odpowiedzialność dyscyplinarną powoda).

Stanowisko to jest zupełnie niezrozumiałe, w ocenie sądu wręcz urąga zasadom logiki. Celowe wprowadzenie w błąd oznacza, iż powód składa nieprawdziwe informacje, po prostu kłamie w tym mailu.

Trudno zrozumieć, w którym miejscu tego emaila znajduje się zarzucane kłamstwo. Czy nieprawdą jest, że ze statusu przesłanego przez powoda przy tym mailu wynika, że we wszystkich oddziałach wymaganie jest przeprowadzenie prac porządkowych na obiektach? Czy nieprawdą jest, że zaplanowane przez dyrektorów departamentów (...) terminy zakończenia prac nie przekraczają 17/07/2015? Czy nieprawdą jest stwierdzenie, iż dyrektorzy (...) są odpowiedzialni za to zadanie? Czy nieprawdą jest, iż termin 17 lipca 2015r. pozwala na przygotowanie obiektu z odpowiednim marginesem czasowym przed terminem audytu środowiskowego?

Brak na to odpowiedzi. W ocenie sądu każde z tych zdań maila polegało na prawdzie i nie ma tu celowego wprowadzania w błąd. Jak pisząc maila 5 lipca powód miał wiedzieć (skoro świadomie wprowadza w błąd zarząd) że np. w jednym obiekcie w P. do 17 lipca osoby odpowiedzialne za to nie usuną roślinności, mimo iż deklarowały, że to zrobią? Gdzie tu celowe wprowadzenie w błąd zarząd tym mailem?.

Z samego faktu, iż ktoś nie wykonał zadania, którego wykonanie wcześniej deklarował w określonym terminie, nie oznacza, iż powód wprowadzał zarząd w błąd, gdy pisał, że są potrzebne prace, że są odpowiedzialne osoby za to, że mają termin na wykonanie tych prac oraz że termin ten jest bezpieczny, tj z odpowiednim marginesem czasowym przed audytem. Gdzie tu kłamstwo powoda, zarzucane mu w odpowiedzi na pozew?.

Podkreślenia wymaga, iż w samej odpowiedzi na pozew strona pozwana przyznaje, iż powód sprawował nadzór nad tym zadaniem, iż dyscyplinował osoby odpowiedzialne. Wynika to też zeznań świadków (np. B.). Sama cytuje maila, gdzie powód prosi o sprawdzenie porządku na stacjach, zwraca uwagę na zauważone niedociągnięcia na dwóch stacjach i wyraźnie wskazuje, iż takie sytuacje nie mogą mieć miejsca. Cóż więcej mógł zrobić w tej sytuacji?

Dalej zarzuca pozwana w odpowiedzi na pozew, iż powód nie przeprowadził należącej do jego obowiązków kontroli obiektów przed przesłaniem do R. P. i S. K. informacji, iż pracę zakończą się do 17 lipca. Zarzut ten zdumiewa. Informację tą słał powód przed terminem zakończenia prac. Oznacza to, iż jeszcze mogły być miejsca, gdzie nie był zachowany porządek – co więcej – we wszystkich oddziałach, jak mail ten wskazał, były miejsca wymagające jeszcze prac. Czy powód miał wtedy 5 lipca miał już sprawdzić, ze wszystko jest zrobione? Jak i dlaczego, skoro termin na dokonanie prac nie upłynął, a sama informacja wskazuje, iż jeszcze są prace do wykonania. Jest to zarzut zupełnie nie zrozumiały. Kontrola przeprowadzona przed terminem wykonania prac, gdy deklarowano, iż pracę będą kontynuowane i zakończa się do 17 lipca, przeprowadzona przed 17 lipca i tak nie mogła zagwarantować, iż jakieś miejsce nie zostanie uporządkowane.

Podkreślenia wymaga, iż z regulaminu organizacyjnego nie wynika, by powód był odpowiedzialny za porządek na obiektach sieciowych. Wręcz przeciwnie eksploatacja majątku w oddziałach i jego utrzymanie spoczywa w pełni na oddziałach. Strona pozwana nie wykazała, by powodowi nałożony został obowiązek sprawdzenia każdej jednej stacji i każdego obiektu. Wręcz przeciwnie – nawet P. K. stwierdza, iż oczekiwała kontroli wyrywkowej. Powód wskazuje, iż kontrował wykonanie zadania poprzez raporty od osób odpowiedzialnym. Potwierdzają to świadkowie. Otrzymał sam raport, w którym dyrektor zapewniał, że na danym obiekcie porządek jest.

