

Sygn. akt VI P 624/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ Dnia 30 stycznia 2019 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Beata Piórek

Ławnicy Kazimierz Mechowski Krystyna Markisz

Protokolant Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2019 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa R. H.

przeciwko (...) SA z siedzibą w G.

o przywrócenie do pracy

I. Przywraca powoda R. H. do pracy w pozwanej (...) SA z siedzibą w G. na poprzednich warunkach pracy i wynagrodzenia.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 16 679 zł / szesnaście tysięcy sześćset siedemdziesiąt dziewięć złotych / tytułem zwrotu opłaty sądowej oraz 540 zł / pięćset czterdzieści złotych / tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 624/17

UZASADNIENIE

Powód R. H. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. z siedzibą w G. o przywrócenie do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 05 maja 2008 r. do dnia 19 września 2017 r. w wymiarze pełnego etatu, ostatnio na stanowisku Dyrektora Departamentu (...) z miesięcznym wynagrodzeniem brutto uwzględniającym wszelkie jego składniki w wysokości 27.797,67 zł. W dniu 19.09.2017 r. powodowi wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazano rażące nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydawnictwa (...), tj. niegospodarność ze strony powoda związaną z działalnością nadzorowanego przez niego wydawnictwa. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzedzone było konsultacją związkową. Pismem z dnia 14 września 2017 r. Niezależny Związek Zawodowy (...), wyraził zastrzeżenia i sprzeciw co do wskazanych przez pracodawcę zamiarów. Zdaniem powoda przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia są nieuzasadnione, nierzeczywiste, naruszają przepisy art. 186⁽⁸⁾ § 1 pkt 2 k.p., art. 52 § 2 k.p. a również zwolnienie go z pracy stoi w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego. Nadmieniono, że w okresie od dnia 1 sierpnia 2016 r. do końca roku 2016 powód był Dyrektorem Departamentu (...). Z kolei dopiero od dnia 2 stycznia 2017 r. zarządzanie kwartalnikami (...) powierzone zostało departamentowi na czele którego stał powód. W okresie od 19 kwietnia 2016 r. do 31 lipca 2016 r. powód był Zastępcą Dyrektora Departamentu (...). W okresie od dnia 18 kwietnia 2016 r. do dnia 02 stycznia 2017 r. zarządzanie kwartalnikami (...) powierzone zostało Departamentowi (...) na czele którego stał J. C.. W okresie od dnia 1 września 2015 r. do dnia 18 kwietnia 2016 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Wydziału (...). Od dnia 1 września 2015

r. do dnia 18 kwietnia 2016 r. nadzór nad wydawnictwem (...) i zarządzanie kwartalnikiem powierzone zostało Departamentowi(...) na czele którego stał M. S.. Wskazano, że w tym czasie zarządzanie wydawnictwem powierzono Wydziałowi (...), którego dyrektorem był wówczas powód. Jednak zaznaczono, że powód wówczas nie posiadał pełnomocnictw do zawierania w imieniu spółki żadnych umów, czy też zleceń do umów ramowych. Tym samym powód od dnia 1 września 2015 r. do dnia 18 kwietnia 2016 r. jako Dyrektor Wydziału (...) nie nadzorował wydawnictwa (...). W okresie od dnia 1 stycznia 2015 r. do dnia 31 sierpnia 2015 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu (...)i we wskazanym okresie faktyczny nadzór nad kwartalnikiem sprawowany był przez M. S. zajmującego stanowisko Dyrektora (...). Konkludując powód nie sprawował w latach 2015-2016 nadzoru nad wydawnictwem (...), a sprawowali go M. S. i J. C.. Nadto zaznaczono, że w latach 2015-2016 powód zawarł jedynie dwie umowy zlecenia z siedmiu, pomiędzy pozwaną, a (...) R. R. na wydanie numerów kwartalnika (...). Przy czym wszystkie umowy zawierane były w efekcie obowiązywania od dnia 18 maja 2011 r. umowy ramowej o wydruk kwartalnika naukowego. Natomiast powód nigdy nie posiadał kompetencji do ingerowania w obowiązywanie ww. umowy ramowej. Powód zarzucił pozwanemu, że ten nie wykazał, na jakiej podstawie obliczył średni koszt druku. Podkreślono, że stan archiwum kwartalnika (...) zinwentaryzowany przez pozwanego na 11.280 egzemplarzy nie dotyczy tylko działalności w latach 2015-2016, a całego okresu działalności wydawnictwa tj. lat 2009-2017. Natomiast w latach 2015-2016 trafiło do archiwum ok. 3.000 egzemplarzy. Natomiast polityka prowadzenia w archiwum była zapoczątkowana za kadencji Prezesa Zarządu M. B. (1). W ocenie powoda chybione są także zarzuty odnoszące się do współpracy pozwanej spółki z firmą (...), albowiem także w tym wypadku warunki określa umowa ramowa z 2 listopada 2011 r. oraz kolejna umowa ramowa z 11 grudnia 2015 roku, która przewidywała optymalizację kosztów. Powód wspominał także, że audyt przeprowadzony na zlecenie (...) S.A. w zakresie funkcjonowania wydawnictwa (...) na obszarze współpracy z (...) nie wykazał nieprawidłowości. Powód zauważył, że w niedającej się pogodzić sprzeczności ze sobą stoi z jednej strony stawianie mu przez pracodawcę zarzutu niegospodarności w latach 2015-2016, z drugiej zaś nagradzanie go za 100% realizację nakładanego na niego obowiązków w tych samych latach i nagradzanie go za to finansowo. Odnosząc się do naruszenia art. 52 § 2 k.p. wskazano, iż przyczyny na jakie powołał się pozwany przy rozwiązaniu umowy, były mu znane znacznie wcześniej, aniżeli miesiąc przed rozwiązaniem umowy. Ustosunkowując się do naruszenia art. 186⁽⁸⁾ § 1 pkt 2 k.p. powód podał, że w dniu 6 września 2017 r. złożył pracodawcy spełniający wszelkie wymagane prawem wymogi - wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy z powołaniem się na ww. podstawę prawną i zawnioskował rozpoczęcie skróconego wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 27 września 2016 r. do dnia 26 września 2018 r. Zdaniem powoda pracodawca specjalnie rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, podając nieuzasadnioną i nieprawdziwą przyczynę, po to , aby ominąć przepisy o szczególnej ochronie stosunku pracy, co narusza zasady współzycia społecznego i stanowi nadużycie prawa. Nadto R. H. argumentował, iż rozwiązanie z nim umowy było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego (pozew k. 2-39).

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) SA w G. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany argumentował, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy jest prawdziwa i stanowi uzasadnioną podstawę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podano, że rażące nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydawnictwa (...) stwierdzone zostały po przeprowadzeniu przeglądu jego działalności za lata 2015-2016. Zdaniem pozwanego pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę spełnia wszelki wymogi formalne, jakiemu powinno odpowiadać oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Zaznaczono, że rozwiązując z powodem umowę o pracę, pracodawca zachował miesięczny termin, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p. Początkowym momentem uzyskania przez pozwanego wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę należy uznać chwilę, w której zarząd spółki otrzymał raport wstępny z dnia 11 września 2017 r. dotyczący analizy bieżącej działalności (...), który ujawnił nieprawidłowości w nadzorze wydawnictwem. Odnosząc się do kwestii nadzoru na wydawnictwem wskazano, że R. H. do 31 lipca 2016 r. był Zastępcą Dyrektora Departamentu(...), a od 1 sierpnia 2016 r. Został dyrektorem tego departamentu. Natomiast wcześniej do 19 maja dyrektorem był M. S.. Przyznano, że zamówienia dla (...) R.R.stanowiły realizację umowy ramowej zawartej pomiędzy (...) S.A. a tym przedsiębiorcą. Zaznaczono, że trudno sobie wyobrazić, iż powód jako zastępca, a następnie dyrektor departamentu nie miał wiedzy o stanie spraw w wydawnictwie, tym

bardziej, że pełnił również funkcję zastępcy redaktora naczelnego. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym do kompetencji R. H. należało zarządzanie kwartalnikiem (...), co oznacza, że efektywne gospodarowanie budżetem wydawnictwa oraz współpraca z zewnętrznymi dostawcami usług, były jednym z kluczowych i podstawowych obowiązków menadżerskich powoda. Pozwany podkreślił, że powód należał do grupy pracowników najwyższego szczebla. Z zajmowanym przez niego stanowiskiem wiązała się nie tylko szeroka odpowiedzialność, ale wysokie wynagrodzenie, pozwalające przy ocenie jego działań przez pracodawcę stawiać wyższe kryteria wymagań. Zdaniem pozwanego argumentacja powoda jakoby jego przełożeni, ewentualnie podwładni powinni być adresatami zarzutów wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zasługuje na uwzględnienie. Tym samym powód nie może aktualnie zwalniać się z odpowiedzialności za określone działania tylko z tej przyczyny, że osobiście, własnym podpisem, nie sygnował poszczególnych dokumentów (umów ramowych, zamówień itp.). Podano, że analiza kosztu wydruku kwartalnika spowodowana była optymalizacją kosztów związanych z wydawnictwem (...). Oferty zostały zebrane w okresie maj-czerwiec 2017 r. i dotyczyły ilości 1000 sztuk kwartalnika. Nie dotyczyły one konkretnego numeru, tylko oferty na wydruk danej ilości sztuk. W ocenie pozwanego koszty związane z wydawnictwem (...) można w szybki i prosty sposób obniżyć, zaś Firma (...) nie oferuje konkurencyjnych cen. Zmiana rodzaju papieru oraz gramatury, na którym drukowany jest kwartalnik i wolumenu wydruku pozwoli w dużym stopniu obniżyć koszty związane z wydawnictwem (...), czego powód zaniechał. Nadmieniono, że powód od 2011 r. pełnił funkcję zastępcy redaktora naczelnego, co oznacza że doskonale orientował się w sytuacji wydawnictwa, a pomimo to nie podejmował żadnych działań, aby uzdrowić jego sytuację. Odnośnie współpracy z (...) wskazano, że świadczone przez ten podmiot usługi mogłyby być realizowane przy wykorzystaniu kompetencji i zasobów, które posiada Grupa (...), co pozwalałoby obniżyć koszty związane z wydawnictwem. Zauważono, że powód wśród załączonych do pozwu dokumentów, pominął podpisaną przez siebie umowę ramową o świadczenie usług modernizacyjnych serwisu internetowego zawartą w dniu 13 września 2016 r. jak również dwa protokoły odbioru prac. Odnośnie do twierdzeń powoda o przyznanych nagrodach oraz dyplomach wskazano, że nie miały one żadnego związku z przedmiotem niniejszego postępowania, gdyż nie dotyczyły wydawnictwa (...). Zaznaczono, że Departament (...), którego powód był dyrektorem powstał w momencie zatwierdzenia przez Radę Nadzorczą (...) S.A. regulaminu organizacyjnego z dnia 9 kwietnia 2016 r. Departament ten był następcą Departamentu (...) i od dnia 1 sierpnia 2016 r. na dyrektora tego departamentu został powołany powód. Następnie w dniu 20 kwietnia Rada Nadzorcza zatwierdziła regulamin organizacyjny na podstawie którego powołano Departament (...), który powstał w wyniku połączenia Departamentu (...) oraz Departamentu (...). Nadto podano, że zgodnie z polityką kadrową pozwanego, nawiązanie współpracy z osobami na wyższych stanowiskach kierowniczych następuje na podstawie umów o świadczenie usługi zarządzania (tzw. kontrakty menadżerskie), z tego też względu przywrócenie powoda do pracy jest nie tylko niecelowe, ale i niemożliwe (odpowiedź na pozew k. 309-316).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

