

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 sierpnia 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017 r. we W.

sprawy z powództwa S. Ł.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna z siedzibą we W.

o odprawę

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 1800 złotych tytułem zwrotu części kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie oddała wniosek strony pozwanej o zwrot kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 3 listopada 2016 r. (data na kopercie k. 14), sprecyzowanym następnie w piśmie procesowym z dnia 1 grudnia 2016 r., powód S. Ł. domagał się zasądzenia od strony pozwanej - (...) S.A. we W. - na jego rzecz kwoty 27.414,00 zł, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nietyczących pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty a nadto zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu (wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego) według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powód podał, że począwszy od dnia 9 kwietnia 2008 r. był zatrudniony w pozwanej spółce, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, od dnia 9 lipca 2010 r., na stanowisku starszego specjalisty ds. kontroli gospodarczej. W dniu 27 października 2016r, wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę, ze skróconym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 listopada 2016 r., z powodu:

1. Likwidacji stanowiska pracy spowodowanej rzeczywistymi zmianami organizacyjnymi w spółce,
2. Racjonalizacji kosztów pracodawcy poprzez zmniejszenie zatrudnienia,
3. Utraty zaufania spowodowanej sposobem wykonywania obowiązków na stanowisku starszego specjalisty ds. kontroli gospodarczej oraz niewłaściwym zachowaniem wobec pracodawcy, tj. niewywiązywaniem się z nałożonych obowiązków pracowniczych, nieosiąganiem oczekiwanych wyników w pracy oraz ostentacyjnym pomijaniem w kontaktach służbowych Wiceprezesa Zarządu Spółki, kwestionowaniem poleceń Prezesa Zarządu Spółki.

Powód wskazał, że do dwóch pierwszych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie wnosi uwag, albowiem pracodawca ma prawo określać sposób zarządzania, w tym organizację kontroli wewnętrznej i odpowiada za jej

skuteczność. Zdaniem powoda, charakter nierzeczywisty ma trzecia przyczyna wypowiedzenia, która odnosi się do sposobu realizacji zleconej przez Prezesa Zarządu w dniu 14 lipca 2016 r. kontroli, o którą zawniósł do niego w dniu 13 lipca 2016 r. Wiceprezes Zarządu T. M.. Powód wskazał, że zleconą mu kontrolę wykonał w oparciu o obowiązujący w Spółce (...), wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu Spółki nr (...) z dnia 31 października 2008 r.

W dalszej części pozwu powód wyjaśnił szczegółowo okoliczności przeprowadzenia kontroli. Zaznaczył, że w zakresie powierzonego mu zadania, kilkakrotnie osobiście i drogą mailową udzielał informacji Prezesowi Zarządu Spółki, a nadto, w stosownym zakresie również Wiceprezesowi – T. M.. Zdaniem powoda, aby ocenić niezasadność zarzutów pracodawcy, które według niego spowodowały utratę zaufania, należy odnieść się do przepisów wewnętrznych obowiązujących w (...), w szczególności do Regulaminu kontroli wewnętrznej instytucjonalnej i Regulaminu Zarządu. Powód wskazał, że zgodnie z ładem organizacyjnym w (...), komórka kontroli wewnętrznej podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który ma wyłączne uprawnienie do zlecania kontroli i nadzoru, co wynika z § 6 ust. 1 Regulaminu kontroli oraz § 9 ust. 2 Regulaminu Zarządu. Zatem, w ocenie powoda, tylko osoba pełniąca funkcję Prezesa Zarządu jest uprawniona do zlecenia kontroli oraz do dysponowania wynikami raportu kontroli. Powód podał, że w konsekwencji ustalono zasadę, że każdy pracownik podlega jednemu bezpośredniemu przełożonemu, a zarządzanie odbywa się o zasadę jednoosobowego kierownictwa.

