

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy: Krystyna Kruzel, Agata Kubacka

Protokolant: Karolina Oksiukowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 listopada 2017r. we W.

sprawy z powództwa P. K. (1)

przeciwko (...) S.A. we W. (poprzednio (...) S.A.)

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

III. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód P. K. (2) wniesionym w dniu 5 lutego 2016 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu k. 2) i skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Finanse S.A. z siedzibą we W. (następnie (...) S.A.) domagał się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powód podał, że został zatrudniony u strony pozwanej w dniu 17 czerwca 2015 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Zastępcy Dyrektora Finansowego, za wynagrodzeniem w wysokości 12.000,00 zł. Wyjaśnił, że strony łączyło porozumienie na mocy, którego miał przyznana premię roczną, w wysokości 1 – miesięcznych dochodów, w wypadku osiągnięcia przez Spółkę dodatniego wyniku finansowego w roku 2015 i w latach kolejnych.

Podał, że w dniu 27 stycznia 2016 r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę z zachowaniem 1 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 29 lutego 2016 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana wskazała:

1. Powtarzające się błędy w realizacji powierzonych zadań, w szczególności wynikające z niepoprawnego prognozowania wyniku z instrumentów finansowych według wartości godziwej oraz zamortyzowanego kosztu. Doprowadziło to do zawyżenia prognozy wyników 4 kwartału o 10 mln złotych spowodowane zdublowaniem przychodów i opóźnienia w przekazywaniu kluczowych dla zarządzających i Akcjonariusza informacji.

2. Brak samodzielności i wystarczającej samokontroli własnych działań dotyczących wykonanych zadań, wymaganych dla tego stanowiska. Przygotowane przez Pracownika materiały zawierają błędy i nieścisłości oraz wymagają dodatkowego dużego zaangażowania innych pracowników i poświęcenia ich czasu. W efekcie w procesach realizowanych przez Pana często pojawiają się błędy i opóźnienia np. błędny opis wyników miesiąca października w raporcie do grupy lub nieterminowa aktualizacja prezentacji wizerunkowej dla działu sprzedaży i marketingu.
3. Powtarzające się błędy przy sporządzaniu zleconych zestawień np. aktualizacja grudniowej prezentacji Business (...) służąca do relacjonowania wyników grupy przez zarząd Spółki, która polegała na zmianie wartości wyłącznie w 4 kwartale bez poprawy sumy za 12 miesięcy, które prowadziło do oczywistych błędów rachunkowych w prezentacji dla Akcjonariusza i błędnych założeń, co do oczekiwanej rentowności.
4. Uchylenie się od odpowiedzialności za powierzone zadania lub brak wsparcia dla innych działów w obszarach finansowych np. udzielanie innym działom pytającym o dane finansowe odpowiedzi „chyba nie jestem właściwym adresatem” lub planowanie urlopu w czasie sporządzania raportów zarządczych. Obniża to morale w dziale finansowym oraz negatywnie rzutuje na postrzeganie działu finansowego w innych działach.
5. Niewłaściwe planowanie zadań i niejasne komunikowanie innym pracownikom oczekiwań skutkujące opóźnieniami w realizowanych procesach, błędach w przekazywanych i otrzymywanych danych oraz nadmierne angażowanie innych pracowników. W przypadku prac rozwojowych dopiero po upływie terminu na przekazanie gotowych do zaksięgowania danych rozpoczęto proces poszukiwania i przygotowywania tych informacji. Komunikacja praktycznie w całości opiera się o zdawkowe maile, które w niewystarczający sposób opisują oczekiwania, brak jest komunikacji bezpośredniej lub telefonicznej, przygotowywania plików, które inne osoby miałyby wypełnić etc. Skutkuje to błędami w otrzymywanych danych i opóźnieniami w procesach finansowych, np. mail do niewłaściwej grupy odbiorców na temat niezarejestrowanych godzin prac rozwojowych, który zamiast przyspieszyć zebranie danych wywołuje niepotrzebne dyskusje na temat oczekiwań działu finansów.
6. Brak zdolności kierowniczych wystarczających do realizacji powierzonych zadań np. przygotowanie cash flow do grupy wykazującego ujemne saldo na rachunku bankowym. Błąd polegał na zebraniu informacji od innych działów na temat planowanych przepływów i wpisaniu ich bez dodatkowej analizy i bez zastanowienia się, w jaki sposób rozwiązać ujemny stan gotówki na koniec okresu prognozy.
7. Niezastosowanie się do zasad bezpieczeństwa w grupie i uporczywe palenie papierosów w budynku, pomimo uwag przełożonych oraz współpracowników. Stanowi to naruszenie zasad wewnętrznych oraz powoduje ryzyko pożarowe i obniżenie komfortu pracy współpracowników.
8. Niestosowanie się do zasad wewnętrznych w zakresie zarządzania kadrami, np. nieterminowe przekazywanie wniosków urlopowych do działu kadr oraz niedostarczenie do dzisiaj świadectwa pracy.

Zdaniem powoda, rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne, restrukturyzacja i reorganizacja funkcjonowania strony pozwanej, związana ze zmianą akcjonariusza. W dniu 18 sierpnia 2015 r. 100 % akcji nabyła firma (...). W efekcie jego stanowisko pracy uległo likwidacji.

Powód zwrócił uwagę, że przed podjęciem zatrudnienia u strony pozwanej, przez kilkanaście lat, zajmował się zarządzaniem spółkami prawa handlowego. W związku z doświadczeniem zawodowym, wykształceniem oraz faktem, że należy do czołówki najlepiej notowanych menedżerów w kraju, jego rolą miała być restrukturyzacja pozwanej firmy polegająca na: audycie kontraktów, ocenie ich opłacalności, dokonaniu kontroli i redukcji wydatków związanych z realizacją zawartych umów, optymalizacji kosztów itd. Powód zarzucił, że nigdy nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków, a co więcej, nie został dopuszczony do umówionej pracy i nigdy nie zajął się realizacją zadań do wykonania, których został zatrudniony. Przede wszystkim, jego przełożony R. P. (1) uniemożliwił mu wykonywanie obowiązków, gdyż wolał zagospodarować jego w inny sposób, zlecając zadania ad hoc, i to bez jakiegokolwiek wdrożenia. Ponieważ przełożonego często nie było w firmie, nie miał możliwości dokładnego ustalenia, co powinien

wykonać, jedyną formą kontaktu było wiadomości e-mail, na które R. P. (1) zazwyczaj nie odpowiadał. Powód podniósł, że problemem w Spółce było nie tylko pasywne podejście przełożonego, ale sposób, w jaki główna księgowa odnosiła się do jego osoby, przy czym w takim zachowaniu można dopatrywać się cech mobbingu. W ocenie powoda, istotnym jest, że w okresie ostatnich dwóch miesięcy, u strony pozwanej rozwiązano umowy o pracę z wieloma pracownikami, co uzasadnia twierdzenie, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę są zmiany restrukturyzacyjne. W dalszej części odwołania, powód ustosunkował się do poszczególnych zarzutów zawartych w oświadczeniu pracodawcy.

Strona pozwana (...) Finanse S.A. z siedzibą we W. (następnie (...) S.A.) w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana przyznała, że od dnia 17 czerwca 2015 r. zatrudniała powoda, początkowo na stanowisku Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej, a następnie Zastępcy Dyrektora Finansowego. Wskazała jednak, że pracownik nie potrafił wykonywać obowiązków związanych z jego stanowiskiem pracy, i w związku z tym, jego przełożony powierzał mu inne zadania, które każdorazowo określał. Strona pozwana przyznała również, że w dniu 27 stycznia 2016 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 29 lutego 2016r. Zdaniem pozwanej przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były w pełni zasadne.

Argumentując dalej zaprzeczyła, że powód miał się zajmować w pozwanej firmie audytem kontraktów, oceną ich opłacalności, kontrolą i redukcją wydatków związanych z realizacją zawartych kontraktów czy optymalizacją kosztów. Powód zajmował się szeroko pojętym controllingiem, był analitykiem i controlerem. Podniosła, że w toku zatrudnienia okazało się, że wbrew deklarowanym umiejętnościom i doświadczeniu, pracownik nie potrafił wykonywać czynności Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej, bardzo często zasłaniał się brakiem wiedzy w danej dziedzinie lub brakiem odpowiedniego wdrożenia.

Strona pozwana wyjaśniła, że powód po okresie próbnym objął stanowisko Zastępcy Dyrektora Finansowego, przy czym powyższa zmiana była spowodowana przyczynami organizacyjnymi, koniecznością dostosowania zasad do wymagań nowego właściciela Spółki. W związku z tym, że powód współpracował wcześniej z międzynarodowymi korporacjami, zajmując w nich stanowiska związane z finansami, R. P. (1) uznał, że powód z jego doświadczeniem będzie odpowiednią osobą, której należy powierzyć nowe stanowisko. W toku pracy powoda, okazało się, że przekonanie to było bezpodstawne. Strona pozwana podała, że powód wiele zadań wykonywał w sposób nieprawidłowy, ostatecznie okazało się, że pracownikowi nie można powierzyć już żadnych czynności.