R. H. od dnia 5 maja 2008 r. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w G. na stanowisku Kierownika Wydziału (...) w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, wcześniej od 25 11 2005r. w (...) SA, przeszedł do pracy w pozwanej spółce na mocy porozumienia z dnia 29 04 2008r. zachowując nabyte uprawnienia pracownicze.

W okresie od 1 01 2009r. do 31 08 2009r. powód zajmował stanowisko Kierownika Działu (...), zaś od 1 09 2009r. do 31 10 2011 Kierownika Działu(...), od 1 11 2011r. do 22 04 2014. Dyrektora Departamentu (...), od 23 04 2014r. 31 08 2015r. Dyrektora Departamentu (...) od 1 09 2015r. do 18 04 2016r. Dyrektora Wydziału (...), od 19 04 2016r. do 31 07 2016r. Zastępcy Dyrektora (...), zaś od 1 08 2016r. Dyrektora Departamentu (...)

(...) S.A. postanowiła stworzyć wysokiej klasy kwartalnik naukowy energetyków (...). Kwartalnik był jedną z najbardziej wyrazistych aktywności (...)w zakresie (...) ((...)). Spółce zależało na dobrej jakości merytorycznej czasopisma, ale także graficznej w związku z tym w dniu 18 maja 2011 r. (...) S.A. zawarła z R.R. prowadzącym przedsiębiorstwo pod firmą (...) R. R. (dalej (...)) umowę ramową o wydruk kwartalnika naukowego. Kompetencję w zakresie zawarcia umowy ramowej posiadał zarząd spółki, zatem ten organ dokonał ostatecznie wyboru drukarni. Na podstawie decyzji Prezesa Zarządu M. B. (1) utworzono w 2011 roku archiwum przeznaczone do przechowywania dodatkowych egzemplarzy kwartalnika. Kolejni prezesi nie zmienili tej praktyki. Prowadzenie archiwum miało

na celu utrzymywanie stosownej liczby egzemplarzy, przekazywanej następnie organizatorowi wydarzenia, które objęte były patronatem lub sponsoringiem spółki, a zarazem patronatem medialnym wydawnictwa. (...) S.A. w ramach promocji przekazywała około 100-200 egzemplarzy organizatorom takich wydarzeń. Pierwsze 10 numerów kwartalnika wydanych zostało w języku polskim i angielskim w osobnych egzemplarzach. W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. R. H. zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu(...). W tym czasie zarządzeniem Dyrektora Zarządzającego Spółki (...)S.A. Nr (...) z dnia 22 kwietnia 2014 r. wprowadzono u pozwanego Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstwa Spółki(...)Spółka Akcyjna, który został zatwierdzony uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej z dnia 7 marca 2014 r. Wymieniony akt nie regulował kwestii zarządzania kwartalnikiem (...). Faktyczny nadzór nad wskazanym wydawnictwem sprawował M. S., który zajmował stanowisko Dyrektora (...). Departament kierowany przez powoda wchodził w skład Centrum (...), jednak R. H. nie posiadał pełnomocnictw do zawierania umów w zakresie wydawnictwa (...). Osobą bezpośrednio zajmująca się procesem wydawniczym od strony organizacyjnej był podwładny powoda J. S. specjalista ds. publikacji naukowych.

(dowód: umowa o pracę cz. b akt osobowych, świadectwo pracy k. 4 cz c akt osobowych , zarządzenie Dyrektora Zarządzającego Spółki (...)S.A. Nr (...) z dnia 22 kwietnia 2014 r. k. 128, Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki (...) Spółka Akcyjna k. 130-149, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, zeznania świadka M. S. k. 487-489 płyta k. 495 czas 02:00:48-02:46:08, zeznania świadka E. Z. k. 501-502 płyta k. 505 czas 00:06:48-00:25:13)

W okresie od 1 września 2015 r. do 18 kwietnia 2016 r. R. H. zajmował stanowisko Dyrektora Wydziału (...). W tym czasie zarządzeniem Dyrektora Zarządzającego Spółki (...) S.A. Nr (...) z dnia 24 sierpnia 2015 r. wprowadzono u pozwanego Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki(...) Spółka Akcyjna, który został zatwierdzony uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej z dnia 8 sierpnia 2015 r. Powyższy akt obowiązywał od dnia 1 września 2015 r. Na podstawie § 13 ust. 3 pkt 3 lit. g ww. regulaminu nadzór i zarządzanie kwartalnikiem (...) wykonywał Departament (...), którym kierował M. S.. Od dnia 1 września 2015 r. w pozwanej spółce obowiązywał także „Szczegółowy zakres zadań komórek organizacyjnych w (...) S.A. Część III Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki (...) S.A”. stanowiący załącznik Nr(...) do Zarządzenia nr(...) Dyrektora Zarządzającego (...) S.A. z dnia 1 września 2015 r. Zgodnie z § 5 pkt 1 lit. d wskazanego dokumentu nadzór na funkcjonowaniu obszaru(...)sprawował Departament(...), którego dyrektorem wówczas był M. S.. Natomiast stosownie do § 5 ust. 1 pkt 2 lit. e omawianego dokumentu zarządzanie wydawnictwem(...) powierzono Wydziałowi (...). Wydział kierowany przez powoda wchodził w skład Departamentu (...). Kompetencję do zawierania umów posiadał Dyrektor Departamentu (...), zaś powód nie posiadał pełnomocnictwa w zakresie zawierania umów w zakresie wydawnictwa (...).

(dowód: zarządzenie Dyrektora Zarządzającego Spółki (...) S.A. Nr (...) z dnia 24 sierpnia 2015 r. k. 95, Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki(...) Spółka Akcyjna k. 96-115, Szczegółowy zakres zadań komórek organizacyjnych w (...) S.A. Część III Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki (...)S.A. k. 116-127, przesłuchanie R. H. k 510-512v - płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, zeznania świadka M. S. k. 487-489 płyta k. 495 czas 02:00:48-02:46:08)

W okresie od 19 kwietnia 2016 r. do dnia 31 lipca 2016 r. R. H. zajmował stanowisko Zastępcy Dyrektora Departamentu (...). Powód posiadał w tym czasie pełnomocnictwo do zawierania umów do kwoty 50.000 zł netto Na podstawie zarządzenia Dyrektora Zarządzającego Spółki (...)S.A. Nr (...) z dnia 18 kwietnia 2016 r. wprowadzono u pozwanego Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki(...) Spółka Akcyjna, który został zatwierdzony uchwałą nr(...) Rady Nadzorczej z dnia 9 kwietnia 2016 r. Powyższy regulamin obowiązywał od dnia 18 kwietnia 2016 r. Na podstawie § 14 ust. 2 pkt 2 lit. g ww. regulaminu zarządzanie kwartalnikiem (...) powierzone zostało Departamentowi (...), którego dyrektorem był J. C.. Stosownie do § 13 ust. 2 pkt 10 regulaminu, w zakres obowiązków departamentu kierowanego przez powoda odnośnie kwartalnika była **jedynie współpraca** przy wydawaniu (...)

(dowód: zarządzenie Dyrektora Zarządzającego Spółki (...) S.A. Nr (...) z dnia 18 kwietnia 2016 r. k. 70, Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki (...)Spółka Akcyjna k. 71-94, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas

00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, częściowo zeznania świadka J. C. k. 489-493 płyta k. 495 czas 02:48:34-04:40:54)

W okresie od 1 sierpnia 2016 r. do końca roku 2016 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu(...). Powód posiadał w tym czasie pełnomocnictwo do zawierania umów do kwoty 50.000 zł netto. W dniu 1 października 2016 zaczął obowiązywać u pozwanego Regulamin Organizacyjny (...) S.A. przyjęty uchwałą nr (...) Zarządu Spółki (...) S.A. z dnia 7 września 2016 r. zatwierdzony uchwałą nr(...) Rady Nadzorczej (...) S.A. z dnia 20 września 2016 r. na podstawie którego zarządzanie kwartalnikiem (...)weszło w zakres obowiązków departamentu, na którego czele stał powód. W ramach Departamentu (...) funkcjonowały dwa wydziały, kwestia związana z wydawnictwem kwartalnika należała do wydziału, którym kierował J. S.. Powyższy regulamin obowiązywał do dnia 2 stycznia 2017 r. i zarządzeniem Dyrektora Zarządzającego Spółki (...) S.A. Nr (...) z dnia 2 stycznia 2017 r. wprowadzono u pozwanego Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki (...)Spółka Akcyjna, który został zatwierdzony uchwałą nr(...) Rady Nadzorczej z dnia 20 grudnia 2016 r. Powyższy regulamin wszedł w życie w dniu 2 stycznia 2017 r. Na podstawie § 10 ust. 2 pkt 5 ww regulaminu zarządzanie kwartalnikiem A. E. powierzone zostało Departamentowi(...).