Kolejno powód powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego. Podniósł, że pozwany pracodawca w wypowiedzeniu umowy o pracę nie skonkretyzował i nie udowodnił zarzutów, które wpłynęły na utratę zaufania powoda w rozumieniu wykładni Sądu Najwyższego w tej kwestii.

Zdaniem powoda, doszło do nieporozumienia, którego głównym źródłem były z jednej strony, błędna ocena Wiceprezesa, że jest osobą zlecającą kontrolę, a z drugiej jego domniemanie (oparte o stan formalny, faktyczny i będący wyrazem pozytywnej oceny), że Wiceprezes Zarządu zna przepisy zarówno Regulaminu Zarządu jak i Regulaminu kontroli wewnętrznej instytucjonalnej – zwłaszcza trybu jej wszczęcia, sposobu prowadzenia oraz uprawnionych adresatów raportu kontroli.

Reasumując, powód podał, że wskazana w pkt 3 wypowiedzenia przyczyna jest nieuzasadniona i pozorna. W konsekwencji, prowadzi do utraty prawa do odprawy pieniężnej, zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy o szczegółowych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

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

Zdaniem strony pozwanej, powództwo jest oczywiście bezzasadne i jako takie powinno być oddalone w całości.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, strona pozwana podała, że najistotniejsze jest wykazanie, iż oprócz likwidacji stanowiska pracy z powodu zmian organizacyjnych i racjonalizacji kosztów pracodawcy, podany przez pracodawcę powód utraty zaufania do pracownika jest równie ważny dla całokształtu sprawy. Zwróciła uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, że utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę.

Zdaniem strony pozwanej, powód dla udowodnienia swoich racji powołuje się na okoliczności, które nie mają bezpośredniego związku z przedmiotową sprawą, w tym przede wszystkim, bardzo obszernie omawia obowiązujący w Spółce (...) oraz przebieg ostatniej kontroli doraźnej, którą wykonał. Tymczasem, Regulamin Kontroli Wewnętrznej w swojej treści nie reguluje zasad przeprowadzenia kontroli doraźnej w spółce. Pozwana Spółka wyjaśniła, że zapisy przedmiotowego Regulaminu mają zastosowanie do kontroli instytucjonalnych planowanych przez Zarząd w danym roku. Jedynie § 2 pkt 8 tegoż Regulaminu definiuje pojęcie kontroli doraźnej, co powód błędnie interpretował, jako jedną procedurę.

Strona pozwana wskazała, że zasadniczo, dokumentem nadrzędnym, regulującym wewnętrzną organizację pozwanej spółki przez zasady współdziałania funkcjonujących w niej jednostek organizacyjnych jest Regulamin Organizacyjny

Spółki, który w rozdziale IV.7 pkt 3 stwierdza, że: „Kontrola wewnętrzna jest sprawowana w formie: (.....) – kontroli instytucjonalnej sprawowanej przez powołanych do tego celu pracowników, wykonywanej zgodnie z planem kontroli lub doraźnie na polecenie przynajmniej jednego z Członków Zarządu”.

Zdaniem strony pozwanej, w świetle ww. zapisu, T. M. jako Wiceprezes Zarządu, miał pełne prawo zlecić powodowi przeprowadzenie kontroli doraźnej w zakresie prowadzonej inwestycji, której koszt szacowano na powyżej 1,3 mln zł. Pozwana wskazała, że wysyłając powodowi zlecenie kontroli doraźnej w formie e-maila, T. M. określił zakres kontroli oraz sformułował pytania, na które oczekiwał pilnej odpowiedzi. Strona pozwana wyjaśniła, że stosując się do treści Regulaminu Organizacyjnego i Regulaminu Kontroli Wewnętrznej, Prezes Zarządu pozwanej spółki, D. S. (1) przyjęła do wiadomości zlecenie kontroli doraźnej przez Wiceprezesa Zarządu. Następnie, celem dopełnienia wszystkich formalności, podpisała upoważnienie do przeprowadzenia kontroli, które w żadnej mierze nie może być utożsamiane ze zleceniem kontroli doraźnej przez bezpośredniego przełożonego, co błędnie podnosi powód.