Kolejno podniosła, że zarówno opinia powoda na temat przełożonego, jak i zarzut mobbingu są bezpodstawne. Przyznała dalej, że rzeczywiście w Spółce miała miejsce restrukturyzacja, jednakże nie dotyczyła ona D. Finansów. Przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, leżą po stronie pracownika.

Strona pozwana zarzuciła powodowi błędy w prognozowaniu wyników z instrumentów finansowych, brak samodzielności, niewłaściwie planowanie zadań a przy tym, niejasną komunikację z innymi pracownikami. Wskazała, że powód uchylał się od powierzonych jemu zadań i dodatkowo demotywowował pracowników. Zdaniem strony pozwanej, powód nie miał zdolności managerskich. Ponad powyższe, naruszał zasady BHP, w szczególności nie przestrzegał zakazu palenia papierosów w toalecie i nie stosował się do obowiązujących w Spółce zasad dotyczących składania wniosków urlopowych.

Całokształt pracy powoda oraz liczne błędy, niedociągnięcia i konflikty z innymi pracownikami Spółki, stanowią zdaniem strony pozwanej podstawę do wypowiedzenia umowy.

W toku postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie, przy czym w piśmie procesowym z dnia 29 października 2017 r. (k. 440) powód sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o przywrócenie jego do pracy u strony

pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W. (poprzednio (...) Finanse S.A.) należy do grupy kapitałowej, kilku ściśle współpracujących ze sobą Spółek. Akcjonariuszem w Spółce jest (...), która w dniu 18 sierpnia 2015 r. nabyła 100 % akcji (...) Finanse S.A.

Spółka oferuje szeroki zakres usług z zakresu windykacji należności oraz zakupu długów.

Dowód: - odpis KRS strony pozwanej, k. 135 – 143,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283),

- przesłuchanie powoda, k. 429 do 432 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 09 października 2017 r., k. 434).

W lutym 2015 r. ówczesny członek Rady Nadzorczej (...) Finanse S.A., przedstawił Zarządowi, kandydaturę powoda na pracownika Spółki, określając P. K. (1), jako osobę o rozległej wiedzy z zakresu finansów i doświadczeniu menadżerskim. Po zapoznaniu się z CV powoda, Zarząd doszedł do przekonania, że jego kompetencje i doświadczenie są zbyt wysokie w stosunku do osób, jakich Spółka akurat potrzebuje.

W kwietniu 2015 r. jeden z pracowników D. Finansów - R. D. zatrudniony dotychczas na stanowisku Starszego Analityka ds. (...) złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z tych względów, w maju 2015 r. R. P. (1) złożył powodowi ofertę zatrudnienia

w Spółce (...) S.A. we W., na stanowisku dotychczas zajmowanym przez R. D.. W trakcie rozmowy rekrutacyjnej, powód zaproponował zmianę nazwy stanowiska na bardziej specjalistyczne, tłumacząc, że poprzednio pełnił funkcję Prezesa, a stanowisko Starszego Analityka ds. (...) nie będzie wyglądało korzystnie w jego CV.

Strony uzgodniły nową nazwę stanowiska pracy - Główny Analityk ds. Płynności Finansowej.

Dowód: - odpis KRS strony pozwanej, k. 135 – 143 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) ,
transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) ,
transkrypcja k. 345 do 365,

- zeznania świadka R. D., k. 337 ,338 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341),
transkrypcja k. 365 do 377,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) ,
transkrypcja k. 378 do 394,

- przesłuchanie powoda, k. 429 do 434 (płyta CD z nagraniem m z rozprawy z dnia 09 października 2017 r., k. 434).

Powód P. K. (1) został zatrudniony w Spółce (...) S.A. z siedzibą we W. (następnie (...) S.A.) początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 17 czerwca 2015 r. do dnia 16 września 2015 r., na stanowisku Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym 10.000,00 zł brutto.

Z dniem 17 września 2015 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Zastępcy Dyrektora Finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 12.000,00 zł brutto.

W dniu podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej, powód przeszedł szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym instruktaż ogólny i stanowiskowy. Ponadto, został zapoznany z Regulaminem Pracy i (...) S.A.

Bezpośrednim przełożonym powoda był R. P. (1), pełniący funkcję Dyrektora Finansowego.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich m.in. : umowa o pracę na okres próbny z dnia 17 czerwca 2015 r., umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 17 września 2015 r. , karta szkolenia wstępnego, oświadczenie ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 345 do 365,

- zeznania świadka R. D., k. 337 , 338 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 365 do 377,

- zeznania świadka M. S., k. 338 , 339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 378 do 394,

- zeznania świadka P. W. , k. 402 do 408 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 6 lutego 2017 r., k. 409),

- zeznania świadka G. G., k. 413,414 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417),

- zeznania świadka Ł. Z., k. 415,416 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417),

- zeznania świadka M. D. (1), k. 427 do 429 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k.434),

- przesłuchanie powoda, k. 429 do 432 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434).

Zakres obowiązków powoda na stanowisku Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej podobnie jak jego poprzednika – R. D. nie został ściśle uregulowany na piśmie. Powód zajmował się analityką i controllingiem finansów w Spółce – odpowiadał za efektywne prognozowanie finansowe. Obowiązki powoda wynikały z aktualnych potrzeb Spółki i dotyczyły zazwyczaj: wyceny portfeli wierzytelności, wyceny obligacji, kredytów i pożyczek, modelowanie przepływów pieniężnych, sporządzania raportu dla Zarządu, a także przygotowania prezentacji.

Podobny zakres obowiązków, w czasie zatrudnienia w pozwanej Spółce miał R. D.. Zdarzało się, że pracownik wykonywał szereg dodatkowych zadań, które nie były ściśle związane z zajmowanym przez niego stanowiskiem pracy.

Podejmując zatrudnienie u strony pozwanej powód poinformował przełożonego, że nigdy nie zajmował się zarówno prognozowaniem finansowym jak i modelowaniem, przy czym posiada szeroką wiedzę z zakresu finansów, ponieważ zajmował się controllingiem – szeroką pojętą funkcją zarządzania przedsiębiorstwem zorientowaną na wynik. Pracownik wspominał również, że pełnił funkcję Dyrektora Finansowego, a także D. Zarządzającego, któremu podlegały zagraniczne podmioty.

Na podstawie tych informacji R. P. (1) stwierdził, że powód sprostą zadaniom na stanowisku Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka R. D., k. 337 ,338 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 365 do 377,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 378 do 394,

- zeznania świadka P. W. , k. 403 do 408 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 6 lutego 2017 r., k. 409).

W czerwcu 2015 r. R. P. (1) zwrócił się do R. D. z prośbą o zapoznanie powoda ze stanowiskiem pracy. Wprawdzie R. D. miał w tym czasie wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy, jednak zgodził się zapoznać powoda ze specyfiką pracy w D. Finansów.

W czerwcu 2015 r. przez okres około czterech dni R. D., omawiał z powodem zakres obowiązków oraz wprowadzał jego w struktury zajmowanego przez niego stanowiska pracy. Ponieważ w Spółce (...) wszystkie dane do opracowywania prognoz i modeli finansowych były wyodrębniane na dyskach sieciowych, do których dostęp mieli wyłącznie pracownicy D. Finansów, R. D. przeprowadził z powodem szkolenie wdrażające. W tym czasie, pracownicy siedzieli przy jednym komputerze, a były pracownik pokazywał powodowi, w jakich miejscach znajdują się potrzebne pliki, jakie są źródła danych, z jakich systemów korzysta Spółka, a także, z jaką częstotliwością może udostępniać przetwarzane przez siebie informacje. Pracownik uczył powoda wykonywania poszczególnych czynności, np. czynności zestawień cash flow. Wskazywał, w jaki sposób przeprowadza symulacje.

Powód słuchał uważnie wszystkim przekazywanych mu informacji, jednak nie sporządził żadnych notatek. Pozostali pracownicy, którzy przyglądali się szkoleniu powoda, stwierdzili, że wszystko jest dla niego zrozumiałe. Po wstępnym zapoznaniu, na pytanie przełożonego, czy powód ma jakieś pytania, pracownik oświadczył, że „wszystko wyjdzie w praniu”.

W związku z zakończeniem zatrudnienia u strony pozwanej, R. D. próbował dokończyć część powierzonych mu zadań, tak, żeby odciążyć powoda w początkowym okresie jego pracy.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 345 do 365,

- zeznania świadka R. D., k. 337 ,338 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 365 do 377,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 378 do 394,

- zeznania świadka Ł. Z., k. 414 ,415 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417),

- przesłuchanie powoda, k. 429 do 432 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434).