W istocie zarzut szósty w ujęciu prezentowanym przez świadków sprowadza się do odpowiedzialności dyscyplinarnej powoda za to, iż w jednym z kilku tysięcy obiektów pozwanej krzaki były za wysokie, lub wykładzina w złym stanie itp..

Zarzucanie czegoś takiego osobie zajmującej stanowisko, na którym z kolei szczeblu odpowiedzialności, jest niepoważne. Nie może powód osobiście odpowiadać za stan każdej trafostacji czy rozdzielni. Powód sprawuje tylko ogólny nadzór nad majątkiem sieciowym ale oczywistym jest, iż biorąc pod uwagę obszar działania, kompetencje muszą być delegowane, inaczej organizacja spółki byłaby niewydolna.

Oczywiście powód może odpowiadać za niedociągnięcia podległych mu ludzi na poziomie organizacyjnym, ale nie w aspekcie dyscyplinarnym.

Tu, jak po raz kolejny należy przypomnieć stronie pozwanej, wymaganie jest wykazanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powoda oraz kwalifikowany stopień winy, a trudno ją powodowi w tym zakresie przypisać.

Umyślność działania powoda można by stwierdzić, gdyby wiedział on, iż w P. jest stacja, gdzie chaszcze są tak wysokie, ze grożą awarią, a ukrył ten fakt przed zarządem. Strona pozwana tego nie wykazała w żaden sposób. Wręcz przeciwnie – z maila w którym dyrektorzy oddziałów deklarują, iż dana stacja jest uporządkowana, wynika, iż powód nie wiedział, ze jest inaczej. Skąd miałby wiedzieć? Powód pracuje w centrali w G., nie w P.. Nie dziwi, iż powód polegał na raporcie od dyrektora oddziału, inaczej przecież nie można funkcjonować, bowiem nie da się zrobić każdej rzeczy za wszystkich pracowników, trzeba delegować kompetencje. Powód polegał na raporcie dyrektora, zatem nie ma umyślności w przekazaniu informacji, iż w tej konkretnej stacji jest porządek. Na dzień 5 lipca powód zresztą nie raportował, gdzie jest porządek, tylko wskazywał, że nie wszędzie jest, ale plan 17 lipca jest realny a dyrektorzy zobowiązani do jego wykonania. Czy strona pozwana wymaga, by powód weryfikował osobiście każda stację z łącznika do maila (gdzie dyrektorzy wskazali stacje uporządkowane, a stacji jest ponad 300).? Przecież jest to niewykonalne, nieracjonalne, żadna realnie myśląca korporacja nie zakłada takich obowiązków na stanowisku na poziomie -1 do zarządu. Przyznaje to choćby J. L., świadek strony pozwanej (k. 1001) (00:41:36 in) i wskazała, iż odczytane mu maile powoda w sprawie owych zabiegów to przykład sprawowania przez powoda nadzoru w tym zakresie. Także świadek B. wskazywał na właściwy nadzór powoda w tym zakresie. Rażące niedbalstwo by było, jakby powód miał oczywiste informacje, sugerujące jakieś nieprawidłowości, a je ignorował. Tego nie wykazano.

Jeśli powód miałby odpowiadać dyscyplinarnie za niewykonanie obowiązków ludzi podlegających dyrektorom oddziałów, mimo wykonania aktów staranności jak np. maile wzywające pracowników do usunięcia roślinności, kontrole niektórych punktów (R. P. przyznał, iż z powodem robił kontrolę niektórych punktów) czyli miałby dyscyplinarnie odpowiadać za nienależyty nadzór w tym zakresie, to tak samo dyscyplinarnie za powoda winien odpowiadać R. P., sprawujący nad nim nadzór w takim samym zakresie, jak powód nad podległymi mu ludźmi.

Jeśli to zdarzenie (wyrosłe krzewy w stacji P.) było tak istotne, to dlaczego pracownik który zaniedbał porządki na tej stacji lub dyrektor departamentu (...) w Oddziale, czy dyrektor tego oddziału nie otrzymali rozwiązania dyscyplinarnego (bynajmniej strona pozwana tego nie podnosiła), tylko powód, dlaczego on, z całego łańcuszka osób zaangażowanych w sprawę? Dlaczego winę powoda pozwana widzi tu większą niż tych osób? Tego pozwana nie wykazała.