Strona pozwana podniosła, że w trakcie wykonywania czynności kontrolnych przez powoda, Wiceprezes Zarządu wielokrotnie spotykał się z takim zachowaniem powoda, które miało na celu świadomie pomijanie w kontaktach służbowych jego osoby. Wskazała, że niemalże wszystkie kontakty służbowe pomiędzy T. M. a powodem były wynikiem zainicjowanych przez Wiceprezesa M. działań, czy to w formie wysyłanych e-maili, czy też rozmów prowadzonych za pośrednictwem Prezesa Zarządu. W trakcie jednej z rozmów z Prezesem Zarządu, T. M. dowiedział się, że prawdopodobną przyczyną takiego postępowania powoda jest fakt, że nie uznaje on zwierzchnictwa Wiceprezesa Zarządu nad sobą oraz uważa, iż w związku z treścią napisanego przez powoda Regulaminu Kontroli Wewnętrznej, Wiceprezes nie jest upoważniony do zlecenia powodowi kontroli doraźnych. Strona pozwana podniosła, że powód nie zmienił swojego postępowania pomimo kilkakrotnych ustnych poleceń służbowych Prezesa Zarządu. Podaje, że naganna postawa powoda, jako pracownika wobec pozwanego pracodawcy przejawiała się świadomym eskalowaniem konfliktu oraz brakiem wykazania jakiegokolwiek zmiany swojej postawy przez cały okres wykonywania tejże kontroli. Swoim zachowaniem powód celowo kontestował polecenia Prezesa Zarządu, jednocześnie ostentacyjnie pomijał w kontaktach służbowych Wiceprezesa. Strona pozwana zarzuciła, że powód sam decydował, które informacje może udostępnić lub odmówić przedłożenia T. M..

Kolejno wyjaśniła, że postawa powoda jest tym bardziej niezrozumiała z uwagi na fakt, iż jedną z przesłanek utworzenia stanowiska specjalisty ds. kontroli gospodarczej w (...) S.A., było wsparcie Zarządu w funkcjach kontrolnych. Podaje, że postępowanie powoda spowodowało całkowitą utratę zaufania Zarządu spółki, bowiem osoba pełniąca funkcję w Zarządzie spółki musi mieć pewność, iż wydawane przez nią polecenia służbowe będą wykonywane w sposób nie budzący zastrzeżeń. Wskazała, że postawa powoda spowodowała chaos w przepływie informacji pomiędzy członkami Zarządu, co w konsekwencji doprowadziło do sytuacji, w której Wiceprezes przestał mieć wpływ na te wątki kontroli, które budziły u niego największe wątpliwości oraz niepotrzebnie przedłużyły proces kontrolny do około 2,5 miesiąca. Powyższe mogło narazić spółkę na ryzyko zapłaty kary umownej za niewywiązywanie się z inwestycji w zaplanowanym terminie. W konsekwencji, Zarząd spółki podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

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

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą we W. prowadzi działalność badawczą, wdrożeniową, wytwórczą, usługową i handlową w zakresie m.in. produkcji leków, produkcji wyrobów spożywczych i kosmetycznych, kontraktacji, uprawy, skupu, suszenia i adjustacji ziół oraz przetwarzania ich na półfabrykaty i wyroby gotowe, a także w zakresie wdrażania nowych rozwiązań własnych i nabytych licencji na produkcję leków.