(dowód: zarządzenie Dyrektora Zarządzającego Spółki (...) S.A. Nr (...) z dnia 2 stycznia 2017 r. k. 46, Regulamin Organizacyjny Przedsiębiorstw Spółki(...) Spółka Akcyjna, k. 47-69, uchwała zarządu nr (...) z dnia 29 lipca 2016 r. k. 355, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, częściowo zeznania świadka J. C. k. 489-493 płyta k. 495 czas 02:48:34-04:40:54)

Na podstawie zawartej z (...)umowy ramowej poszczególne zlecenia druku kwartalnika były wykonywane w oparciu o ściśle przyjęte parametry wynikające z załącznika nr (...) do tejże umowy. Jedynie osoby posiadające stosowne pełnomocnictwo mogły występować z zamówieniami do drukarni. Przedstawiciele pozwanego mogli negocjować cenę jedynie w oparciu o objętość danego kwartalnika, która wynosiła od 70 do ponad 200 stron. Ustalony na takiej podstawie średni koszt druku jednego egzemplarza nigdy nie zbudził zastrzeżeń ze strony zarządu spółki. W latach 2015-2016 wydano 7 numerów omawianego czasopisma naukowego. Pierwsze cztery zamówienia z tego okresu złożył M. S. jako Dyrektor Centrum (...), a potem Dyrektor Departamentu (...), zaś piąte zamówienie złożyli członkowie zarządu. R. H. na podstawie udzielnych mu pełnomocnictw złożył szóste zamówienie z dnia 1 sierpnia 2016 roku oraz siódme z dnia 7 listopada 2016 roku. Standardowy nakład kwartalnika(...) wynosił około 1000 egzemplarzy. Spółka na podstawie listy dystrybucji rozprowadzała około 600-700 egzemplarzy do uczelni, szkół, różnych instytucji, zaś do archiwum trafiało około 300-400 sztuk. W jednym roku do archiwum kierowano około 1500 egzemplarzy. W latach 2015-2016 do archiwum trafiło około 3000 egzemplarzy kwartalnika.

(dowód: zamówienia wydruku kwartalnika k. 150-156, umowa ramowa o wydruk kwartalnika naukowego k. 157-159, załącznik do umowy ramowej k. 160, pełnomocnictwo nr (...) k. 163, pełnomocnictwo nr (...) k. 164, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, zeznania świadka M. S. k. 487-489 płyta k. 495 czas 02:00:48-02:46:08, zeznania świadka M. B. (2) k. 502-503 płyta k. 505 czas 00:25:13-00:41:12, częściowo zeznania świadka J. C. k. 489-493 płyta k. 495 czas 02:48:34-04:40:54, zeznania świadka E. Z. k. 501-502 , czas od 00:06:48 do 00:25:13)

Pozwana spółka zawarła z A. F. prowadząca działalność gospodarczą pod firmą (...) A. F. (dalej (...)) w dniu 2 listopada 2011 r. umowę zlecenia, której celem była promocja na łamach serwisu kwartalnika (...), obsługa serwisu (...) w którym dostępne były wszystkie wydania numerów (...), jak również informacje związane z branżą energetyczną, oraz wskazane w umowie działania z zakresu public relations. Na podstawie ww. umowy strony ustaliły comiesięczne ryczałtowe wynagrodzenie w kwocie 4.000 zł. Do składania i przyjmowania oświadczeń oraz zawiadomień związanych z wykonaniem powyższej umowy upoważnieni byli ze strony pozwanego R. H. i J. S.. W okresie obowiązywania omawianej umowy zlecenia tj. do dnia 31 grudnia 2015 r. z wystawioną fakturą przez(...) w latach 2015-2016, łączył się comiesięczny raport z wykonanych prac. W dniu 11 grudnia 2015 r. pozwany zawarł z (...)umowę ramową, w której zmieniono przyjęty w umowie zlecenia system rozliczeń, poprzez wprowadzenie części ryczałtowej w wysokości 7.000 zł rozliczanej kwartalnie oraz części zmiennej, realizowanej na podstawie zleceń i uzależnionej od iloczynu stawki godzinowej w kwocie 150 zł i liczby godzin pracy lub w zamian za wykonane usługi

ustalono wynagrodzenia ryczałtowego zgodnie z zaakceptowaną ofertą. Z opcji części zmiennej korzystać mogły także inne komórki organizacyjne pozwanego. Umowa ramowa zaczęła obowiązywać od dnia 1 stycznia 2016 r. i została zawarta na czas nieokreślony. Zgodnie z § 5 omawianej umowy do składania zleceń uproszczonych do kwoty 1.000 zł w imieniu pozwanej spółka upoważniony był J. S., zaś zlecenia standardowe były składane zgodnie z zasadą reprezentacji obowiązującej u pozwanego. Szczegółowy wykaz czynności obsługi serwisu określał załącznik nr 1 do umowy ramowej. Od wejścia w życie umowy ramowej podstawą odbioru usługi obsługi systemu był każdorazowo protokół odbioru. Kompetencje do zawierania umowy ramowej z(...) i jej wypowiedzania posiadał tylko zarząd. Wydatki w latach 2015-2016 na działalność poligraficzną i związana z firmą (...) malały i mieściły się każdorazowo w budżecie pozwanego.

(dowód umowa zlecenia wraz z załącznikiem k. 178-185, umowa ramowa o świadczenie usług z dnia 11 grudnia 2015 r. wraz z załącznikami k. 186-196, faktury VAT wystawione przez (...) wraz z akceptacją k. 197-234, raporty z prac(...) za okres grudzień 2014-styczeń 2016 k. 235-246, protokoły odbioru k. 247-270, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, zeznania świadka M. S. k. 487-489 płyta k. 495 czas 02:00:48-02:46:08, częściowo zeznania świadka J. C. k. 489-493 płyta k. 495 czas 02:48:34-04:40:54)

(...) S.A. na podstawie umowy z dnia 5 lipca 2016 r. zlecił zewnętrznemu podmiotowi (...) Sp. z o. o. (...) sp. k. (dalej (...)) wykonanie audytu. (...) w dniu 18 listopada 2016 r. sporządził raport końcowy pt. Identyfikacja i ocena potencjalnych scenariuszy nadużyć wraz z przeglądem mechanizmów kontrolnych w (...) S.A., w którym analizowano także funkcjonowanie wydawnictwa (...) w obszarze współpracy z firmą (...). Powyższy audyt poza wskazaniem, że sprawozdanie i faktura z dnia 29 kwietnia 2016 r. wystawiona została przez innym podmiot, nie wykazała nieprawidłowości.

(dowód: Identyfikacja i ocena potencjalnych scenariuszy nadużyć wraz z przeglądem mechanizmów kontrolnych w (...) S.A. k. 326-354)

Na wiosnę 2017 roku na zlecenie zarządu J. C. polecił J. S. przedstawienie optymalizacji budżetu wydawnictwa. J. S. w dniu 5 kwietnia 2017 roku przesłał drogą e-mail wiceprezesowi zarządu ds. operacyjnych - B. K. szczegółowe wyjaśnienia i dokumentację odnośnie procesu wydawniczego. Następnego dnia 20 kwietnia 2017 r. K. J. przesłał między innymi J. C. Dyrektorowi Departamentu (...) kolejne informacje i dokumentację w tym zakresie, jak również dokument potwierdzający wykonanie budżetu. Nadto polecono J. S. aby wysłał zapytania ofertowe do drukarni, opierając się na jednym parametrze w postaci ilości stron. W odpowiedzi jedna z drukarni wskazała, iż jest stanie złożyć ofertę w wysokości 15 zł za sztukę kwartalnika. W tym też czasie T. K. przeliczył stan egzemplarzy zalegających w archiwum i mnożąc ilość egzemplarzy przez ilość kartonów otrzymał liczbę 11.280 sztuk. Na podstawie tak zebranych danych T. K. przekazał wyniki przeprowadzonej analizy działalności wydawnictwa J. C., zaś ten na przełomie lipca i sierpnia przedstawił je zarządowi. W 2017 roku zarząd złożył co najmniej dwa zamówienia firmie (...) na wydruk numerów 29 i 30 kwartalnika.

(dowód: korespondencja e-mail k. 288-295, k. 440-441, zamówienia wydruku k. 161-162, zamówienia wydruku z 2017 r. k. 403, 405, faktura VAT k. 404, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06, zeznania świadka J. S. k. 481-487 płyta k. 495 czas 00:03:52-01:59:09, częściowo zeznania świadka J. C. k. 489-493 płyta k. 495 czas 02:48:34-04:40:54)

W dniu 31 marca 2016 r. R. H. otrzymał premię motywacyjną za wykonaną pracę w roku 2015. U powoda jako jedynego dyrektora w spółce zarekomendowano 100 % realizacji celów w roku 2016. W dniu 10 listopada 2016 r. powód otrzymał z tego tytułu nagrodę pieniężną. W latach 2015-2016 powód był także nagradzany przez zarząd dodatkowymi nagrodami finansowymi. W dniu 8 stycznia 2017 r. R. H. uległ wypadkowi, w wyniku którego doznał złamania nogi. Przed udaniem się na zwolnienie powód zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu (...). Do dnia 8 lipca 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, a w okresie od 9 lipca 2017 r. do 6 września 2017 r. przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym. W dniu 7 września 2017 r. powód stanął do pracy i na podstawie skierowania pozwanego udał

się na badanie lekarskie, gdzie orzeczono, że jest on zdolny do wykonywania pracy. R. H. w dniu 6 września 2017 r. złożył pracodawcy wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy, z uwagi na spełnianie przesłanek do przyznania mu urlopu wychowawczego i wskazał rozpoczęcie skróconego wymiaru czasu pracy w okresie od dnia 27 września 2017 r. zaś zakończenie dnia 26 września 2018 r.