Zarzut ten w ocenie sądu jest nieuzasadniony.

Reasumując należy zauważyć, iż w oświadczeniu przewija się wielokrotnie zarzut braku nadzoru i utraty zaufania. Przy tym pozwana nie odróżnia braku nadzoru od nienależytego nadzoru. Żadną miarą nie można zarzucić powodowi braku nadzoru. Przesłuchani w sprawie świadkowie podkreślali skrupulatność, dokładność powoda, podkreślali, iż był on wybitnie merytorycznym pracownikiem, oraz że był bardzo wymagający dla podwładnych. Nigdzie w ocenie sądu nie wykazano, by powód zaniedbał swoje obowiązki nadzorcze umyślnie lub w stopniu rażącego niedbalstwa, wymaganego dla przypisania odpowiedzialności dyscyplinarnej.

Z całą stanowczością stwierdzić też należy, iż kwestia wskazanej w treści przyczyny utrata zaufania jest w powszechnie akceptowanym i jednolitym orzecznictwie uznawana za przyczynę wypowiedzenia umowy, nie zaś rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powoływanie się zatem na utratę zaufania przy rozwiązaniu dyscyplinarnym jest całkowicie nie na miejscu i samo przez się wskazuje na brak zasadności takiej przyczyny

..

Strona pozwana nie udowodniła ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, nie udowodniła stopnia winy powoda wskazującego na umyślność lub rażące niedbalstwo, szereg przyczyn wskazała w sposób niekonkretny, nieprecyzyjny, co nie spełnia wymogów formalnych oświadczenia (np. zarzut 3 i 4), co do części zdarzeń opisanych w odpowiedzi na pozew strona pozwana przekroczyła nadto termin z art. 52 § 2 k.p. (np. zarzut 4), lub nie wskazała ich w wypowiedzeniu (zarzut D., do tego też przekraczający 52 § 2 k.p.).

Powyższe prowadzi do wniosku, iż pozwana, która z zupełnie nieuzasadnionych przyczyn, a raczej z arbitralnej, subiektywnej decyzji nowego zarządu, który widocznie chciał współpracować z nowymi, sobie zaufanymi ludźmi, chciała powoda usunąć z organizacji, ale bez konieczności wypłaty obiecanej mu w umowie o pracę odprawy, stąd rozwiązanie dyscyplinarne, oparte na wyolbrzymionych, nieprawdziwych, niekonkretnych i niezasadnych zarzutach.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Na podstawie zaś art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Mając na uwadze okoliczności niniejszej sprawy, w ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem obowiązujących w tej mierze przepisów.

Wobec powyższego Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 87.000 zł brutto (stanowiącą równowartość trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia powoda, któremu z racji stażu przysługiwało trzymiesięczne wynagrodzenie).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak w pkt I wyroku na podstawie art. 56 § 1 w zw. z art. 58 k.p.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie od odszkodowania sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c., jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Powód domagał się odsetek od dnia wniesienia pozwu – co nastąpiło dnia 2 września 2015r.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 06 marca 2003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 grudnia 2004r., I PK 97/04 .

Jako że doręczenie odpisu pozwu nastąpiło w dniu 14 września 2015r. (k. 620), to pracodawca pozostaje w opóźnieniu od 15 września 2015r. i tak tez sąd zasądził odsetki w wyroku. marca.

Wobec powyższego sąd do co pozostałej części odsetek, za okres od wniesienia pozwu do jego doręczenia, oddalił powództwo w punkcie II wyroku.

W tym samym punkcie sąd oddalił również powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, albowiem było ono przedwczesne. Dotyczyło ono zmiany w zakresie sposobu rozwiązania stosunku pracy – z oświadczenia pracodawcy bez wypowiedzenia na oświadczenie pracodawcy za wypowiedzeniem.

Na chwilę wyrokowania brak jest podstawy do sprostowania świadectwa pracy. Świadectwo oddaje rzeczywisty sposób rozwiązania stosunku pracy – było nim rozwiązanie przez oświadczenie pracodawcy bez wypowiedzenia. Świadectwo pracy zatem na chwile wyrokowania odpowiada rzeczywistości, przedstawia rzeczywisty sposób rozwiązania stosunku pracy (abstrahując od jego zasadności czy zgodności z prawem – świadectwo stwierdza tylko stan faktyczny). Brak jest podstaw do jego sprostowania.