Prawo do prowadzenia spraw spółki i jej reprezentacji należy do Zarządu (...) S.A. Zarząd w spółce jest dwuosobowy, od 2008 r. funkcję Prezesa Zarządu a jednocześnie Dyrektora Naczelnego pełni D. S. (1), natomiast funkcję Wiceprezesa Zarządu sprawuje T. M. (zajmujący równolegle stanowisko Dyrektora ds. (...)). Zasady wewnętrznej organizacji spółki i prowadzonego przez nią przedsiębiorstwa oraz zasady współdziałania funkcjonujących w nim jednostek organizacyjnych określa Regulamin Organizacyjny spółki.

Zgodnie z ust. 7 rozdziału IV.1, każdy pracownik podlega tylko jednemu, bezpośredniemu przełożonemu, który ma prawo wyznaczać mu zadania i obowiązki, od którego otrzymuje polecenia służbowe i przed którym ponosi odpowiedzialność służbową. W uzasadnionych przypadkach pracownik może otrzymać polecenie służbowe od przełożonego wyższego szczebla lub od innego pracownika spółki posiadającego takie szczególne uprawnienia. W takim przypadku pracownik powinien polecenie wykonać oraz niezwłocznie poinformować bezpośredniego przełożonego o treści otrzymanego polecenia i sposobie jego wykonania.

Rozdział IV.7 ww. Regulaminu reguluje zasady kontroli wewnętrznej. Zgodnie z ust. 1, przedmiotem kontroli wewnętrznej są wszystkie zdarzenia i działania mające miejsce w Spółce oraz dokumenty odzwierciedlające operacje gospodarcze mające wpływ na stan majątkowy i wyniki ekonomiczne spółki.

Po myśli ust. 2, kontrola wewnętrzna obejmuje następujące czynności:

- ustalenie stanu pożądanego, określonego przepisami prawa lub postanowieniami wewnętrznych aktów normatywnych;
- ustalenie stanu faktycznego;
- porównanie stanu faktycznego ze stanem pożądanym, ustalenie odchyłeń stanu faktycznego od stanu pożądanego oraz przyczyn ich powstania;
- wskazanie sposobów i środków likwidacji odchyłeń, które należy podjąć w celu zapobieganiu powstawania odchyłeń w przyszłości;
- wydawanie zarządzeń lub poleceń pokontrolnych.

Jak stanowi ust. 3, kontrola wewnętrzna jest sprawowana w formie:

- kontroli funkcjonalnej sprawowanej przez wszystkich pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych oraz związanych z nadzorem i kontrolą w ramach swoich obowiązków służbowych;
- kontroli instytucjonalnej sprawowanej przez powołanych do tego pracowników, wykonywanej zgodnie z planem kontroli lub doraźnie na polecenie przynajmniej jednego z Członków Zarządu.

Dowód: - Regulamin Organizacyjny, k. 61 – 69 .

Powód S. Ł. został zatrudniony u strony pozwanej w dniu 9 kwietnia 2008 r., początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 9 kwietnia 2008 r. do dnia 8 lipca 2008 r., następnie na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 8 lipca 2008 r. na czas określony od dnia 9 lipca 2008 r. do dnia 8 lipca 2009 r., a potem na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w dniu 6 lipca 2009 r. na czas określony od dnia 9 lipca 2009 r. do dnia 8 lipca 2010 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku głównego specjalisty ds. kontroli gospodarczej.

Począwszy od 9 lipca 2010 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pozostałe warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Z dniem 1 marca 2015 r., na podstawie porozumienia stron z dnia 11 marca 2015 r. powód został zatrudniony na stanowisku starszego specjalisty ds. kontroli gospodarczej.

Dowód: akta osobowe powoda, a w nich: umowa o pracę na okres próbny z 8.04.2008 r ., umowa o pracę na czas określony z 8.07.2008 r ., umowa o pracę na czas określony z 6.07.2009 r ., umowa o pracę na czas nieokreślony z 9.07.2010 r . , porozumienie stron do umowy o pracę z dnia 9.02.2010 r . ,

- zeznania świadka P. Ł., k. 138 ,

- zeznania świadka A. M., k. 139 ,
- przesłuchanie powoda, k. 141.