W spółce (...) S.A. w czerwcu 2015 r. Dział (...) był podzielony na D. C. i D. Księgowości.

W D. Księgowości były zatrudnione następujące osoby: G. Ś., K. K., M. K. (1), M. K. (2), A. Z. (1), A. W. oraz M. S., jako Główna Księgowa. Z kolei D. C. tworzyli: Ł. Z., P. W., M. D. (1), B. B., G. G., (która przebywała wówczas na zwolnieniu lekarskim). Z dniem 17 czerwca 2015 r. do ww. osób dołączył powód.

Dowód: zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327.

Powód wykonywał obowiązki, które ustnie określił początkowo jego przełożony R. P. (1) oraz te, które na bieżąco były przez niego zlecane - najczęściej za pomocą wiadomości – email.

W lipcu 2015 r. powód otrzymał pierwsze samodzielne zadanie, które polegało na sporządzeniu wyceny portfela wierzytelności nabytych przez Spółkę oraz wyliczeniu kosztu odsetkowego do sprawozdania półrocznego ((...)). R. P. (1) przedstawił powodowi gotowe wyliczenie kosztu odsetkowego na koniec roku 2014 wraz z dokumentacją dotyczącą pożyczek. Na tej podstawie powód miał dokonać przeliczenia kosztu o kolejne 6 miesięcy.

Sprawozdania podlegały przeglądowi przez firmę audytorską, która opracowała autorski model potrzebny do wyliczenia. Powód otrzymał kontakt do osoby, która działała po stronie audytora, z którą miał uzgodnić metodologię wyliczenia.

W trakcie wyliczeń powód popełniał szereg błędów, co nie uszło uwadze jego przełożonego R. P. (1). W sporządzonych przez siebie wyliczeniach, powód pomylił się o kwotę ponad 100.000,00 zł. Ponieważ audytor zakwestionował wyliczenia powoda, wycena musiała zostać wyksięgowana.

Ostatecznie wyliczenie kosztu odsetkowego do sprawozdania półrocznego przygotowała B. B. – pracownik jednego z D. Spółki, który zajmuje się funduszami inwestycyjnymi.

Powód nie potrafił również samodzielnie wykonać zadania polegającego na wyliczeniu konwenantów w związku z posiadanymi przez Spółkę kredytami i obligacjami.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 185 – 190, 217 – 218,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka M. S., k. 338 , 339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 378 do 394.

Strona pozwana sporządza półroczne sprawozdania finansowe na koniec każdego półrocza – na dzień 30 czerwca.

R. P. (1) polecił powodowi sporządzenie prognozy zakończenia 2015 r., w układzie obejmującymi pierwsze półrocze i kilka następnych miesięcy, począwszy od czerwca 2015 r. Zadanie powoda polegało na zebraniu danych i sporządzeniu prognozy za cały rok.

Na wykonanie zadania powód otrzymał jeden tydzień, przy czym w tym czasie korzystał z pomocy audytora, który zatwierdził sprawozdanie półroczne oraz pracownika D. (...) i Rzyzka, J. Ł., który był autorem prognoz dotyczących kilku następnych miesięcy.

Prognoza zakończenia miała zostać przesłana do nowego (...) Spółki (...) z siedzibą w O..

Raport sporządzony ostatecznie przez powoda zawierał zawyżone przychody – wynik finansowy za IV kwartał był wyższy o ponad 7 mln złotych. R. P. (1) wielokrotnie zwracał powodowi uwagę, że w danych muszą znajdować się błędy, na co powód zazwyczaj odpowiadał, że dane wynikają z informacji, które otrzymuje od innych pracowników. Pomyłki,

które popełniał powód, mogły nieść za sobą poważne konsekwencje. R. P. (1) szczególnie nie zadowolona postawa powoda, który zamiast szukać rozwiązania problemu, twierdził, że błędy wynikają z dostarczanych jemu danych.

Ostatecznie prognozę finansową sporządził samodzielnie R. P. (1).

Dowód: - wiadomość e-mail, k. 164,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (pły ta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (pły ta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.318v do 327.

Powód pracował w jednym pomieszczeniu m.in. z B. B. i M. D. (1).

W okresie od lipca 2015 r. do września 2015 r. powód współpracował z P. W.. Pracownicy wykonywali zestawienie dotyczące zamknięcia miesiąca finansowego w Spółce. W tym czasie atmosfera w D. była bardzo napięta, ze względu na dużą ilość zadań do wykonania. Zdarzało się, że R. P. (1) poganiał pracowników.

Powód nie angażował się w rozmowy ze współpracownikami, w szczególności nie rozmawiał z osobami, z którymi zajmował wspólny pokój. Współpracownicy oceniali powoda, jako osobę milczącą i wycofaną. Komunikacja powoda ze współpracownikami odbywała się zazwyczaj w formie wiadomości e-mail. Sposób wykonywania obowiązków przez powoda, wpływał negatywnie na pracę innych osób. Pracownicy skarżyli się, że powód nie przedstawiał jasno swoich oczekiwań, przez co wymiana informacji i danych potrzebnych do wykonywania zadań zawiera błędy. Osoby zatrudnione w jednym D. z powodem zarzucały, że zestawienia, które od niego otrzymują zawierają istotne pomyłki i nieprawidłowości, które nie mogą mieć miejsca. W szczególności takie uwagi zgłaszała B. B., która wielokrotnie poprawiała przygotowane przez powoda zestawienia finansowe. B. B. ponosiła odpowiedzialność za wykonywanie przelewów i planowanie przepływów. Nieprawidłowe dane przedstawiane przez powoda mogły wpłynąć bezpośrednio na wypłaty wynagrodzeń dla pracowników, czy odsetek od obligacji.

Zestawienia finansowe mają ogromne znaczenie, ponieważ pozwalają ustalić wysokość środków zgromadzonych na rachunkach bankowych. Takie informacje, są szczególnie ważne dla właściciela Spółki. Błędne dane, dotyczące zestawienia finansowego mogłyby doprowadzić do sytuacji, w której Spółka nie dysponowałaby odpowiednią ilością środków finansowych na zakup wierzytelności, z których następnie Spółka czerpie zyski.

W toku pracy zdarzało się, że powód odmawiał przygotowania jakiegoś konkretnego zestawienia, tłumaczył, że nie wie, o co chodzi i nie jest to jego zakres obowiązków.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (pły ta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 378 do 394,

- zeznania świadka P. W. , k. 403 do 408 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 6 lutego 2017 r., k. 409).

Z dniem 16 września 2015 r. wygasła zawarta z powodem umowa o pracę na okres próbny. Na początku września 2015 r. powód w rozmowie z przełożonym zwrócił się z zapytaniem, jakie są plany dotyczące jego dalszego zatrudnienia w Spółce. Jednocześnie przyznał, że nie jest osobą kompetentną do zajmowania się sprawami związanymi z prognozowaniem i modelowaniem finansowym.

W związku z nabyciem w sierpniu 2015 r., 100 % akcji przez Spółkę (...), w spółce (...) S.A. rozpoczął się proces łączenia struktur i ujednoczenia strategii działania. Przełożony powołał, chciał utrzymać niezmienny stan pracowników, a jednocześnie potrzebował osoby z doświadczeniem międzynarodowym, który biegle włada językiem angielskim, w tym zna strukturę organizacyjną Spółki, i wie, jakie systemy finansowo – księgowo i operacyjne są wykorzystywane w procesie pracy, a przede wszystkim pracownika, który mógłby dostosować organizację Spółki (...) S.A. do wymagań nowego właściciela.

Ponieważ powód spełniał większość wymagań, R. P. (1) zaproponował powodowi stanowisko Zastępcy (...). Jednocześnie wskazał, że zakres obowiązków pracownika polega przede wszystkim na wdrożeniu procedur narzuconych przez nowego akcjonariusza.

Powód wyraził zgodę na zmianę stanowiska pracy, miał świadomość, co należy do zakresu jego obowiązków i jakie wymagania stawia przed nim przełożony.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 152 – 154,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 378 do 394,

- zeznania świadka Ł. Z., k. 414 ,415 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417),

- zeznania świadka M. D. (1), k. 427 do 429 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434).

Procesy integracji finansowej Spółek pozwalają na efektywniejsze prowadzenie działalności gospodarczej, opartej na nowej strukturze organizacyjnej. Sam proces integracji jest skomplikowany, dlatego od pracowników wymaga się specyficznej wiedzy, umiejętności, a przy tym, odpowiedniej postawy i sposobu myślenia. Zdarzają się sytuacje, że pracownicy nie radzą sobie z nowymi obowiązkami i rezygnują z zatrudnienia.

W dniu 18 sierpnia 2015 r. Spółka (...), nabyła 100 % akcji (...) Finanse S.A. W związku z procesem integracji obu Spółek, przyjęto założenie, że pracownicy (...) mają współpracować z osobami, które zajmują odpowiednie stanowiska u akcjonariusza.