Zgodnie z art. 97 ust. 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

Z powyższego przepisu wynika, iż obowiązek pracodawcy zamiany treści świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania, aktualizuje się dopiero z dniem uprawomocnienia się orzeczenia sądu zasądzającego odszkodowanie. Dopiero w razie niewydania pracownikowi nowego świadectwa w miejsce dotychczasowego po uprawomocnieniu się niniejszego wyroku, powód będzie mógł się domagać realizacji tego obowiązku, a w razie jego braku, wystąpić z odpowiednim powództwem.

W punkcie III wyroku sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1080 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów wynika z treści przepisu § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013 poz 490 ze zm w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), zgodnie z którym opłata stanowiące podstawę zasądzenia przez sądy kosztów zastępstwa prawnego w sprawie dotyczącej przywrócenia do pracy wynosi 180 zł.

Zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18, stawka ta ma zastosowanie także do żądania odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawe rozwiązanie stosunku pracy. Podkreślenia wymaga, iż tej uchwale Sąd Najwyższy nadał moc zasady prawnej. Pogląd ten został podzielony także w postanowieniu SN z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, w postanowieniu z 26 lipca 2011, I PZ 28/10, z dnia 18 września 2012r. II PZ 117/12, oraz 20 września 2011r. I PZ 20/10. Z powyższych względów sąd nie mógł uwzględnić wniosku strony powodowej, opierającego się na wskazaniu stawki liczonej od wartości przedmiotu sporu.

Niemniej jednak, biorąc pod uwagę charakter, stopień skomplikowania i obszerność sprawy, sąd na mocy § 2 cytowanego rozporządzenia, który stanowi, iż zasądzając opłatę za czynności radcy prawnego z tytułu zastępstwa prawnego, sąd bierze pod uwagę niezbędny nakład pracy radcy prawnego, a także charakter sprawy i wkład pracy radcy prawnego w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia, z tym że opłata ta nie może być wyższa niż sześciokrotna stawka minimalna ani przekraczać wartości przedmiotu sprawy, zasądził powodowi zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej. Sąd miał tu na względzie stopień skomplikowania sprawy, fakt, iż sporne były i przyczyny rozwiązania stosunku pracy i spełnienie warunków formalnych oświadczenia o rozwiązaniu umowy, obszerność podstępowania dowodowego – sprawa zajęła cztery pełne dni wokandowe, dwa po pół dnia oraz jeden godzinny termin, co stanowi ogromny nakład czasu, do tego uwzględnić należy czas i nakład pracy związany z tworzeniem pism procesowych, które składane były w niniejszej sprawie. Powyższe wskazuje, iż maksymalna dopuszczalna w tej sprawie stawka 1080 zł jest co najmniej adekwatna do nakładu pracy włożonego w reprezentowanie strony w niniejszej sprawie.

Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w zakresie oddalonego powództwa o sprostowanie świadectwa, biorąc pod uwagę, iż roszczenie zostało oddalone nie z powodu jego niezasadności, a jego przedwczesności. W takich okolicznościach uzasadnione jest skorzystanie z instytucji art. 102 k.p.c., (por. treść wyroku SN z 5 maja 1967r, III PRN 78/67, OSNC 1968/11/185, zgodnie z którym oddalając powództwo ze stosunku pracy na skutek prekluzji (tu analogicznie: przedwczesności), sąd może nie obciążać powoda kosztami procesu (art. 102 k.p.c.)), tym bardziej, iż zasądzone na rzecz powoda wynagrodzenie jego pełnomocnika i tak nie oddaje w pełni poświęconego nakładu czasu i pracy w niniejszej sprawie (a tylko musiało być ograniczone do górnej granicy stawki).

Strona pozwana zobowiązana jest też, do zwrotu poniesionych przez powoda kosztów sądowych – opłaty od pozwu w kwocie 4350 zł (uiszczona k. 619) wyliczonej zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm), w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c., bowiem to strona pozwana jest stroną przegrywającą sprawę.

W punkcie IV sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477^2 § 1 k.p.c., z którego wynika, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.