Powód był zatrudniony na stanowisku doradczym dla Zarządu.

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało:

1. Opracowywanie planów kontroli i przedstawianie ich do akceptacji bezpośrednio przełożonemu,
2. Rzetelne i zgodne z obowiązującym regulaminem kontroli gospodarczej przeprowadzanie zarówno kontroli planowanych, jak i zleczanych doraźnie przez przełożonego,
3. Występowanie z inicjatywą przeprowadzenia doraźnej kontroli gospodarczej w wyniku zauważenia lub otrzymanych informacji na temat nadużyć lub niegospodarności w przedsiębiorstwie,
4. Sporządzanie, gromadzenie i przechowywanie dokumentacji dotyczącej przebiegu przeprowadzanych kontroli oraz dokumentacji pokontrolnej zgodnie z obowiązującym w spółce regulaminem kontroli gospodarczej,
5. Współdziałanie z wszystkimi komórkami organizacyjnymi przedsiębiorstwa w celu usunięcia stwierdzonych w trakcie kontroli nieprawidłowości oraz podjęcia działań zapobiegających im w przyszłości,
6. Współpraca z radcą prawnym w zakresie zgodności z prawem podejmowanych działań kontrolnych oraz wniosków pokontrolnych, w szczególności w przypadku stwierdzenia konieczności sporządzenia doniesienia do organów ścigania,
7. Bieżące zapoznawanie się ze wszelkimi zmianami w obowiązujących przepisach prawnych oraz w aktach normatywnych spółki, które mogą mieć wpływ na sposób działania oraz wyniki przeprowadzanych kontroli.

Nadto powoda, jako pracownika przedsiębiorstwa obowiązywał ogólny zakres obowiązków, w tym m.in. obowiązek rzetelnego, efektywnego i terminowego wykonywania powierzonych zadań, a także przestrzegania ustalonego w przedsiębiorstwie porządku prawnego i organizacyjnego.

Dowód: - zakres czynności, w aktach osobowych powoda .

Bezpośrednim przełożonym powoda była Prezes Zarządu pozwanej spółki (...), przy czym z uwagi na fakt, że organ wykonawczy spółki (tj. Zarząd) miał charakter kolegialny, powód podlegał służbowo także Wiceprezesowi Zarządu T. M..

Dowód: - zeznania świadka P. Ł., k. 138 ,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z/s we W. z dnia 31 października 2008 r. wprowadzono regulamin kontroli wewnętrznej w spółce, który regulował kwestie związane z kontrolą instytucjonalną planowaną przez Zarząd Spółki w danym roku.

Treść regulaminu opracowywał powód. Dokumentem nadrzędnym w stosunku do regulamin kontroli wewnętrznej był regulamin organizacyjny Spółki z 2008 r.

Wiceprezes Zarządu T. M. nie otrzymał kopii regulaminu kontroli wewnętrznej sporządzonego przez powoda, podobnie jak radca prawny świadczący usługi na rzecz spółki.

Dowód: - propozycje tematów kontroli wewnętrznej, k. 45,

- zarządzenie nr (...) z 31.10.2008 r., k. 54,
- regulamin kontroli wewnętrznej instytucjonalnej, k. 55 – 60 ,
- przesłuchanie powoda, k. 141 ,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

W 2016 r. strona pozwana ogłosiła konkurs na opracowanie projektu przebudowy kotłowni w zakładzie Spółki w S. i wymianę instalacji grzewczej. W konkursie wzięło udział 5 firm wytypowanych przez pracowników pozwanej spółki. Ostatecznie wygrał projekt zgłoszony przez firmę (...).

Następnie, ogłoszono konkurs na wykonanie kotłowni w S., na podstawie zwycięskiego projektu firmy (...). Zapytania ofertowe zostały wysłane do 3 firm.