(dowód: rekomendacja rozliczeń celów wraz protokołem z posiedzenia zarządu k. 271-280, nagrody, k. 281, 283-287, wniosek k. 296-297, akt urodzenia k. 298, przesłuchanie R. H. k 510-512v płyta k. 514 czas 00:42:18-01:52:06)

W dniu 11 września 2017 r. sporządzony został dokument dotyczący analizy bieżącej działalności (...). W powyższym dokumencie zawarto zalecenia w zakresie działalności wydawnictwa. Zalecono między innymi w jak najszybszym terminie konieczność wydania decyzji w zakresie przygotowania do wydruku - numeru grudzień 2016, akceptacji i przekazania do wydruku - numeru marzec 2017 i podjęcia decyzji o rozpoczęciu przygotowania kwartalnika do wydania – numer czerwiec 2017. Obliczając koszty związane z działalnością kwartalnika w 2015 i 2016 roku wliczono wszelkie koszty usług. Wskazano, iż roczna ilość wydawnicza pozycji (...)wynosi około 4000 egzemplarzy. Koszty związane z działalnością w 2015 roku wyniosły 483.871,34 zł, zatem koszt wydruku jednej sztuki wyniósł 120 zł. Z kolei koszty wydawnictwa w 2016 r. wyniosły łącznie 434.301,22 , a zatem ustalono, że koszt wydruku jednej sztuki kwartalnika wyniósł 108,58 zł. We wnioskach zaznaczono, iż w ciągu 3 lat (...) będzie przygotowywana do rozpoczęcia ewaluacji przez T. R., której efektem zgodnie ze strategią – będzie umieszczenie kwartalnika wśród najważniejszych czasopism na świecie. Podano że największa część kosztów stanowi wydruk i tłumaczenie, zaś drugą pozycją są projekt graficzny, skład i łamanie kwartalnika oraz obsługa serwisu internetowego. Wskazane obszary mogą stać się płaszczyzną do optymalizacji kosztów. Zauważono widoczną możliwość obniżenia kosztów wydania 1 sztuki kwartalnika między innymi poprzez obniżenie kosztów wydruku (rodzaj papieru, kolor, wykończenie).

Analiza ta stała się podstawą do sformułowania zarzutów do powoda w rozwiązaniu umowy o prace bez wypowiedzenia.

(dowód: (...) analiza bieżącej działalności k. 356-368, zeznania świadka W. K. k. 508-509 czas od 00:02:39 do 00:33:42)

W dniu 12 września 2017 r. pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym z powodem. W piśmie z dnia 14 września 2017 r. Niezależny Związek Zawodowy (...) zgłosił zastrzeżenia i sprzeciw, co do zasadności rozwiązania ww. umowy. Zakładowa organizacja związkowa podniosła wątpliwość dotycząca ostatecznych wniosków z raportu i ich realizacji do wniosków z raportu wstępnego. Podniesiono, że pozwany nie wskazał w jaki sposób obliczył kwotę 228.016 zł netto z tytułu niegospodarności, na jakiej podstawie wyciągnięto ten wniosek i dlaczego doszło do niegospodarności, w jaki sposób powiązano to z osobą R. H., nie wskazano również jakie procedury zostały złamane, jakie uregulowania wewnętrzne Spółki nie zostały dotrzymane oraz czy doszło do naruszenia przepisów prawa.

(dowód: opinia zakładowej organizacji związkowej k. 44-45)

W dniu 19 września 2017 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W oświadczeniu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę są rażące nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydawnictwa (...), stwierdzone po przeprowadzeniu przeglądu jego działalności w latach 2015-2016, ujawnione i przekazane do wiadomości pracodawcy w raporcie wstępnym z dnia 11 września 2017 r. W świetle analizy, dokonanej przez Wydział (...), niegospodarność związana z działalnością nadzorowanego przez powoda wydawnictwa (...) tylko w latach 2015-2016 mogła wynieść co najmniej 228.016 zł netto i przejawiała się między innymi w:

- nieproporcjonalnie zawyżonym nakładzie drukarskim czasopisma w stosunku do zapotrzebowania (utrzymywanie nakładu 4000 egzemplarzy rocznie, przy stwierdzonym na skutek inwentaryzacji archiwum(...) zalegania na stanie 11 280 egzemplarzy kwartalnika);

- nieproporcjonalnie wysokich kosztach działalności wydawnictwa (...), ponoszonych w obszarze współpracy z drukarnią (...) (średni koszt druku jednego egzemplarza kwartalnika, przy współpracy z tą firmą wynosi 29,48 zł netto, podczas gdy średni koszt druku oferowany przez konkurencyjne drukarnie wynosi 13,37 zł netto);

- nieproporcjonalnie wysokich kosztach poniesionych przez wydawnictwo na usługi poligraficzne oraz (...) (tj. 223 454 zł netto w roku 2015 przy budżecie łącznie 483 871 zł netto oraz 166 674 zł netto w roku 2016 przy budżecie łącznie 434 301 zł netto).

Pozwany dalej podkreślił, że jedynym z kryteriów oceny należącego do wykonania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika i usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu. Uwzględniając powyższe okoliczności pozwany stwierdził, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem. Wysokie stanowisko menadżerskie, jakie zajmuje powód, wiąże się nie tylko z wysokim wynagrodzeniem, ale także ze szczególną odpowiedzialnością i większą niż w przypadku pozostałych pracowników powinnością lojalności względem pracodawcy i dbałości o jego mienie. Podano, że stwierdzone istotne nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydawnictwa, nadzorowanego przez Departament (...) pod kierownictwem powoda, w czasie kiedy pełnił dodatkowo funkcję zastępcy redaktora naczelnego kwartalnika (...) świadczą o ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 43-43)

Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 30 752, 06 zł.

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 325

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wymienionych wyżej dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, a także dokumentów prywatnych zawartych w aktach osobowych, na okoliczność przebiegu zatrudnienia R. H., albowiem ich treści ani autentyczności co do zasady żadna ze stron nie kwestionowała, jak również Sąd nie znalazł powodu, aby odmówić im waloru wiarygodności w zakresie określonym dyspozycją art. 245 kodeksu postępowania cywilnego .

Jedynie wskazać należy, że powód zakwestionował datę powstania dowodu w postaci raportu wstępnego dotyczącego bieżącej działalności (...). W ocenie Sądu odnośnie oceny stanu faktycznego jaki opisuje raport, to przyznać należy rację R. H., albowiem jego argumenty są logiczne i zgodne z zasadami wiedzy. Przedmiotowy dokument datowany jest na 11 września 2017 roku, jednak zaleca przygotowanie do wydruku numeru z grudnia 2016 r., wszak jakby ów numer był wydany to taki zapis nie widniałby w zaleceniach. Dowodem potwierdzającym wątpliwości R. H. jest także zamieszczenie w omawianym raporcie informacji o wydrukowanym numerze kwartalnika z maja 2017 roku. Mając powyższe na wadze uznać należy, że ów raport mógł zostać sporządzony 11 września 2017 r., ale opierał się na wiedzy aktualnej na wiosnę 2017 r. Tym samym nie dowodzi, że dopiero w dniu 11 września 2017 roku organy zarządzające pozwanej spółki dowiedziały się o zarzucanej powodowi niegospodarności .

Ponadto przy ustalaniu stanu faktycznego sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków: J. S., M. S., E. Z. i powoda , które są ze sobą zgodne, wzajemnie się uzupełniają oraz korespondują z treścią załączonych dokumentów. Jedynie po części na zeznaniach M. B. (2) , W. K. i J. C. .

J. S. w latach 2015-2016 pracował w spółce na stanowisku specjalisty ds. publikacji naukowych. Świadek przyznał, że do jego obowiązków należało zarządzanie procesem redakcyjnym kwartalnika, który rozpoczynał się podpisaniem zlecenia, przez osoby posiadające pełnomocnictwo. J. S. podał, że każde zlecenie stanowiło kontynuację ustaleń zawartych w umowie ramowej, zaś negocjowanie warunki uzależnione było od objętości danego numeru, a nadto biuro prawne sprawdzało poprawność zlecenia w odniesieniu do umowy ramowej. Tak więc proces ten odbywał się w ramach zawartej umowy i podlegał kontroli. Odnosząc się do kwestii archiwum podał, że drukowano kwartalnik w ilości około 1000 egzemplarzy, z czego około 600 trafiało do stałych odbiorców, a resztę kierowano do archiwum i wykorzystywano przy okazji patronatu medialnego kwartalnika. Natomiast średni koszt druku wynosił około 25 zł

i nigdy nie zgłaszano zastrzeżeń w tym zakresie. Odnośnie wynagrodzenia na rzecz (...) świadek potwierdził zapisy uregulowane w umowie ramowej. Zeznania te zgodne są z zeznaniami powoda i treścią załączonych dokumentów.

Pomocne były także zeznania M. S., który pracował w pozwanej spółce do maja 2016 r. Świadek zeznał, że był odpowiedzialny za wydawnictwo do momentu rozwiązania z nim umowy i całościowo koordynował zadania związane z kwartalnikiem. Świadek podał, że w każdym roku budżet w zakresie wydawnictwa nie został przekroczony i nie przypomina sobie, aby zgłaszane były zastrzeżenia co do ilości egzemplarzy. M. S. nadmienił, że powód zaangażował się w ratowanie wydawnictwa, co jego zdaniem było ponadstandardowe. W związku z czym przyznał, że nie rozumie powodu rozwiązania umowy o pracę z R. H.. Co istotne zeznał, że jako jedyny w tym czasie posiadał pełnomocnictwo do podpisywania zleceń i miał uprawnienia do wydelegowania ich na członka zespołu. Nadto M. S. zeznał, że nie było żadnych zastrzeżeń do zakończonego roku 2015 w zakresie realizacji budżetu. Zeznania te również zgodne są ze stanowiskiem powoda.

Jako potwierdzenie powyższych zeznań, w zakresie przyczyny gromadzenia egzemplarzy kwartalnika w archiwum, uznać należy także relację E. Z..

Natomiast zeznania świadka M. B. (2) - grafika komputerowego, współpracującego z pozwanym, miały ogólne znaczenie dla sprawy. Świadek zeznał że nie słyszał aby (...) S.A. miała zastrzeżenia do(...) która w jego ocenie jest dobrą drukarnią. Z kolei umowę zlecenia podpisywał z nim J. S..

Sąd co do zasady nie znalazł powodów, aby odmówić wiarygodności również W. K., która od marca 2017 do 7 lutego 2018 roku zajmowała stanowisko Dyrektora Departamentu (...). Świadek zeznała, że umowa o pracę z powodem została rozwiązana z powodu utraty zaufania, zaś o niegospodarności powoda świadczyć miało między innymi wybór drukarni oraz wydawanie kwartalnika w dużym nakładzie. Wszak przyczyna wypowiedzenia wynika ze złożonego oświadczenia, natomiast o utracie zaufania pozwany podnosił już w odpowiedzi na pozew. W. K. nie posiadała wiedzy na temat pracy powoda, a jedynie potwierdziła to co było jej wiadome w tym zakresie od innych osób. Zeznania pozostają na dużym stopniu ogólności i świadek nie posiadała aktualnych informacji w zakresie struktury organizacyjnej pozwanego, gdyż nie pracuje już u pozwanego od około roku.