Powód komunikował innym pracownikom swoje niezadowolenie z zakresu obowiązków oraz jakości pracy, zarzucał brak organizacji i twierdził, że o każde dane trzeba walczyć.

We wrześniu 2015 r. wypowiedzenie złożyli P. W. i M. D. (1). M. D. (1) złożyła wypowiedzenie, ponieważ otrzymała ofertę zatrudnienia w innej firmie.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. D. (1), k. 427 do 429 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434).

W dniu 29 września 2015 r. B. D., po rozmowie z R. P. (2) zwróciła się do powoda z prośbą o weryfikację i uzupełnienie danych w prezentacji wizerunkowej w poszczególnych slajdach – wskazując, że w miarę możliwości powód powinien wykonać zadanie w następnym dniu.

W wiadomości e-mail z dnia 5 października 2015 r. B. D., przypomniała powodowi o prezentacji wizerunkowej, której powód w dalszym ciągu nie uzupełnił.

Tymczasem, w dniu 6 października 2015 r. powód wysłał wiadomość e-mail do swojego przełożonego, zatytułowaną Prezentacja W. o następującej treści: „Uprzejmie proszę w związku z powyższym o przydzielenie priorytetów na jutrzejszy dzień pracy”.

Prezentację z poprawionymi danymi powód przesłał do swojego przełożonego w dniu 12 listopada 2015 r.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 165 -168,

- dokumenty, k. 169 – 180.

Powód od dłuższego czasu w sposób nierzetelny i nieterminowy realizował powierzone mu zadania.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 181 – 185 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 345 do 365,

- zeznania świadka M. S., k. 338 ,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 378 do 394 .

Zgodnie z poleceniem R. P. (1), M. D. (1) przekazała swoje obowiązki powodowi.

Przełożony zobowiązał powoda do przekazania powyższej informacji także M. O.. W dniu 7 października 2015 r. powód wysłał do M. O. wiadomość o następującej treści: „W związku z nowym podziałem obowiązków, prosiłbym o wdrożenie jak niżej: Pozwolenie na dostęp do danych wynagrodzeń R. P. (1) i M. O.”.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 161 – 163 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280(płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 345 do 365,

- zeznania świadka M. D. (1), k. 427 do 429 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434).

Powód był odpowiedzialny za przygotowanie kart opisu stanowisk dla pracowników D. Finansów. Powód sporządził opisy kart stanowisk dla wszystkich pracowników, za wyjątkiem stanowiska, które sam zajmował.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 155 do 158 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317.

W związku z objęciem posady Zastępcy (...), powód uczestniczył w spotkaniach i telekonferencjach związanych z procesem integracji finansowej. Spotkania odbywały się m.in. z kierownikami finansów i podatków grupy kapitałowej,

a także z Dyrektorem Finansów. Powód zdobywał wiedzę na temat oczekiwań właściciela w zakresie polityki finansowej, a do zakresu jego obowiązków należało przede wszystkim wdrożenie tej polityki, czego przez cały okres zatrudnienia na stanowisku miał świadomość.

Dowód: zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317.

Powód przejął od M. D. (1) obowiązki polegające na przeprowadzaniu prac rozwojowych. Z dniem objęcia stanowiska Zastępcy (...), powód był jedyną osobą, która miała dostęp do danych osobowych.

W dniu 9 listopada 2015 r. powód otrzymał od K. K. wiadomość e-mail z prośbą o uzupełnienie danych finansowych za okres po 30 czerwca 2015 r. do października 2015 r. Zadaniem powoda było przygotowanie pliku (zestawienia), z którego powinno wynikać, jakie prace rozwojowe Spółka realizuje i jakie koszty poniosła na poszczególne prace w danym okresie. Zestawienie przygotowywane było na potrzeby badania bilansu dla audytora.

W toku pracy, powód wskazywał, że zadanie jest niemożliwe do wykonania, o czym informował R. P. (1) w szeregu wiadomości e-mail. Pracownicy Spółki tworzyli zadania rozwojowe od 2014 r.

M. O. przesyłała powodowi na bieżąco pliki z danymi dotyczącymi wynagrodzenia.

W okresie przeszło dwóch miesięcy (od dnia powierzenia zadania do dnia wypowiedzenia umowy pracę) powód nie tylko nie przygotował danych koniecznych do rozliczania prac rozwojowych, ale nie rozpoczął procesu ich zbierania od pracowników z D. Kadr i Kierowników poszczególnych jednostek.

Zadanie sporządzenia prac rozwojowych po powodzie przejęła M. S., która wykonała je w przeciągu 2 dni roboczych.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 191 – 216, 233 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka G. G., k. 413 ,414 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417) ,

- zeznania świadka M. D. (1), k. 427 do 429(płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 9 października 2017 r., k. 434) .

Nawet po zmianie stanowiska powód nie rozmawiał na co dzień z zespołem, którym kierował. Nadal jedyną drogą komunikacji były wiadomości e-mail. Zdarzało się, że powód przychodził do pracy i mówił jedynie „dzień dobry i do widzenia”. Powód nie poinformował pracowników, że otrzymał awans na stanowisko Zastępcy Dyrektora Finansowego.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327.

Sposób wykonywania obowiązków przez powoda, skutkowało tym, że prezentacje Zarządu dla właściciela stawały w dużej wątpliwości kompetencji całego zespołu finansowego.

W pracy powoda często pojawiały się błędy, proste do wyłapania, ale których powód nie był w stanie samodzielnie zweryfikować i poprawić. W czasie rozmów z przełożonym, powód często przerzucał odpowiedzialność na innych pracowników, którzy dostarczali mu potrzebne informacje. R. P. (1) tłumaczył powodowi, że pracownicy, którzy dostarczają mu dane do wyliczeń, często nie mają wiedzy, do czego te dane będą powodowi potrzebne, dlatego mogą dostarczać dane nieprawidłowe.

Przełożony wielokrotnie przeprowadzał z powodem rozmowy, które miały na celu zdyscyplinowanie i zmotywowanie powoda do pracy. Podczas takich rozmów tłumaczono powodowi poszczególne kroki wykonywanych zadań. Powód otrzymywał ze strony przełożonego wsparcie przy realizowanych zadaniach. Przyjętą zasadą w Spółce było, że jeżeli pracownik czegoś nie rozumie, powinien zapytać innego pracownika albo zgłosić problem do bezpośredniego przełożonego.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 188 – 190, 219 – 221,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327.

Nowy akcjonariusz Spółki, w odstępach dwutygodniowych zwracał się do poszczególnych jednostek o sporządzenie analizy przepływu środków pieniężnych (tzw. cash flow), w układzie obejmującym najbliższe dwa tygodnie. Plan przepływów pieniężnych pozwalał ustalić rzeczywiste wpływy i wypływy gotówki, a zatem, czy Spółka będzie w stanie sfinansować swoją bieżącą działalność.

Powód ponosił odpowiedzialność za sporządzenie ww. zestawienia, które następnie miało zostać przesłane bezpośrednio do akcjonariusza Spółki.

P. K. (1) sporządził plan przepływów, z którego wynikało, że na rachunku bankowym Spółki powstało ujemne saldo, co oznaczało, że w ciągu najbliższych dwóch tygodni Spółka nie będzie miała środków na spłatę powstałych zobowiązań i powinna rozpocząć procedurę ogłoszenia upadłości.

Powód nie poinformował swojego przełożonego, jak i żadnego ze współpracowników, że jednostka ma ujemny wynik przepływów finansowych, a następnie przesłał zestawienie bezpośrednio do akcjonariusza. Istniało ryzyko, że właściciel nie zwróci uwagi na ujemny wynik salda i automatycznie odczyta dane. Zaniechanie mogło doprowadzić do upadłości całej grupy L..

Błąd powoda zauważył R. P. (1). Powód konsekwentnie stał na stanowisku, że nie popełnił żadnego poważnego błędu, wskazywał, że wystarczy zaciągnąć pożyczkę u właściciela.

Powyższe doprowadziło R. P. (1), do przekonania, że powód wykonuje swoje obowiązki niefrasobliwie, a w szczególności nie bierze pod uwagę konsekwencji podejmowanych przez siebie działań.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka G. G., k. 413 ,414 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417) .

Pracodawca powoda wprowadził całkowity zakaz palenia papierosów na terenie zakładu pracy, za wyjątkiem parkingu, na którym znajdowały się specjalnie do tego celu popielniczki. Powód znał przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, wiedział, że palenie tytoniu w budynku jest niedozwolone.

Powód korzystał z toalety dla pracowników na III piętrze, w pobliżu stanowisk pracy pracowników zatrudnionych w D. IT. Z czasem, pracownicy zatrudnieni w tym dziale, zaczęli wyczuwać woń tytoniu, co miało miejsce zazwyczaj wtedy, kiedy powód szedł do toalety.

W firmie mówiło się, że powód pali papierosy w toalecie.