Kierownik Zakładu w S. (pełniący jednocześnie funkcję Przewodniczącego Komisji Konkursowej) C. P., nie wyraził zgody na podpisanie Protokołu Komisji Konkursowej w przedmiocie wyboru firmy, która miała przeprowadzić inwestycję przebudowy kotłowni i wymianę instalacji grzewczej w budynkach zakładu w S.. Zdaniem Kierownika Zakładu konkurs nie został przeprowadzony prawidłowo.

O powyższym, C. P. poinformował Wiceprezesa Zarządu spółki (...).

Dowód: - zeznania świadka P. Ł., k. 138 ,

- zeznania świadka C. P., k. 139 ,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

W dniu 13 lipca 2016 r., Wiceprezes Zarządu T. M. za pośrednictwem wiadomości e-mail zlecił powodowi przeprowadzenie kontroli doraźnej mającej na celu weryfikację sposobu (rzetelności) przeprowadzenia konkursu na „wykonanie przebudowy ogrzewania w zakresie dostawy i montażu nowej kotłowni parowej i wodnej, remontu pomieszczeń istniejącej kotłowni węglowej oraz dostosowania istniejącej instalacji do zasilania wodnym czynnikiem grzewczym w zakładzie (...) w S., ul. (...)”

Inwestycja była warta około 1,3 mln zł.

W zleceniu kontroli T. M. wyraźnie określił powodowi zakres rzeczowy kontroli, wskazując jednocześnie, że w związku z dużym znaczeniem inwestycji kontrolę należy przeprowadzić w trybie pilnym.

Przełożony nie określił terminu wykonania kontroli, nie mniej jednak badanie miało charakter pilny z uwagi na fakt, że strona pozwana wstrzymała cały proces przetargowy. Zbliżający się sezon grzewczy wymuszał konieczność zakończenia kontroli w jak najszybszym terminie.

Powód zapoznał się z treścią wiadomości Wiceprezesa M., a następnie sporządził stosowne upoważnienie do przeprowadzenia kontroli.

Upoważnienie Nr (...) z dnia 14 lipca 2016 r. opatrzyła własnym podpisem Prezes Zarządu Spółki D. S. (2).

Zlecając powodowi kontrolę doraźną, T. M. oczekiwał, że powód S. Ł. na bieżąco będzie raportował mu wyniki z przeprowadzanych działań. Zaś powód unikał jakichkolwiek kontaktów z Wiceprezesem Zarządu.

Dowód: - upoważnienie Nr (...), k. 39 ,

- wiadomość e-mail z 13.07.2016 r., k. 48 ,

- zeznania świadka P. Ł., k. 138 ,
- zeznania świadka A. M., k. 139,
- zeznania świadka C. P., k. 139,
- przesłuchanie powoda, k. 141 ,
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

W wiadomości e-mail z dnia 25 lipca 2016 r., skierowanej do D. S. (1), powód zawniósł o powołanie zewnętrznego rzeczoznawcy w celu sporządzania kosztorysu, w związku z zaleconą przez Wiceprezesa Zarządu kontrolą.

W odpowiedzi zwrotnej, Prezes Zarządu wyraziła zgodę na powyższe, przy czym poleciła powodowi, aby kierował wszystkie wiadomości e-mail, związane z kontrolą zleconą przez Prezesa M. również do niego.

Powód nie zastosował się do polecenia Prezes D. S. (2). Zwrócił się do P. Ł. o przygotowanie zapytania ofertowego dotyczącego kosztorysu inwestycyjnego.