Z kolei jedynie w zakresie znajdującym potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, Sąd uznał za wiarygodne zeznania J. C., który od kwietnia 2016 pracuje w pozwanej spółce. Jak podkreśla się w orzecznictwie, dokonując oceny dowodów Sąd określa, czy środek dowodowy z uwagi na jego cechy indywidualne i okoliczności obiektywne zasługuje na wiarę. Podstawą selekcji dowodów jest zatem ich wiarygodność. Natomiast kryteriami oceny wiarygodności są doświadczenie życiowe, inne źródła wiedzy, poprawność logiczna, prawdopodobieństwo wersji. Przenosząc powyższe uwagi na grunt sprawy, w ocenie Sądu o braku wiarygodności zeznań wyżej wymienionego świadka świadczy fakty, iż miał on interes w zeznawaniu zgodnie ze stanowiskiem pozwanego, gdyż przejął część obowiązków powoda i pracuje u strony pozwanej, w tym chociażby rolę zastępcy redaktora naczelnego (...). Tendencyjne traktowanie sprawy przez J. C. potwierdzają te fragmenty jego zeznań, kiedy odwoływał się do kontroli jaką przeprowadził T. K. twierdząc chociażby, że w analizie dokonanej przez wymienionego nie było potrzeby korzystania z audytu(...) Powyższe ukazuje daleko idący brak obiektywizmu w jego relacji, co nakazuje podejść do takich zeznań z dużą dozą ostrożności. Sąd pragnie zauważyć, że fakt pozostawania w stosunku pracy z pozwanym nie może wpływać z góry na ocenę zeznań jakiegokolwiek świadka. Jednak zeznania J. C. w istotnych dla sprawy elementach, nie tylko nie korelują ze zgromadzonym materiałem dowodowym, ale także z zasadami wiedzy, co nakazuje je odrzucić jako niewiarygodne. Warto także zaznaczyć, że świadek podał, iż do maja 2017 roku jego departament nie miał styczności z operacyjną działalnością wydawnictwa, ale owe twierdzenie budzi wątpliwości, albowiem zgodnie z regulaminem od 18 kwietnia 2016 roku, departament którego był dyrektorem miał za zadanie zarządzanie kwartalnikiem. J. C. twierdził, że był to nowo utworzony departament, który nie posiadał zasobów. Jednak takie twierdzenie uznać należy za próbę umniejszenia swojej odpowiedzialności i to próbę o zbyt dużym stopniu naiwności, aby można było uznać te twierdzenia osoby zajmującej wysokie stanowisko w spółce za wiarygodne. Nadto świadek twierdził sprzecznie, że budżet wydawnictwa był przekraczany w poprzednich latach, ale później przyznał, iż w latach 2015-2016 budżet był znany i akceptowany przez zarząd. Wszak żaden dokument zaofiarowany do sprawy, nie dowodził, iż

budżet wydawnictwa został przekroczony, zatem ów świadek całkowicie bezpodstawnie forsował taki pogląd. Istotne natomiast jest, że świadek podał, iż zestawienie dotyczące zasobów archiwów przekazał zarządowi pod koniec lipca 2017 r. co potwierdza również stanowisko powoda co do braku zachowania miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z tej przyczyny.

Zgodnie z wnioskiem pozwanego Sąd postanowił przesłuchać jedynie powoda, albowiem w (...) S.A. doszło do zmiany zarządu i obecnie osoby zasiadające w tym organie nie mają wiedzy o na temat przedmiotowej sprawy. Sąd jako w pełni wiarygodnym uznał dowód z przesłuchania R. H., gdyż jego relacja korelowała z innymi dowodami osobowymi, którym dano wiarę, jak również ze zgromadzonymi dokumentami. Powód podawał konsekwentnie i logicznie, przekazując wszystko to co mu było widome w niniejszej sprawie, a tym samym jego twierdzenia o faktach należy uznać za prawdziwe.

Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przesłuchanie świadka A. O., uznając go za spóźniony. Zgodnie z art. 217 § 2 k.p.c. sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich we właściwym czasie bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Tym samym pozwany nie może twierdzić, że nie miał możliwości zgłoszenia przedmiotowego wniosku, wszak doskonale wiedział, kto wchodzi w skład jego departamentów i kto aktualnie u niego pracuje. Twierdzenie pozwanego jest co najmniej niezrozumiałe. Nadto wniosek został złożony na ostatniej rozprawie, a zatem jego uwzględnienie spowodowałoby zwłokę w postępowaniu, jak również nie wykazano żadnych wyjątkowych okoliczności, które przemawiałyby za jego uwzględnieniem.

Sąd zważył co następuje :

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11, LEX nr 1254679).

Stosownie do art. 52 § 2 k.p. 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. W orzecznictwie SN jest utrwalony pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważnione do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy. Względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, miesięczny termin z art. 52 § 2 KP, należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 r. I PKN 135/99, LEX nr 38818). W przypadku wieloosobowych organów zarządzających jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (art. 3⁽¹⁾ § 1 k.p.) do rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 k.p. wystarczające jest uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przez jednego z członków tego organu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2005 r. I PK 233/04, LEX nr 180258). Tym samym dla oceny świadomości pozwanego, o zarzucanej niegospodarności powoda, wystarczyła by wiedza jednego członka zarządu spółki. W przedmiotowej sprawie pozwany twierdził, że powziął wiedzę o sytuacji wydawnictwa po zapoznaniu się z raportem z dnia 11 września 2017 r. Jednak jak wykazało postępowanie dowodowe, spółka składając R. H. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 19 września 2017 r. przekroczyła wymieniony termin. O powyższej konstatacji świadczą następujące fakty. Zarząd co roku decydował o budżecie, w skład którego rzecz jasna wchodziły także wydatki związane z działalnością wydawnictwa (...), w tym obsługa serwisu internetowego. Cały proces

wydawniczy odbywał się za wiedzą i wolą zarządu spółki, na podstawie umowy ramowej z (...) oraz umowy zlecenia, a od stycznia 2016 r. umowy ramowej z (...). Podobnie kwestia prowadzenia archiwum była znana i praktykowana od 2011 roku zgodnie z decyzjami zarządu pozwanej spółki. Wobec tego koszty procesu wydawniczego były doskonale znane zarządowi spółki. Nie można także zgubić z pola widzenia, że umowy były rejestrowane w rejestrze i zarząd miał do nich dostęp. Następnie każdy rok budżetowy po jego upływie, podlegał ocenie pod kątem realizacji założeń, w tym odnośnie funkcjonowania wydawnictwa w ramach przewidzianego budżetu. Zarówno ilość drukowanych egzemplarzy rocznie, ich cena, czy też koszty związane z obsługą serwisu internetowego, nie są to zagadnienia wymagające specjalistycznej wiedzy ekonomicznej. Zarząd spółki o tych faktach wiedział, wszak zawierał umowy ramowe w tym zakresie. Abstrahując od powyższego ogólnego założenia, to również o zachowaniu miesięcznego terminu, nie dowodzi dokument w postaci raportu wstępnego dotyczącego bieżącej działalności (...), albowiem jak wykazano przy ocenie tego dokumentu, pomimo daty 11 września 2017 r. to zasady logiki i wiedzy sugerują, że sporządzająca go osoba czyniło to na bazie stanu faktycznego z wiosny 2017 r. Jak pisał J. S., **zlecono mu na wiosnę 2017 roku** przygotowanie wszystkich dokumentów związanych z działalnością wydawnictwa, a także przedstawienie między innymi propozycji optymalizacji budżetu. Następnie T. K. dokonał przeliczenia stanu archiwum. O zestawieniu zasobów archiwalnych zarząd uzyskał informację pod koniec lipca 2017 r. Tym samym przyczyna rozwiązania umowy odnosząca się do zawyżenia nakładu drukarskiego była znana pozwanemu na pewno wcześniej niż 19 sierpnia 2017 r, która to data stanowiła granicę umożliwiającą zachowanie miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. Podobnie pozwany nie zachował terminu odnośnie powzięcia wiadomości w zakresie kosztów działalności wydawnictwa, albowiem J. S. pisał, iż w okresie od marca do maja 2017 roku informował P. P. i T. K. w zakresie zapytania o ewentualną możliwość optymalizacji budżetu, jak również była już odpowiedź drukarni odnośnie zapytania ofertowego. Nie można przy tym zgubić z pola widzenia, że nad procesem czuwała B. K., o czym wspominał J. S. oraz nadmieniła W. K.. Zatem mając na uwadze zasady logiki, fakt posiadania wiadomości przez członka zarządu – B. K., w zakresie oferty proponowanej przez inną drukarnię, był znany długo przed 19 sierpnia 2017 rokiem.

Nadto ów raport budzi uzasadnione wątpliwości co do jego rzetelności. Godzi się zauważyć, że został przeprowadzony przez komórkę organizacyjną nie mającą uprawnień w tym zakresie. Jak zeznał J. S. i pisał także powód, takie postępowanie dotychczas nie było praktykowane przez spółkę. Jako nieprzekonywujące uznać należy twierdzenia J. C., że wystarczająca była bieżąca analiza funkcjonowania wydawnictwa, a nie audyt przeprowadzony przez dział audytowy. Wszak po to tworzy się komórkę audytową, aby zajmowała się kontrolą działalności, gdyż tylko wówczas można mówić o fachowej analizie. Natomiast twierdzenie J. C., iż wytyczne(...)nie były potrzebne T. K. świadczy o tym, że ów raport może być tendencyjny, albowiem całkowicie odrzucono audyt przeprowadzony przez zewnętrzny podmiot profesjonalny, a oparto swoje ustalenia o wyniki działań T. K.. Podczas przygotowywania raportu wstępnego nie skontaktowano się z powodem, czym uniemożliwiono mu ustosunkowanie się do zawartych w nim uwag. Nie można zgubić z pola widzenia, że powód nie miał także możliwości zapoznania się z omawianym raportem przed wręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Co więcej, raport nie odnosi się okoliczności rzekomej niegospodarności w działaniach powoda. We wnioskach nadmieniono, że największa część kosztów stanowi wydruk i tłumaczenie, zaś drugą pozycją są projekt graficzny, skład i łamanie kwartalnika oraz obsługa serwisu internetowego. Wskazane obszary mogą stać się płaszczyzną do optymalizacji kosztów. Zauważono widoczną możliwość obniżenia kosztów wydania 1 sztuki kwartalnika między innymi poprzez obniżenie kosztów wydruku (rodzaj papieru, kolor, wykończenie). Tym samym nie można na jego podstawie twierdzić, że powód postępował niegospodarnie. W konsekwencji omawiany dokument nie daje w ogóle podstaw do formułowania zarzutów zawartych w piśmie, w którym złożono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy bez wypowiedzenia.