Pracownicy widzieli, jak powód pali papierosy przed rozpoczęciem pracy, na parkingu albo w drodze do zakładu pracy.

Przełożony wielokrotnie przypominał powodowi, że w budynku obowiązuje bezwzględny zakaz palenia tytoniu. Za każdym razem powód zaprzeczał, że pali papierosy, a następnie obiecywał, że porozmawia z osobami zatrudnionymi w IT i wyjaśni całą sytuację.

Palenie papierosów w toalecie, jest szczególnie niebezpieczne, ponieważ budynek, w którym są zatrudnieni pracownicy jest stary i stąd istnieje wyższe ryzyko pożaru. Dodatkowo toaleta sąsiaduje z serwerownią, gdzie są przechowywane wszystkie dane dotyczące Spółek, ewentualny alarm pożarowy mógłby spowodować automatyczne odcięcie danych.

Po około dwóch tygodniach od rozmowy z powodem, R. P. (1) zwrócił się z pracowników z IT z zapytaniem, czy powód wyjaśnił sytuację związaną z paleniem tytoniu w toalecie. Pracownicy zaprzeczyli, a następnie wskazali, że sytuacja z paleniem papierosów nie uległa zmianie. Powód oświadczył, że nie będzie rozmawiał z osobami z IT, ponieważ zwracali się do niego w sposób lekceważący per kolego, a zarzuty są bezpodstawne.

Dowód: - zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. O. k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 345 do 365.

Powód nie przestrzegał również dyscypliny pracy. Zazwyczaj o planowanym urlopie wypoczynkowym, informował kilka dni wcześniej, co zazwyczaj uniemożliwiało terminowe wykonywanie zadań. Niejednokrotnie zadania powierzone powodowi, musieli wykonywać inni pracownicy.

W czasie zatrudnienia, R. P. (1) wielokrotnie zwracał się do powoda z prośbą o dostarczenie dokumentacji dotyczącej jego zatrudnienia, w szczególności świadectw pracy od poprzednich pracodawców. Z taką samą prośbą do powoda występowała M. O.. Powód tłumaczył, że dokumentacja dotycząca jego zatrudnienia znajduje się u rodziny w innym województwie. Powód nie dostarczył również do zakładu pracy świadectw potwierdzających uzyskanie odpowiednich kwalifikacji.

Zdarzało się, że powód zapominał uzupełnić listy obecności.

Dowód: - wnioski o urlop, k. 108, 146,

- korespondencja e-mail, k. 222 – 232 ,

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327,

- zeznania świadka M. O., k. 334 do 337 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k. 345 do 365.

Na przełomie października i listopada 2015 r. Zarząd Spółki poinformował R. P. (1), że pracownicy skarżą się na powoda, ponieważ nie potrafi jasno i wyraźnie zakomunikować swoich oczekiwań innym osobom, nie chce spotykać się ze współpracownikami, a wszystkie sprawy załatwia wyłącznie drogą mailową.

Dowód: zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317.

W styczniu 2016 r. powód poprosił o spotkanie z przełożonym, w trakcie, którego oświadczył, że zakres jego obowiązków nie odpowiada jego doświadczeniu i kompetencjom, natomiast poziom wynagrodzenia jest niesatysfakcjonujący. Powód zwrócił się z prośbą o objęcie jego programem restrukturyzacji, na co R. P. (1) odpowiedział, że nie ma programu restrukturyzacji dla pracowników (...).

Dowód: zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.293 do 317.

W dniu 8 stycznia 2016 r. M. S., w obecności pracowników Spółki, zwróciła się do powoda podniesionym głosem, zarzucając jemu nierzetelne wykonywanie obowiązków. Za swoje zachowanie M. S. przeprosiła powoda jeszcze tego samego dnia, wysyłając do niego wiadomość e-mail.

Powód stwierdził, że działanie M. S. nosiło znamiona mobbingu.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 159 – 160 ,

- zeznania świadka M. S., k.338,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341), transkrypcja k. 378 do 394 .

Oświadczeniem z dnia 27 stycznia 2016 r. strona pozwana na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 17 września 2015 r. z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał w dniu 29 lutego 2016 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, strona pozwana wskazała:

1. Powtarzające się błędy w realizacji powierzonych zadań, w szczególności wynikające z niepoprawnego prognozowania wyniku z instrumentów finansowych według wartości godziwej oraz zamortyzowanego kosztu. Doprowadziło to do zawyżenia prognozy wyników 4 kwartału o 10 mln złotych spowodowane zdublowaniem przychodów i opóźnienia w przekazywaniu kluczowych dla zarządzających i Akcjonariusza informacji.
2. Brak samodzielności i wystarczającej samokontroli własnych działań dotyczących wykonanych zadań, wymaganych dla tego stanowiska. Przygotowywane przez Pracownika materiały zawierają błędy i nieścisłości oraz wymagają dodatkowego dużego zaangażowania innych pracowników i poświęcenia ich czasu. W efekcie w procesach realizowanych przez Pana często pojawiają się błędy i opóźnienia np. błędny opis wyników miesiąca października w raporcie do grupy lub nieterminowa aktualizacja prezentacji wizerunkowej dla działu sprzedaży i marketingu.
3. Powtarzające się błędy przy sporządzaniu zleconych zestawień np. aktualizacja grudniowej prezentacji Business (...) służąca do relacjonowania wyników grupy przez Zarząd Spółki, która polegała na zmianie wartości wyłącznie w 4 kwartale bez poprawy sumy za 12 miesięcy, które prowadziło do oczywistych błędów rachunkowych w prezentacji dla Akcjonariusza i błędnych założeń co do oczekiwanej rentowności.
4. Uchylenie się od odpowiedzialności za powierzone zadania lub brak wsparcia dla innych działów w obszarach finansowych np. udzielanie innym działom pytającym o dane finansowe odpowiedzi „chyba nie jestem właściwym adresatem” lub planowanie urlopu w czasie sporządzania raportów zarządczych. Obniża to morale w dziale finansowym oraz negatywnie rzutuje na postrzeganie działu finansowego w innych działach.
5. Niewłaściwe planowanie zadań i niejasne komunikowanie innym pracownikom oczekiwań skutkujące opóźnieniami w realizowanych procesach, błędach w przekazywanych i otrzymywanych danych oraz nadmierne angażowanie innych pracowników. W przypadku prac rozwojowych dopiero po upływie terminu na przekazanie gotowych do zaksięgowania danych rozpoczęto proces poszukiwania i przygotowywania tych informacji. Komunikacja praktycznie w całości opiera się o zdawkowe maile, które w niewystarczający sposób opisują oczekiwania, brak jest komunikacji bezpośredniej lub telefonicznej, przygotowywania plików, które inne osoby miałyby wypełnić etc. Skutkuje to błędami w otrzymywanych danych i opóźnieniami w procesach finansowych, np. mail do niewłaściwej

grupy odbiorców na temat niezarejestrowanych godzin prac rozwojowych, który zamiast przyspieszyć zebranie danych wywołuje niepotrzebne dyskusje na temat oczekiwań działu.

6. Brak zdolności kierowniczych wystarczających do realizacji powierzonych zadań np. przygotowanie cash flow do grupy wykazującego ujemne saldo na rachunku bankowym. Błąd polegał na zebraniu informacji od innych działów na temat planowanych przepływów i wpisaniu ich bez dodatkowej analizy i bez zastanowienia się, w jaki sposób rozwiązać ujemny stan gotówki na koniec okresu prognozy.

7. Niestosowanie się do zasad bezpieczeństwa w grupie i uporczywe palenie papierosów w budynku, pomimo uwag przełożonych oraz współpracowników Stanowi to naruszenie zasad wewnętrznych oraz powoduje ryzyko pożarowe i obniżenie komfortu pracy współpracowników.

8. Niestosowanie się do zasad wewnętrznych w zakresie zarządzania kadrami, np. nieterminowe przekazywanie wniosków urlopowych do działu kadr oraz niedostarczenie do dzisiaj świadectwa pracy.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, w aktach osobowych powoda

- zeznania świadka R. P. (1) k. 276 do 280 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283) , transkrypcja k.293 do 317,

- zeznania świadka G. G., k. 413 ,414 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417),

- zeznania świadka Ł. Z., k. 414 do 416 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 12 czerwca 2017 r., k. 417).

Praca w korporacji charakteryzuje się dużą intensywnością działań i nadmiarem obowiązków.

Dowód: zeznania świadka M. S., k.338,339 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 26 października 2016 r., k. 341) , transkrypcja k.378 do 394.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 12.221, 61 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o zarobkach, k. 267 .

Departament Finansowy w Spółce (...) S.A. nie posiada obecnie struktury organizacyjnej, stanowisko (...) nie jest obsadzone. Obowiązki (...) pełni obecnie R. W. pozwanej Spółki.

W chwili obecnej w Departamencie Finansowym są zatrudnione następujące osoby: M. S., K. K., A. Z. (2), G. Ś., M. K. (2), M. K. (1), A. W., K. B., M. D. (2), E. S., Ł. Z., G. G. oraz B. B..