Powód nie uznawał obowiązującego u strony pozwanej od 2008 r. regulaminu organizacyjnego Spółki, twierdził, że jest to „bubel prawny”. Przestrzegał tylko postanowień regulaminu kontroli wewnętrznej w spółce, który sam opracował. W związku z tym, pracownik wychodził z założenia, że informacje dotyczące kontroli powinien przedstawiać wyłącznie Prezesowi Zarządu, albowiem D. S. (2) podpisała mu upoważnienie do przeprowadzenia kontroli. Wiceprezes T. M. wielokrotnie podejmował próby skontaktowania się z powodem w sprawie zleconej kontroli. Powód lekceważył polecenia i nie odpowiadał na wiadomości Wiceprezesa Zarządu, a w szczególności ignorował fakt, że kontrola miała zostać przeprowadzona w trybie pilnym. Zachowanie powoda doprowadziło do tego, że zlecający kontrolę T. M. nie posiadał bieżących informacji o jej przebiegu, a przede wszystkim o przewidywanym terminie zakończenia.

W pewnym momencie, T. M. odniósł wrażenie, że powód nie uznaje jego zwierzchności w zakresie wydawanych poleceń służbowych. Na jednym ze spotkań z Wiceprezesem Zarządu, powód oświadczył, że T. M. nie ma prawa zadawania mu pytań.

Kontrola prowadzona przez powoda przedłużała się.

W dniu 22 września 2016 r., T. M. skierował do powoda zapytanie, kiedy zostanie sporządzony protokół zleconej kontroli.

W odpowiedzi, powód wskazał, że dokument będzie gotowy na dzień 26 września 2016 r., ponieważ znajduje się na etapie formułowania ocen i wniosków końcowych.

Powód przygotował protokół w 3 egzemplarzach.

W dniu 26 września 2016 r. S. Ł. przyniósł do gabinetu T. M. protokół z przeprowadzonej kontroli. Ponieważ Wiceprezes Zarządu był zajęty, poprosił, żeby pracownik zostawił dokument w sekretarce, co miało służyć prawidłowemu obiegowi dokumentów w spółce. Powód nie wykonał tego polecenia.

W dniu 27 września 2016 r. powód osobiście dostarczył protokół kontroli D. S. (1).

W dniu 28 września 2016 r. T. M. w dalszym ciągu nie otrzymał dokumentu kontroli, dlatego ponownie, za pośrednictwem wiadomości e-mail, zwrócił się do powoda z prośbą o jego przedłożenie.

W odpowiedzi powód wskazał, że raport został sporządzony w dniu 26 września 2016 r. Nie mniej, zgodnie z zasadami został przedstawiony i omówiony z kierownikiem jednostki kontrolowanej, po podpisaniu przez Kierownika. Powód oświadczył, że jeden egzemplarz przekazał Pani Prezes a drugi Kierownikowi. Trzeci pozostawił w aktach.

W związku z powyższym, Wiceprezes Zarządu zwrócił się do D. S. (1) z prośbą o udostępnienie mu raportu.

Po zapoznaniu się z dokumentem, T. M. podjął decyzję, że osobiście skontroluje cały proces inwestycyjny. Dokument kontroli przygotowany przez powoda zawierał luki i nie odpowiadał na część pytań zawartych w zleceniu kontroli.

Zachowanie powoda spowodowało, że pracodawca całkowicie utracił do niego zaufanie.

Zleconą kontrolę powód prowadził przeszło ponad 2 miesiące, podczas gdy T. M. zajęło to jeden dzień roboczy. Wnioski z kontroli Wiceprezes Zarządu zawarł w notatce służbowej, którą sporządził na tę okoliczność.

Gdyby powód w trakcie powierzonego mu zadania, kontaktował się bezpośrednio z T. M., czas kontroli byłby znacznie krótszy.

W konsekwencji, realizacja inwestycji grzewczej opóźniła się o kilka miesięcy a strona pozwana została zmuszona do renegotjowania warunków umowy z (...) Grupą (...).

Przebudowa kotłowni rozpoczęła się w marcu 2017 r., natomiast zakończyła w lipcu 2017 r., chociaż wstępne plany zakończenia budowy kotłowni były ustalone na I kwartał 2017 r.