Sąd zważył, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem wskazane w oświadczeniu złożonym w dniu 19 września 2017 r. są nieprawdziwe.

Stosownie do treści art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Zgodnie z utrwalony orzecznictwem Sądu Najwyższego, wymieniona w

oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r. I PK 19/17, LEX nr 2492099). W rozpoznawanej sprawie pozwany jako przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazał, rażące nieprawidłowości w funkcjonowaniu wydawnictwa (...), nadmieniając, iż niegospodarność związana z działalnością nadzorowanego przez R. H. wydawnictwa tylko w latach 2015-2016 mogła wynieść co najmniej 228.016 zł netto i przejawiała się między innymi w:

- nieproporcjonalnie zawyżonym nakładzie drukarskim czasopisma w stosunku do zapotrzebowania (utrzymywanie nakładu 4000 egzemplarzy rocznie, przy stwierdzonym na skutek inwentaryzacji archiwum (...)zalegania na stanie 11 280 egzemplarzy kwartalnika);

- nieproporcjonalnie wysokich kosztach działalności wydawnictwa (...), ponoszonych w obszarze współpracy z drukarnią (...) (średni koszt druku jednego egzemplarza kwartalnika, przy współpracy z tą firmą wynosi 29,48 zł netto, podczas gdy średni koszt druku oferowany przez konkurencyjne drukarnie wynosi 13,37 zł netto);

- nieproporcjonalnie wysokich kosztach poniesionych przez wydawnictwo na usługi poligraficzne oraz (...) (tj. 223 454 zł netto w roku 2015 przy budżecie łącznie 483 871 zł netto oraz 166 674 zł netto w roku 2016 przy budżecie łącznie 434 301 zł netto). Pozwany precyzował, iż stanowisko zajmowane przez powoda wiąże się ze szczególną odpowiedzialnością i większą niż w przypadku pozostałych pracowników powinnością lojalności względem pracodawcy i dbałości o jego mienie.

Podkreślić należy, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, LEX nr 14549, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, LEX nr 38493). Zatem poza zakresem rozważań Sądu były twierdzenia strony pozwanej, podniesione już w odpowiedzi na pozew, a sugerujące utratę zaufania do powoda.

Jak wynika z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wykroczenie przeciwko obowiązkom pracowniczym może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Jednakże żaden przepis prawa pracy nie zawiera katalogu takich obowiązków. Obowiązki pracownika zostały określone w art. 100 i innych przepisach Kodeksu pracy, jak również strony stosunku pracy mogą takie obowiązki określić w umowie o pracę. Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W myśl natomiast § 2 pkt 4 ww. przepisu, pracownik jest obowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Przenosząc te rozważania na grunt sprawy, wskazać należy, że powodowi zarzucono nienależyte wywiązywanie się z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, wskazując na jego niegospodarność. Teoretycznie rzecz ujmując niegospodarność może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Mając na uwadze, iż uszczegóławiając przyczynę rozwiązania umowy pozwany odniósł się do działalności powoda w latach 2015-2016, zatem do tak określonych ram czasowych należy skoncentrować rozważania w sprawie. Dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy istotne było ustalenie jakie, stanowiska i w jakim okresie zajmował powód oraz jaki miał zakres obowiązków, albowiem struktura organizacyjna pozwanej spółki i zakres kompetencji pracowników piastujących stanowiska kierownicze ulegał ciągłym zmianom. Zajmowane przez powoda stanowiska w latach 2015-2016 co do zasady wiązały się z procesem wydawniczym kwartalnika (...), natomiast nie dają podstaw do obarczenia powoda odpowiedzialnością za cały proces wydawniczy w tym okresie. Od dnia 1 stycznia 2015 r. do 31 sierpnia 2015 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu (...), które wchodziło w skład Centrum (...). Obowiązujący wówczas regulamin nie regulował kwestii zarządzania kwartalnikiem (...). Nadzór nad wydawnictwem sprawował M. S. zajmujący stanowisko Dyrektora Centrum (...), który nie poniósł żadnej odpowiedzialności za

nieprawidłowości w procesie wydawniczym kwartalnika, co dodatkowo poddaje w wątpliwość prawdziwość przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. Podwładnym powoda był J. S., który zajmował się procesem wydawniczym od strony organizacyjnej. R. H. nie posiadał pełnomocnictw do zawierania umów w zakresie wydawnictwa (...). Od dnia 1 września 2015 r. do 18 kwietnia 2016 r. R. H. zajmował stanowisko Dyrektora Wydziału (...), które wychodziło w skład Departamentu (...). Obowiązujący wówczas regulamin wskazywał, że nadzór i zarządzanie kwartalnikiem (...) wykonywał Departament (...), którym kierował M. S.. Jednak od dnia 1 września 2015 r. w pozwanej spółce obowiązywał także „Szczegółowy zakres zadań komórek organizacyjnych w (...) S.A. Część III Regulaminu Organizacyjnego Przedsiębiorstwa Spółki (...)S.A.” stanowiący załącznik nr(...) do zarządzenia, w którym zgodnie z § 5 ust. 1 lit. e zarządzanie wydawnictwem (...) powierzono Wydziałowi (...). Jednakże również w tym okresie to M. S. posiadał kompetencję do zawierania umów w zakresie wydawnictwa (...). Z kolei od dnia 19 kwietnia 2016 r. do dnia 31 lipca 2016 r. R. H. zajmował stanowisko Zastępcy Dyrektora Departamentu (...) Powód posiadał w tym okresie pełnomocnictwo do zawierania umów do kwoty 50.000 zł netto. W tym czasie obowiązywał regulamin, zgodnie z którym zarządzanie kwartalnikiem (...) powierzone zostało Departamentowi (...), którego Dyrektorem był J. C.. Stosownie do § 13 ust. 2 pkt 10 regulaminu w zakresie obowiązków departamentu kierowanego przez powoda była jedynie współpraca przy wydawaniu (...). Następnie od dnia 1 sierpnia 2016 r. już do końca roku 2016 r. powód zajmował stanowisko Dyrektora Departamentu (...) i zarządzanie kwartalnikiem (...) weszło oficjalnie w zakres obowiązków kierowanego przez niego departamentu. Kwestia związana z wydawnictwem kwartalnika należała do wydziału, którym kierował J. S..

Przybliżona w zarysie historia zatrudnienia powoda wskazuje ewidentnie, że nie był on osobą wyłącznie odpowiedzialną za proces wydawniczy w spornym okresie. Podkreślić należy, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazuje się wyraźnie, iż niegospodarność wiązana była z działalnością „nadzorowanego” przez powoda wydawnictwa (...) w latach 2015-2016 i dalej ponownie twierdzono o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu wydawnictwa, nadzorowanego przez Departament (...) pod kierownictwem powoda. Dodatkowo w odpowiedzi na pozew pozwany skupia się na okresie od kiedy powód piastował stanowisko dyrektora, tudzież zastępcy ww. departamencie. Zdaniem Sądu przed 18 kwietnia 2016 trudno jest rozważać o nadzorze nad wydawnictwem powoda, kiedy ani nie istniał Departament (...), ani powód nie posiadał pełnomocnictwa do zawierania umów. Jak wynika z załączonych do pozwu zamówień na wydruk siedmiu kwartalników, jedynie dwa złożył powód. Pierwsze cztery zamówienia z tego okresu złożył M. S. jako Dyrektor Centrum (...), a potem Dyrektor Departamentu (...). Piąte zamówienie złożyli członkowie zarządu. Powstaje tu pytanie, czy zdaniem pozwanego powód także odpowiada za działania tych osób. R. H. złożył szóste zamówienie z dnia 1 sierpnia 2016 roku oraz siódme z dnia 7 listopada 2016 roku. Powyższe dokumenty mogły być podpisane przez R. H., gdyż w dniu 19 maja 2016 r. oraz 28 października 2016 r. uzyskał pełnomocnictwa do zawierania umów. Skoro strona pozwana jednak zarzucała powodowi niegospodarność w przedziale 2015-2016, to winna zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, tę okoliczność wykazać, chociażby przez przedstawienie umów przez niego zawieranych. Jednak pozwana spółka tego nie uczyniła. Pozwany nie wyjaśnił, dlaczego obciąża powoda odpowiedzialnością za okres, kiedy wydawnictwem miał zarządzać J. C., wszak obowiązkiem powoda była jedynie współpraca, a żaden dokument nie precyzował tego pojęcia. Pomimo ciężącego obowiązku zarządzania wydawnictwem J. C. nigdy nie spotkał się z J. S., w celu omówienia problemów (...). J. S. podał, że J. C. po prostu nie interesował się kwartalnikiem k. 486. Po kolejnej zmianie regulaminu, to na powoda nałożono obowiązek zarządzania wydawnictwem.

Poza wskazaniem, że powód w 2016 r. zarządzał wydawnictwem i posiadał pełnomocnictwa do zawierania umów, to pozwana spółka winna udowodnić wskazane w oświadczeniu podstawy zarzuconej niegospodarności. W tym miejscu godzi się zauważyć, że pozwany nie wskazał w jaki sposób obliczył kwotę 228.016 zł netto z tytułu niegospodarności i dlaczego odpowiedzialnym za nią uczyniono R. H..