Dowód: - informacja dotycząca stanu zatrudnienia, k. 261 – 266 ,

- zeznania świadka B. B. k. 280 do 282 (płyta CD z nagraniem z rozprawy z dnia 22 czerwca 2016 r., k. 283), transkrypcja k.318v do 327.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W niniejszym postępowaniu, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, P. K. (1) domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie, Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych powoda, dokumentów przedłożonych przez strony postępowania i wymienionych w treści uzasadnienia oraz na podstawie zeznań świadków R. P. (1), B. B., M. O., R. D., M. S., P. W., Ł. Z., G. G., M. D. (1), oraz w niewielkim zakresie na podstawie zeznań złożonych przez powoda.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w niniejszej sprawie, albowiem ich treść nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez żadną ze stron, zwłaszcza w kontekście zawartych w nich informacji. Jednocześnie Sąd doszedł do przekonania, że korespondencja ze skrzynki – email załączona przez powoda, okazała się nieprzydatna do merytorycznego rozpoznania niniejszej sprawy.

Sąd dał wiarę całości ww. osobowym materiałom źródłowym, jednocześnie nie znajdując jakichkolwiek podstaw, uzasadniających podważenie ich wiarygodności. Zeznania świadków przyczyniły się do ustalenia stanu faktycznego związanego z przyczynami wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. W sposób spójny, logiczny, wyczerpujący i zgodny z pozostałym materiałem dowodowym świadkowie relacjonowali przebieg współpracy z powodem, wskazując na liczne błędy i nieprawidłowości w procesie pracy. Kluczowe w niniejszej sprawie okazały się zeznania świadka R. P. (1) (przełożonego powoda), który miał najpełniejszą wiedzę w zakresie uchybień popełnianych przez pracownika.

Zeznania powoda Sąd obdarzył walorem wiarygodności, w zakresie, w jakim pozostawały spójne z pozostałym materiałem dowodowym, mając na uwadze, że powód w sposób bardzo subiektywny przedstawiał okoliczności dotyczące przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, skupiając się przede wszystkim na eksponowaniu własnych zalet i wartości. Większość zarzutów powoda, kierowanych pod adresem pracodawcy Sąd uznał za nieuzasadnione, mając na uwadze chociażby fakt, że roszczenie powoda dotyczy przywrócenia go do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Na rozprawie w dniu 9 października 2017 r., Sąd postanowił oddalić wniosek dowodowy powoda o uzupełnienie materiału dowodowego w postaci dokumentacji, jako spóźniony. Zgodnie z treścią art. 207 § 6 k.p.c., Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba, że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich w pozwie, odpowiedzi na pozew, lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo, że występują inne wyjątkowe okoliczności. Sąd doszedł do przekonania, że powód nie uprawdopodobnił przyczyn braku zawnioskowania dowodu z dokumentacji na wcześniejszym etapie postępowania, tym bardziej, że zainicjował postępowanie w niniejszej sprawie w dniu 5 lutego 2016 r. W tym czasie, nie zaszły żadne szczególnie okoliczności uniemożliwiające powodowi złożenie stosownych dokumentów. Poza tym, Sąd doszedł do przekonania, że przeprowadzenie dowodu z kolejnej dokumentacji zmierzałoby jedynie do przedłużenia postępowania.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda wynika z art. 45 § 1 k.p., zgodnie, z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powód zarzucał, że rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę były przyczyny ekonomiczne, restrukturyzacja i reorganizacja funkcjonowania strony pozwanej, powiązana ze zmianą akcjonariusza, która miała miejsce w sierpniu 2015 r.

Rozpoczynając rozważania w niniejszej sprawie, wskazać należy, że zgodnie z art. 32 § 1 k.p., każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym sposobem zakończenia stosunku pracy. Wypowiedzenie uznane zostało za podstawowy regulator przepływu pracowników między pracodawcami (tak prof. dr hab. A. Ś. w komentarzu do kodeksu pracy z 2016 r.). Musi być ono jednak zgodne z prawem i uzasadnione.

Rozpoznanie powództwa z art. 45 § 1 k.p., determinuje w pierwszej kolejności obowiązek ustalenia, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, a zatem, czy jest zgodne z przepisami, które regulują kwestie rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie.

Podstawowe wymagania formalne wypowiedzenia umowy o pracę zostały określone w art. 30 § 3 – 5 k.p. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno zostać sporządzone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierać przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie i trybie wniesienia odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Oceniając złożone powodowi, w dniu 27 stycznia 2016 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd doszedł do przekonania, że spełniało ww. wymagania formalne, tym samym było zgodne z prawem.

Obowiązujący Kodeks pracy wymaga, aby wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę było uzasadnione. Zgodnie z 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 utrwalonym orzecznictwem, przyczyna wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być rzeczywista i konkretna. Za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia uważana jest przyczyna, która spełniła się w terminie określonym przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 325/00, opubl. OSNP 2003, Nr 1, poz. 8). Ponadto, nie wystarczy użycie ogólnych sformułowań takich jak niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych czy utrata zaufania do pracownika. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, opubl. Pr.Pracy 2007/5/27).

Zaznaczyć przy tym należy, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę – art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 434/98, opubl. OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688). Trzeba zauważyć, że wypowiedzenie umowy o pracę jest uzasadnione w rozumieniu art. 45 k.p., jeżeli pracownik na stanowisku samodzielnym, chociażby nieumyślnie lub nawet bez winy, a tylko z powodu nieudolności, nie osiąga odpowiednich wyników pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 grudnia 1976 r., sygn. akt I PRN 125/76, opubl. OSPiKA 1977, z. 11-12, poz. 186, z glosą E. Brzezińskiego). Poza tym, jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę jest podyktowane rzeczywistym, realizowanym w dobrej wierze i znajdującym usprawiedliwienie w konkretnych okolicznościach faktycznych, dążeniem pracodawcy do usprawnienia pracy, wypowiedzenie takie jest uzasadnione (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 sierpnia 1985r., sygn. akt I PRN 61/85, opubl. OSNCP 1986, nr 5, poz. 76).

Jeżeli pracodawca uważa, że istnieje kilka przyczyn uzasadniających wypowiedzenie pracownikowi umowy, dla bezpieczeństwa powinien powołać w wypowiedzeniu każdą z nich. Sąd uzna za uzasadnione wypowiedzenie, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn okaże się usprawiedliwiona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05, opubl. OSNP 2006/17-18/265).

Strona pozwana w oświadczeniu z dnia 27 stycznia 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, wskazała następujące przyczyny:

1. Powtarzające się błędy w realizacji powierzonych zadań, w szczególności wynikające z niepoprawnego prognozowania wyniku z instrumentów finansowych według wartości godziwej oraz zamortyzowanego kosztu. Doprowadziło to do zawyżenia prognozy wyników 4 kwartału o 10 mln złotych spowodowane zdublowaniem przychodów i opóźnienia w przekazywaniu kluczowych dla zarządzających i Akcjonariusza informacji.
2. Brak samodzielności i wystarczającej samokontroli własnych działań dotyczących wykonanych zadań, wymaganych dla tego stanowiska. Przygotowywane przez Pracownika materiały zawierają błędy i nieścisłości oraz wymagają

dodatkowego dużego zaangażowania innych pracowników i poświęcenia ich czasu. W efekcie w procesach realizowanych przez Pana często pojawiają się błędy i opóźnienia np. błędny opis wyników miesiąca października w raporcie do grupy lub nieterminowa aktualizacja prezentacji wizerunkowej dla działu sprzedaży i marketingu.

3. Powtarzające się błędy przy sporządzaniu zleconych zestawień np. aktualizacja grudniowej prezentacji Business (...) służąca do relacjonowania wyników grupy przez Zarząd Spółki, która polegała na zmianie wartości wyłącznie w 4 kwartale bez poprawy sumy za 12 miesięcy, które prowadziło do oczywistych błędów rachunkowych w prezentacji dla Akcjonariusza i błędnych założeń, co do oczekiwanej rentowności.

4. Uchylenie się od odpowiedzialności za powierzone zadania lub brak wsparcia dla innych działów w obszarach finansowych np. udzielanie innym działom pytającym o dane finansowe odpowiedzi „chyba nie jestem właściwym adresatem” lub planowanie urlopu w czasie sporządzania raportów zarządczych. Obniża to morale w dziale finansowym oraz negatywnie rzutuje na postrzeganie działu finansowego w innych działach.