Pierwszym przykładem przejawiającej się rzekomej niegospodarności powoda było wskazanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia: nieproporcjonalnie zawyżonego nakładu drukarskiego czasopisma w stosunku do zapotrzebowania (utrzymywanie nakładu 4000 egzemplarzy rocznie, przy stwierdzonym na skutek inwentaryzacji archiwum (...) zalegania na stanie 11.280 egzemplarzy kwartalnika). Jak wykazało postępowanie

dowodowe powyższy zarzut okazał się chybiony, albowiem utrzymywanie nakładu odbywało się zgodnie z polityką spółki i wytycznymi zarządów. Standardowy nakład kwartalnika (...) wynosił około 1000 egzemplarzy, zaś do archiwum trafiało około 300-400 sztuk. W jednym roku do archiwum kierowano około 1500 egzemplarzy. Zatem w okresie objętym postępowaniem do archiwum skierowano około 3.000 sztuk czasopisma. Natomiast rzekoma liczba 11.280 egzemplarzy (...) zalegających w archiwum to globalna liczba sztuk z okresu 2009-2017 obliczona podczas inwentaryzacji. Jednakże wątpliwości budzi sposób wyliczenia przez pozwanego ilości egzemplarzy zalegających w archiwum. J. C. podał, że policzono egzemplarze w kartonach i przemnożono przez ilość kartonów. Taki sposób liczenia ukazuje, że przeprowadzający czynność T. K. nie posiadał wiedzy o wydawnictwie i przeprowadził inwentaryzację niedbale, albowiem liczba stron danego kwartalnika wahała się od 70 do 260. Zatem w kartonach mogła znajdować się różna liczba egzemplarzy. Odnosząc się do stanu archiwum dostrzec także wypada, iż pierwsze 10 numerów czasopisma wydanych zostało w języku polskim i angielskim, co niewątpliwie zwiększa statystyczną ilość sztuk, ale nie może być przekładana na rzeczywistą ilość egzemplarzy za dany kwartał. Mając powyższe na uwadze liczba sztuk czasopisma nie została ustalona zgodnie z zasadami inwentaryzacji i w rzeczywistości nakazuje to poddać w wątpliwość dane przekazane przez spółkę. Nadto pozwany pominął w odpowiedzi na pozew i w dalszej argumentacji jakie były przyczyny utrzymywania archiwum. Zarówno powód, ja też J. S., M. S. i E. Z. podali, iż praktykę prowadzenia archiwum zapoczątkowano za kadencji Prezesa Zarządu M. B. (1) i nigdy żaden z prezesów tego nie zmienił. (...) S.A. w ramach promocji przekazywała około 100-200 egzemplarzy organizatorom różnych wydarzeń, które objęte były patronatem lub sponsoringiem spółki, a zarazem patronatem medialnym wydawnictwa. Powyższe postępowanie było praktykowane w spółce długo przed 2015 rokiem, zatem trudno zarzucać powodowi, że akurat w latach 2015-2016 ilość egzemplarzy kierowana do archiwum wynosiła łącznie kilka tysięcy sztuk. Zgodnie z polityką spółki przekazywano do archiwum za każdym razem około 300-400 egzemplarzy (...) Ponadto J. C. przyznał, że nadal spółka przeznacza odpowiednią liczbę egzemplarzy na różne wydarzenia. Pozwany ograniczył wydatki jedynie poprzez zmniejszenie liczby stałych odbiorców czasopisma, ewentualnie przesyłanie im mniejszej liczby egzemplarzy. W czasie wykonywania pracy przez R. H., spółka na podstawie listy dystrybucji rozprowadzała około 600-700 egzemplarzy do uczelni, szkół, różnych instytucji. Natomiast J. C. przyznał, iż zmniejszono o połowę nakład czasopisma, co rzecz jasna ograniczyło także dystrybucję kwartalnika. Jednak twierdzenia J. C., że kolportowanie czasopisma do mniejszej liczby odbiorców wpływa wręcz na wzrost jego prestiżu, jawi się co najmniej jako niezrozumiałe, kiedy to celem (...) była promocja spółki, a samo czasopismo jej wizytówką. Takimi też wyznacznikami kierował się powód opierając się na polityce zarządu pozwanej. Niewątpliwie pozwany miał prawo ograniczyć nakład, czy też całkowicie zrezygnować z wydawnictwa, ale taka decyzja nie leżała w kompetencji R. H., tylko zarządu spółki. Zarząd zamierzał optymalizować wydatki związane z wydawnictwem poprzez odstępianie od szerokiej dystrybucji czasopisma, jednak jego decyzja nie może obecnie wpływać na ocenę zachowanie powoda, który w poprzednich okresach jedynie wykonywał wolę tego organu. Zarząd pozwanego podlega częstym zmianom osobowym, co może wiązać się ze zmianą polityki spółki również w zakresie działalności wydawniczej, jednak to nie może post factum wpływać na odpowiedzialność R. H. za politykę prowadzoną przez poprzednie zarządy. Mając powyższe na uwadze twierdzenie, iż powód utrzymywał nieproporcjonalnie duży nakład czasopisma, nie może stanowić zasadnego zarzutu w stosunku do osoby powoda.

Kolejnym dowodem rzekomej niegospodarności uzasadniającym rozwiązanie z powodem umowy o pracę było powołanie się na - nieproporcjonalnie wysokie koszty działalności wydawnictwa (...), ponoszonych w obszarze współpracy z drukarnią (...) (średni koszt druku jednego egzemplarza kwartalnika, przy współpracy z tą firmą wynosi 29,48 zł netto, podczas gdy średni koszt druku oferowany przez konkurencyjne drukarnie wynosi 13,37 zł netto). Powodowi zarzucono współpracę z (...), jednak jest to całkowicie niezrozumiałe, albowiem owa współpraca między pozwaną a drukarnią (...) opierała się na umowie ramowej z 18 maja 2011 r. Kompetencję do zawarcia umowy ramowej miał jedynie zarząd spółki, a zatem ten organ decydował o wyborze drukarni. Nadto w wyniku zawartego porozumienia z (...), zlecenia druku były wykonywane w oparciu o parametry wynikające z załącznika nr 1 do wskazanej umowy ramowej. Natomiast jedyną zmienną mającą wpływ na wysokość ceny była objętość czasopisma. Powyższe wynika z umowy ramowej przedłożonej do akt niniejszej sprawy wraz z załącznikiem, jak również wszystkich umów zawartych z(...)w latach 2015-2016. Strona pozwana nie kwestionowała jej prawdziwości, a zatem powyższą okoliczność uznać należy za fakt. J. S. podał, że średni koszt druku wynosił około 25 zł i nigdy nie zgłaszano zastrzeżeń do tego wydatku. Pozwany doskonale zdawał sobie sprawę z powyższych kosztów. W odpowiedzi na pozew pozwany twierdził,

że zmiana rodzaju papieru oraz gramatury, na którym drukowy jest kwartalnik i volumenu wydruku pozwoliłoby w dużym stopniu obniżyć koszty związane z wydawnictwem (...), czego powód w ocenie pozwanego zaniechał. Jednak brak jest podstaw aby podzielić ten argument, wszak to jak już wyżej wskazano, to zarząd dokonał wyboru drukarni ustalając parametry druku, a więc powód nie miał możliwości zmiany takich parametrów. Oceniając wybór drukarni (...) nie można zgubić z pola widzenia, że (...) S.A. zależało na promowaniu czasopisma, co wiązało się z koniecznością utrzymywania jego wysokiej jakości również od strony graficznej. Z kolei poza sporem było, iż jakość produktów oferowanych przez (...) stała na najwyższym poziomie. Godzi się zauważyć, że J. S. podał, iż zgodnie ze strategią kwartalnika zakładano jego rozwój i uzyskanie coraz większej liczby punktów listy ministerialnej i docelowy akces na tzw. listę filadelfijską, a więc znajdowanie się wśród najlepszych czasopism naukowych świata. Powyższe determinowało spółkę do wyboru drukarni i zawarcia umowy ramowej, zaś powoda do czuwania nad wykonywaniem tego celu. Nadto jak podał powód nikt nie występował o optymalizację budżetu, wobec tego realizował on dalej politykę spółki.

Zdaniem Sądu za nieznajdujące oparcia w prawie i naruszające zasady współzycia społecznego należy uznać postępowanie spółki, która obwinia swojego pracownika za realizację założeń przez nią przyjętych, do realizacji których powód był zobowiązany. J. S. podał, że na polecenie P. P., wysłał zapytanie ofertowe do 4 drukarni, oparte jedynie na parametrze objętości wydruku. Na zapytanie odpowiedziała jedna drukarnia, która przedstawiła ofertę wydruku 30 numeru ustalając koszt jednego numeru na poziomie 15 zł. Jednak przedmiotowe zapytanie nie obejmowało takich parametrów jak typ papieru, użyte lakiery. Nie można stracić z pola widzenia, że spółka jeszcze w 2017 roku korzystała z usług (...). Skoro pozwany twierdził, że średni koszt druku oferowanego przez konkurencyjne drukarnie wynosi 13,72 zł, to powinien przedstawić na to stosowny dowód. (...) S.A. tego nie uczyniła, to ponosi negatywne konsekwencje procesowe z tym związane. Co prawda J. C. zeznał, że zmieniono drukarnię pod koniec 2017 roku i koszt druku wyniósł 13 zł za egzemplarz, przy czym, jego jakość jest doskonała i niczym nie różni się od poprzedniej. Jednak wobec niewiarygodności świadka, Sąd nie uznał tego twierdzenia o fakcie za udowodnione jako nieoparte innymi dowodami z dokumentów. Konkludując podany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, przykład niegospodarności R. H. wyrażający się w nieproporcjonalnie wysokich kosztach działalności wydawnictwa jest całkowicie nieprawdziwy.

Ostatni przykład zarzuconej niegospodarności powoda przejawiał się w nieproporcjonalnie wysokich kosztach poniesionych przez wydawnictwo na usługi poligraficzne oraz (...) (tj. 223 454 zł netto w roku 2015 przy budżecie łącznie 483 871 zł netto oraz 166 674 zł netto w roku 2016 przy budżecie łącznie 434 301 zł netto). Na wstępie wskazać należy, że współpraca pomiędzy pozwanym a (...) początkowo opierała się na umowie zlecenia z dnia 2 listopada 2011 r, która w imieniu pozwanego była zawarta przez zarząd spółki. Zatem ten organ określił i wynegocjował warunki porozumienia. Jednym z przedmiotowo istotnych elementów umowy zlecenia jest również wynagrodzenie, które w tym wypadku określono w postaci ryczałtowej. Omawiana umowa szczegółowo regulowała zobowiązanie zleceniobiorcy, w tym odnośnie działań w ramach public relations. Następnie zwarto z (...) umowę ramową z dnia 11 grudnia 2015 r., która przewidywała element zmienny wynagrodzenia, co miało na celu optymalizację kosztów. Naturalnie także ta umowa została zawarta przez zarząd i jak sama nazwa wskazuje określała warunki współpracy między wymienionymi podmiotami. Zauważyć należy, że w okresie obowiązywania umowy zlecenia, z wystawioną fakturą przez (...) w latach 2015-2016, łączył się comiesięczny raport z wykonanych prac. Natomiast wypłacone wynagrodzenie odpowiadało wykonanym usługą. Z kolei od wejścia w życie umowy ramowej podstawą odbioru usługi obsługi systemu był każdorazowo protokół odbioru. Wobec tego zasady wynagradzania były jasno i z góry określone. Przechodząc do przyczyny zawartej w rozwiązaniu umowy nadmienić należy, że pozwany nie wyjaśnił co miał na myśli formułując ów przykład niegospodarności R. H., albowiem nie wskazał jakie miały być jego zdaniem koszty proporcjonalne. Abstrahując od braku kompetencji do wypowiedzenia omawianej umowy ramowej przez R. H., to zaznaczyć wypada, że pozwany przedstawił liczby, ale nie wykazał, jakie rzekome oszczędności poniósłby rezygnując z usług (...). Wszak spółka nie twierdziła, że zamierzała całkowicie zrezygnować z prowadzenia elektronicznego wydania czasopisma i strony internetowej, czy też innych usług wykonywanych przez (...). Zatem inny podmiot musiałby wykonywać te usługi, co niewątpliwie wiązałoby się z kosztami. Co prawda w odpowiedzi na pozew wskazano, że zadania wykonywane przed (...) mogą być realizowane przy wykorzystaniu kompetencji i

zasobów, które posiada Grupa (...), jednakże pozwany nie wykazał szczegółowo powyższych okoliczności, stąd twierdzenia te uznać należy za gołosłowne. Analizując wymienioną przyczynę odnieść się należy także do raportu końcowego pt. Identyfikacja i ocena potencjalnych scenariuszy nadużyć wraz z przeglądem mechanizmów kontrolnych w (...) S.A., jaki został sporządzony w dniu 18 listopada 2016 roku przez zewnętrzny podmiot (...), w którym analizowano także funkcjonowanie wydawnictwa (...) w obszarze współpracy z firmą (...). Powyższy audyt poza wskazaniem, że sprawozdanie i faktura z dnia 29 kwietnia 2016 r. wystawiona została przez inny podmiot, nie wykazał nieprawidłowości. Skoro profesjonalny podmiot nie doszukał się niegospodarności w tym zakresie, to nie wiadomo na jakiej podstawie pozwany wywodzi swoje twierdzenie. Także w tym wypadku (...) S.A. nie podołała ciężarowi wykazania prawdziwości nieproporcjonalności wysokich kosztach poniesionych przez wydawnictwo na usługi poligraficzne oraz(...).

Powód przyznał, że pełnił funkcję zastępcy redaktora naczelnego A. E., jednak wbrew temu co przedstawił pozwany, powyższa okoliczność nie ma wpływu na ocenę jego działalności. Nieoficjalne zajmowanie stanowiska zastępcy redaktora naczelnego (...) jest dowodem, że powód orientował się w sytuacji wydawnictwa, ale (...) S.A. nie wykazała aby R. H. postępował niegospodarnie.

W orzecznictwie nie budzi wątpliwości, że na gruncie wypowiedzenia umowy o pracę, stanowiska kierownicze z jednej strony wiążą się z wyższym zaufaniem pracodawcy, znaczną samodzielnością, większymi gratyfikacjami finansowymi i przywilejami pracowniczymi, z drugiej jednak strony pracodawca powierzając pracownikowi równie odpowiedzialną funkcję może stosować wobec niego ostrzejsze kryteria oceny i mieć wyższe wymagania, zaś zakres obowiązków pracownika jest szerszy i bardziej elastycznie ukształtowany. Zdaniem Sądu powyższe uwagi mają także znaczenie przy dyscyplinarnym zwolnieniu pracownika, jednak należy pamiętać że w tym trybie pracownikowi trzeba przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Natomiast w przedmiotowej sprawie zachowanie powoda nie było ani zawinione w stopniu umyślnym, ani w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. Nie można R. H. zarzucić celowości i umyślności działania. Fakt piastowania stanowiska kierowniczego wpływać może na ocenę możliwości przewidywania rzekomych strat finansowych spółki, czyli rzutować na pewną niegospodarność. Jednak jak wykazało postępowanie także ta postać winy nie towarzyszyła powodowi w jego działaniu. W końcu nie można na gruncie art. 52 § 1 pkt k.p. uznać, że odpowiedzialność pracownika ma charakter absolutny. Powód nie może ponosić konsekwencji decyzji podejmowanych przez zarząd. R. H. wykonywał obowiązki w granicach upoważnienia wynikającego z umów ramowych.

W niniejszej sprawie należy także podkreślić, iż w okresie zarzucanej rzekomej niegospodarności, powód jako jedyny z dyrektorów zrealizował 100 % celów, za co otrzymywał nagrody. Jeżeli zaś wykonywał w sposób wzorowy nałożone obowiązki, to w takim zakresie mieszczą się także te związane z nadzorem nad działalnością wydawnictwa i prowadzeniem serwisu internetowego. W tym miejscu godzi się także zauważyć, że również J. S. w latach 2015-2016 w ramach oceny pracowniczej zrealizował 100% założeń, więc obecnie jest całkowicie niezrozumiałym, iż ocena pracy powoda, która w tym zakresie koreluje także z pracą świadka jest uznawana za wadliwą. Uprawnieniem zarządu jest dążenie do optymalizacji budżetu, w tym wydatków związanych z wydawaniem(...), jednak nie można zarzucać powodowi współpracy z (...), czy też(...), kiedy to R. H. działał w ramach i na podstawie umów zawartych przez organ spółki.

Powód podnosił także naruszenie przepisu z art. 186⁸ § 1 pkt 2 k.p. wykazując spełnienie przesłanek uzasadniających skorzystanie z tej regulacji. R. H. legitymował się co najmniej 6-miesięcznym stażem pracy i wychowywał dziecko w wieku do 6 lat. Wskazać należy, że zgodnie z art. 186⁸ § 1 pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o: 1)udzielenie urlopu wychowawczego - do dnia zakończenia tego urlopu;

2)obniżenie wymiaru czasu pracy - do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy.

Stosownie do § 2 omawianego przepisu, w przypadkach, o których mowa w § 1, rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z kolei § 3 stanowi, że w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wychowawczego albo obniżonego wymiaru czasu pracy, zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu albo obniżonego wymiaru czasu pracy. Natomiast w myśl § 4 tego przepisu, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, po dokonaniu czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę, umowa rozwiązuje się w terminie wynikającym z tej czynności.

Jak wynika z przytoczonej regulacji w przypadku zaistnienia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownik nie korzysta z szczególnej ochrony. Tym samym pozwany teoretycznie mógł rozwiązać umowę o pracę w trybie art. 52 k.p. Jednak tylko wówczas pozwaną spółkę nie ograniczała by wskazana regulacja, gdyby owa przyczyna była rzeczywista, natomiast jak wykazało postępowanie dowodowe zarzuty stawiane R. H. okazały się całkowicie niezasadne. Zatem pracodawca był obowiązany udzielić urlopu wychowawczego na okres wskazany we wniosku.

Zgodnie z art. 56 § k.p., przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio w przypadku odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W myśl art. 45 § 2 k.p. Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Chodzi zatem o przypadek, gdy sąd uznaje merytoryczną słusność odwołania pracownika, ale zasądza odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Pozwany twierdził, że niemożliwym jest przywrócenie powoda do pracy, albowiem doszło do zmian struktury organizacyjnej i zostało zlikwidowane zajmowane przez niego stanowisko. Nadto podano, że zgodnie z polityką kadrową pozwanego nawiązanie współpracy z osobami na wyższych stanowiskach kierowniczych następuje na podstawie umów o świadczenie usługi zarządzania (tzw. kontrakty menadżerskie), z tego też względu przywrócenie powoda do pracy jest nie tylko niecelowe, ale i niemożliwe. Ciężar dowodu wykazania twierdzeń spoczywał na stronie pozwanej, który jednak nie przedstawił jakichkolwiek dowodów mających potwierdzić podane okoliczności. W toku postępowania zawnioskowano o przesłuchanie świadka W. K., który miał zeznać między innymi odnośnie celowości przywrócenie powoda do pracy. Jednak jak podał świadek od lutego 2018 roku nie pracuje w pozwanej spółce, a zatem nie posiada wiedzy w tym zakresie. Z kolei jak już wyżej podano wniosek strony powodowej o przesłuchanie świadka A. O. był spóźniony. W konsekwencji pozwana spółka nie udowodniła, iż przywrócenie R. H. do pracy jest niemożliwym.

Pozwany nie wykazał, aby R. H. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przyczyny wskazujące na niegospodarność powoda nie mają charakteru rzeczywistego (prawdziwego). Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 56 § 1 pkt 1 k.p. w punkcie I wyroku przywrócił powoda R. H. do pracy w pozwanej (...) S.A. z siedzibą w G. na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem jest nieprawdziwa i całkowicie nieuzasadniona. Podane okoliczności są krzywdzące dla powoda, który jak wykazało postępowanie dowodowe, nie dał jakichkolwiek podstaw do zakończenia z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie sądu rozwiązanie umowy o pracę z powodem uznać należy w świetle przeprowadzonych dowodów za dokonane z rażącem naruszeniem prawa. Twierdzenia strony pozwanej zarzucające R. H. niegospodarność, kiedy to powód wykonywał pracę w oparciu i zgodnie z umowami ramowymi jest co najmniej niezrozumiałe. Podkreślenia także wymaga, iż w toku postępowania strona pozwana wygłaszała wiele twierdzeń o faktach, ale nie podążała za tym adekwatny materiał dowodowy. Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Jak stanowi 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.

O kosztach procesu orzeczone na mocy art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony. Wynagrodzenie pełnomocnika powoda zasądzono zgodnie z potrójną stawką minimalną z uwagi na nakład pracy pełnomocnika i przyczynienie się do wyjaśnienia sprawy.