5. Niewłaściwe planowanie zadań i niejasne komunikowanie innym pracownikom oczekiwań skutkujące opóźnieniami w realizowanych procesach, błędach w przekazywanych i otrzymywanych danych oraz nadmierne angażowanie innych pracowników. W przypadku prac rozwojowych dopiero po upływie terminu na przekazanie gotowych do zaksięgowania danych rozpoczęto proces poszukiwania i przygotowywania tych informacji. Komunikacja praktycznie w całości opiera się o zdawkowe maile, które w niewystarczający sposób opisują oczekiwania, brak jest komunikacji bezpośredniej lub telefonicznej, przygotowywania plików, które inne osoby miałyby wypełnić etc. Skutkuje to błędami w otrzymywanych danych i opóźnieniami w procesach finansowych, np. mail do niewłaściwej grupy odbiorców na temat niezarejestrowanych godzin prac rozwojowych, który zamiast przyspieszyć zebranie danych wywołuje niepotrzebne dyskusje na temat oczekiwań działu finansów.

6. Brak zdolności kierowniczych wystarczających do realizacji powierzonych zadań np. przygotowanie cash flow do grupy wykazującego ujemne saldo na rachunku bankowym. Błąd polegał na zebraniu informacji od innych działów na temat planowanych przepływów i wpisaniu ich bez dodatkowej analizy i bez zastanowienia się, w jaki sposób rozwiązać ujemny stan gotówki na koniec okresu prognozy.

7. Niestosowanie się do zasad bezpieczeństwa w grupie i uporczywe palenie papierosów w budynku, pomimo uwag przełożonych oraz współpracowników. Stanowi to naruszenie zasad wewnętrznych oraz powoduje ryzyko pożarowe i obniżenie komfortu pracy współpracowników.

8. Niestosowanie się do zasad wewnętrznych w zakresie zarządzania kadrami, np. nieterminowe przekazywanie wniosków urlopowych do działu kadr oraz niedostarczenie do dzisiaj świadectwa pracy.

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd uznał, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę są rzeczywiste i konkretne, a zatem uzasadniały stosownie do treści art. 45 § 1 k.p., wypowiedzenie umowę o pracę.

W ocenie Sądu przyczyna oznaczona w treści oświadczenia, jako powtarzające się błędy w realizacji powierzonych zadań, w szczególności wynikające z niepoprawnego prognozowania wyniku z instrumentów finansowych według wartości godziwej oraz zamortyzowanego kosztu, jako konkretna i prawdziwa uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Niewątpliwie taka okoliczność miała miejsce, co potwierdza nie tylko przedłożona do akt sprawy korespondencja e-mail, ale przede wszystkim zeznania świadków R. P. (1), M. B., a także R. D. oraz pośrednio P. W..

Trudno uznać, tak jak chciałby tego powód, że nie otrzymał polecenia wykonania prognozy budżetu na IV kwartał, albowiem treść wiadomości e-mail z dnia 9 października 2015 r. potwierdza argumentację strony pozwanej, że powód otrzymał zadanie polegające na sporządzeniu ww. prognozy. Poza tym, powód wskazywał, że począwszy od dnia 1 listopada 2015 r. zadania zostały przejęte przez B. K. i P. W., a tymczasem, jak wynika z ustaleń Sądu, we wrześniu 2015 r. P. W. złożył wypowiedzenie umowy o pracę. Tym samym nie mógł przejąć zadania w zakresie wykonania prognozy. Z relacji świadków wynikało, że zestawienie było bardzo istotne z punktu widzenia interesów firmy, a w związku z tym, miało zostać przedstawione bezpośrednio nowemu właścicielowi Spółki. Świadek R. P. (1) wskazywał, że na dzień

otrzymania polecenia, powód dysponował gotowym sprawozdaniem półrocznym wraz z dwoma kolejnymi miesiącami księgowymi, a jego zadanie polegało na sporządzeniu prognozy następnych kilku miesięcy, uzgodnieniu danych finansowych do bilansu otwarcia, do danych półrocznych i wreszcie zaprognozowaniu wyników. Raport sporządzony ostatecznie przez powoda zawierał zawyżone przychody – wynik finansowy za IV kwartał był wyższy o ponad 7 mln złotych. Wbrew twierdzeniom powoda, z ustaleń Sądu wynika, że pracownik mógł liczyć na wsparcie merytoryczne nie tylko ze strony przełożonego, ale innych pracowników, w przypadku tego zadania, powód mógł zwrócić się o pomoc do pracownika D. (...) i Rzyka J. Ł., który sporządził sprawozdanie za pierwsze półrocze. Ostatecznie, zestawienie wykonał przełożony powoda. Co istotne, Sąd uwzględnił okoliczność, że główne zarzuty przełożonego, wynikały z biernej postawy powoda, który nie przejawiał żadnych inicjatyw w kierunku rozwiązania pojawiających problemów, ale winą za nie obarczył innych pracowników. Świadek R. P. (1) zwrócił uwagę, że powód odwoływał się do błędów, które wynikały z informacji przedstawionych mu przez innych pracowników, chociaż w większości pomyłki w pojawiających się zestawieniach wynikały z nierzetelnego i niesumiennego wykonywania obowiązków.

Z tych względów Sąd uznał, że również kolejna przyczyna oznaczona, jako brak samodzielności i wystarczającej samokontroli własnych działań dotyczących wykonanych zadań, wymaganych dla tego stanowiska zasługuje na uwzględnienie. W tym zakresie, Sąd uwzględnił okoliczność, że wszyscy zeznający w sprawie świadkowie – pracownicy strony pozwanej z wyłączeniem świadka P. W., który współpracował z powodem, jedynie przez kilka miesięcy, potwierdzili, że zestawienia i analizy przygotowane przez powoda były sporządzane w sposób niestaranny i z błędami. Zazwyczaj współpracownicy otrzymywali od powoda nierzetelnie przygotowane dokumenty. Z zeznań tych osób, m.in. B. B., M. O., czy M. S. wynikało, że większość zadań zleczanych powodowi ostatecznie wykonywali inni pracownicy, ponieważ te przygotowane przez powoda nie nadawały się do wykorzystania. Sąd uwzględnił okoliczność, że współpracownicy negatywnie oceniali współpracę z powodem, co również legło u podstaw rozwiązania z nim stosunku pracy. Przede wszystkim z relacji świadków wynikało, że jedyną akceptowaną przez powoda formą komunikacji były wiadomości e-mail, powód nie rozmawiał ze współpracownikami, nawet z osobami, z którymi zajmował wspólnie pomieszczenie. W złożonych zeznaniach M. O. zarzuciła, że powód był osobą niekomunikatywną, wskazała: „przez osiem miesięcy (...) nie zamieniła z nikim ani jednego zdania, przynajmniej ze mną normalnie”. Problemy w komunikacji z powodem potwierdziła również świadka G. G., a także Ł. Z.. Świadców B. B., M. O., M. S., G. G. oraz M. D. (1) przyznali, że powód nie potrafił jasno i klarownie zakomunikować swoich oczekiwań, co skutkowało błędami w otrzymywanych danych i prowadziło do nieporozumień. Pozostali oceniali powoda, jako osobę wycofaną emocjonalnie, skupioną wyłącznie na sobie. O powyższym w złożonych zeznaniach wspominał również R. P. (1), wskazując, że był świadkiem, jak powód wysyłał szereg maili do jednego pracownika, zamiast porozmawiać z nim osobiście. Z większości wiadomości powoda, skierowanych do innych osób w zespole, nie wynikały żadne konkretne informacje i zalecenia. Sąd doszedł do przekonania, że wyłączną winę za powyższe ponosi sam powód, który izolował się od pozostałych współpracowników. Należy zwrócić uwagę, że jakość pracy w zespole i relacje budują sami pracownicy.

Nadto, zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że powód uchylał się od odpowiedzialności za powierzone jemu zadania.

Przede wszystkim, wbrew argumentacji zaprezentowanej przez powoda, Sąd doszedł do przekonania, że powierzone pracownikowi obowiązki były adekwatne do stanowiska jakie zajmował, a przede wszystkim odpowiadały zakresowi zadań jakie wykonywał poprzednik powoda – R. D.. Wprawdzie, powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków, nie mniej jednak, o tym, czego oczekuje od niego pracodawca, został poinformowany przez swojego przełożonego jeszcze w trakcie rozmowy rekrutacyjnej. Ponadto, bezspornym było, że pracownik przeszedł kilkudniowe szkolenie wstępne, w czasie, którego poznawał zasady i specyfikę pracy na stanowisku. Co istotne, Sąd uwzględnił okoliczność, że powód miał świadomość, jaki obszar zadań podlega jego odpowiedzialności. Powód deklarował, że sprosta oczekiwaniom pracodawcy. Podobnie, przed objęciem stanowiska Zastępcy Dyrektora Finansów, powód został poinformowany o zakresie jego obowiązków, wiedział, że do jego zadań należy wdrożenie procedur narzuconych przez nowego akcjonariusza. Zakres obowiązków dla powoda, przekazała ustępująca ze stanowiska M. D. (1).

Z tych przyczyn, Sąd odrzucił założenie, że powód był pracownikiem, jak sam określił „od zadań specjalnych”, a także, że otrzymywał zadania, których nie byli w stanie wykonać inni pracownicy. Przede wszystkim, jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, zadania, które nie zostały ostatecznie wykonane przez powoda, przejęli inni pracownicy, co istotne, nie tylko z D. Finansów, ale także z innych komórek, które nie zajmowały się bezpośrednio controllingiem i analityką. Sąd uwzględnił okoliczność, że większość zadań, które w ocenie powoda były niemożliwe do wykonania, pracownicy realizowali zazwyczaj w czasie kilku godzin. Powyższe prowadzi do wniosku, że przyczyną niewykonania większości zadań przez powoda, nie był brak pisemnego zakresu obowiązków, ale niewłaściwy stosunek do pracy. Nie uszło uwadze Sądu, że powód otwarcie krytykował swojego pracodawcę, przez co zniechęcał pozostałych współpracowników do pracy.

Jako uzasadnione Sąd potraktował zarzuty pracodawcy dotyczące także innych przyczyn szeroko opisanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę a potwierdzonych w zeznaniach świadków oraz częściowo także dowodach z dokumentów, w tym w korespondencji e-mail. Zarzuty dotyczyły głównie konkretnych zadań zleconych powodowi do wykonania, tj. aktualizacji grudniowej prezentacji Business (...), przygotowania cash flow, czy niepodjęcia działań w zakresie prac rozwojowych.

Sąd zgodził się z oceną pracodawcy, że powód popełniał błędy, które świadczyły o braku jego kompetencji oraz o braku podstawowej wiedzy o finansach. Niejednokrotnie w zadania, których nie wykonał powód, strona pozwana zmuszona była angażować innych pracowników. Nie uszło uwadze Sądu, że powód, który jak twierdził posiada wysokie kwalifikacje i doświadczenie, a powierzone obowiązki przyjął bez zastrzeżeń, powinien je realizować zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy.

Jako uzasadnioną Sąd potraktował również przyczynę nieprzestrzegania przez powoda zasad bezpieczeństwa i higieny w pracy, w szczególności zakazu palenia papierosów na terenie zakładu pracy. Należy wskazać, że obowiązek przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy ciąży na wszystkich pracownikach, bez względu na stanowisko pracy, jakie zajmują. Wprawdzie zasady bhp nie mają umocowania w przepisach prawa, ale stanowią o bezpiecznym wykonywaniu pracy. Ich źródłem jest wiedza i doświadczenie życiowe oraz zawodowe.

Powód zarzucał, że jest osobą wolną od nałogu, nie pali papierosów.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy, przede wszystkim w postaci zeznań świadków, doprowadził Sąd do odmiennych ustaleń. Z zeznań osób zatrudnionych w Spółce, m.in. B. B., M. O. wynikało, że wraz z zatrudnieniem powoda w firmie pojawił się problem palenia papierosów w budynku – toalecie dla pracowników. Wprawdzie, żaden z pracowników nie widział powoda palącego w toalecie, ale za każdym razem, po opuszczeniu przez niego pomieszczenia, w powietrzu unosiła się woń dymu tytoniowego, a na podłodze w toalecie znajdował się popiół po tytoniu. W trakcie przesłuchania, pracownicy wskazywali, że widzieli jak powód pali papierosy na parkingu, czy w drodze do pracy.

Zdaniem Sądu, zachowanie powoda było dalece nieodpowiedzialne. Jak wskazywał przełożony powoda palenie papierosów w toalecie, jest szczególnie niebezpieczne, ponieważ budynek, w którym są zatrudnieni pracownicy jest stary i stąd istnieje wyższe ryzyko pożaru. Dodatkowo toaleta sąsiaduje z serwerownią, gdzie są przechowywane wszystkie dane dotyczące spółki, ewentualny alarm pożarowy mógłby spowodować automatyczne odcięcie danych.

Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 108 § 1 k.p., za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy pracodawca może stosować: 1) karę upomnienia; 2) karę nagany. Sąd uwzględnił okoliczność, że w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, powód nie został ukarany karą porządkową. Zamiast tego, przełożony wielokrotnie upominał pracownika, że w budynku obowiązuje bezwzględny zakaz palenia. Uwagi przełożonego okazały się jednak bezskuteczne.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził również, że powód nie dopełniał obowiązków informacyjnych względem pracodawcy, a w szczególności nie przedstawił pracodawcy świadectw pracy z poprzednich okresów zatrudnienia. W trakcie przesłuchania powód przyznał powyższe okoliczności, stwierdzając, że było to zaniedbanie z jego strony.

Zgodnie z art. 100 § 1 Kodeksu pracy 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. § 2 tego przepisu wskazuje, że pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powód był zatrudniony na stanowisku Głównego Analityka ds. Płynności Finansowej, a kolejno Zastępcy Dyrektora Finansowego. Fakt zajmowania przez powoda tak odpowiedzialnego stanowiska oznaczał konieczność zachowania przez niego szczególnej staranności, zaufania i dbania o dobro zakładu pracy. Od osób zajmujących stanowiska kierownicze i samodzielne w kontekście wymogu zasadności wypowiedzenia, należy stosować ostrzejsze kryteria.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę w celu usprawnienia pracy w zespole. W uzasadnieniu wyroku z dnia 10 listopada 1999r. Sąd Najwyższy stwierdził, że od pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych pracodawca może wymagać prawidłowego organizowania pracy, koordynacji podejmowanych działań zarówno z bezpośrednim przełożonym, jak i z podległymi pracownikami. Zatem brak umiejętności organizacyjnych może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku kierowniczym, pomimo wysokiej oceny jego kwalifikacji (sygn. akt I PKN 355/99, opubl. OSNAPiUS 2001/6/202).

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że powodem rozwiązania stosunku z pracy z P. K. (1) były przyczyny wskazane w treści oświadczenia z dnia 27 stycznia 2016 r.

W zakresie zarzutu restrukturyzacji, to jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie, w D. Finansów, w okresie zatrudnienia powoda, nie miała miejsca restrukturyzacja. Zresztą taką informację przedstawił powodowi R. P. (1), na spotkaniu, które miało miejsce w styczniu 2016 r. Obecnie w strukturze stanowisko Zastępcy Dyrektora Finansów nie jest obsadzone.

Pozostałe zarzuty powoda, a dotyczące mobbingu ze strony M. S., a także niewłaściwej postawy przełożonego nie znalazły potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Sam mobbing oznacza natomiast działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżanie lub ośmieszanie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników (art. 94³ § 2 k.p.). Mobbing - którego ustawowe przesłanki muszą być spełnione łącznie - to zatem systematycznie trwające, co najmniej kilka miesięcy zachowania mające na celu izolowanie pracownika od społecznego otoczenia, pozbawienie jego godności, pokazywanie mu, że jest nikim, rozbicie jego dotychczasowej tożsamości, doprowadzenie go do całkowitej bezradności i bezsilności. Zachowania te mają na celu degradację statusu zawodowego pracownika, w szczególności zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. W toku postępowania, świadek M. S. przyznała, że miała miejsce sytuacja, kiedy zwróciła się do powoda podniesionym głosem, co wynikało ze sposobu wykonania przez niego powierzonych obowiązków. Przyznała jednak, że tego samego dnia przeprosiła za swoje zachowanie, które było nieprofesjonalne. Zeznania świadka znalazły potwierdzenie w korespondencji e - mail.

Ponieważ zachowanie M. S. nie było uporczywe i długotrwałe, Sąd doszedł do przekonania, że nie zasługuje na miano mobbingu.

Zdaniem Sądu, również argumentacja powoda, a dotycząca sposobu wykonywania obowiązków przez jego przełożonego nie zasługuje na uwzględnienie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy ujawnił, że powód mógł liczyć

na pomoc przełożonego i zazwyczaj otrzymywał od niego wsparcie merytoryczne. Powyższe nie oznacza jednak, tak jak chciałby tego powód, że R. P. (1) powinien pozostawać nieustannie do dyspozycji pracownika. Powód zajmował samodzielne stanowisko, a zatem pracodawca miał prawo oczekiwać, że sprostą większości nałożonych na niego zadań.

Z tych względów, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i oddalił powództwo.

W punkcie II sentencji wyroku, Sąd w oparciu o treść art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Komentowany przepis reguluje rozliczenie kosztów procesu według zasady słuszności. Stosowanie art. 102 k.p.c., opiera się na dyskrejonalnej władzy sędziego i zasadniczo uwzględnia poczucie sprawiedliwości i zasady słuszności (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2013 r., sygn. akt V CZ 89/12, opubl. LEX 1331384).

Mając na uwadze sytuację majątkową powoda (oświadczył, że nie pracuje zawodowo), a także okoliczność, że wytaczając powództwo mógł być subiektywnie przekonany o słuszności dochodzonego roszczenia, Sąd odstąpił od obciążania jego kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie, Sąd na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 623) obciążył Skarb Państwa, ponieważ zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.