Dowód: - notatka służbowa, k. 40 – 44,

- korespondencja e-mail, k. 46 – 53 ,

- zeznania świadka C. P., k. 139,

- przesłuchanie powoda, k. 141,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

W 2016 r. strona pozwana rozważała możliwość likwidacji stanowiska pracy powoda, z uwagi na wysokie koszty jego utrzymania przy jednocześnie niewielkich potrzebach przeprowadzania czynności kontrolnych. Ilość kontroli instytucjonalnych była tak niewielka, że Zarząd spółki uznawał za nieuzasadnione dalsze utrzymywanie stanowiska powoda.

Ostatecznie bezpośredni wpływ na decyzję pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem miało jednak zachowanie powoda w ostatnim czasie, w stosunku do Wiceprezesa Zarządu T. M. w trakcie omówionej powyżej kontroli w S..

Na podstawie uchwały nr 9 z dnia 18 października 2016 r. Zarząd Spółki pod firmą (...) S.A., na podstawie § 6 pkt 1 podp. 3 Regulaminu Zarządu (...) Zakładów (...) podjął decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty ds. kontroli gospodarczej.

Uchwałą nr 11/ (...) Rada Nadzorcza spółki zatwierdziła decyzję Zarządu Spółki.

Pismem z dnia 18 października 2016 r. pozwany pracodawca zwrócił się do związków zawodowych działających przy (...) S.A. z prośbą o informację, czy powód korzysta z ochrony zakładowej organizacji związkowej.

W odpowiedzi związku zawodowe: (...) S.A. we W., ZOZ (...) przy (...) S.A. poinformowały, że powód nie jest członkiem organizacji związkowej i nie korzysta z ochrony związku.

Pismem z dnia 21 października 2016 r., strona pozwana zawiadomiła organizację związkową (...) przy (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę powodowi.

W odpowiedzi ww. organizacja związkowa zwróciła się z prośbą o wstrzymanie procesu zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę S. Ł..

Pismem z dnia 27 października 2016 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 9 lipca 2010 r. na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. w związku z art. 1 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy strona pozwana wskazała:

1. Likwidację stanowiska pracy powoda spowodowaną rzeczywistymi zmianami organizacyjnymi w spółce,
2. Racjonalizację kosztów pracodawcy poprzez zmniejszenie zatrudnienia,
3. Utratę zaufania spowodowaną sposobem wykonywania obowiązków na stanowisku starszego specjalisty ds. kontroli gospodarczej oraz niewłaściwe zachowanie wobec pracodawcy, tj. niewywiązywania się z nałożonych obowiązków pracowniczych, nieosiągania oczekiwanych wyników w pracy oraz ostentacyjne pomijanie w kontaktach służbowych Wiceprezesa Zarządu Spółki, kwestionowanie poleceń Prezesa Zarządu Spółki.

W okresie od dnia 3 listopada 2016 r. do dnia 30 listopada 2016 r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w okresie od dnia 28 października 2016 r. do dnia 2 listopada 2016 r. powodowi udzielono urlopu wypoczynkowego, a następnie 3 dni na poszukiwanie pracy.

Powód nie odwoływał się do Sądu Pracy od wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Dowód : - akta osobowe powoda, a w nich: uchwała nr 9 z dnia 18.10.2016 r. , uchwała nr 11/ (...) Rady Nadzorczej z 27.11.2016 r. , korespondencja ze związkami zawodowymi, zawiadomienie z 21.10.2016 r. , pismo z 25.10.2016 r. , wypowiedzenie umowy o pracę ,

- zeznania świadka P. Ł., k. 138 ,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej wiceprezesa T. M., k. 143 .

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9.322,00 zł.

Dowód: - zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków, k. 38

Żaden z pracowników strony pozwanej nie kwestionuje podległości służbowej wobec Wiceprezesa Zarządu. Każdy z zatrudnionych wykonuje polecenia służbowe każdego z członków Zarządu.

Dowód: - zeznania świadka P. Ł., k. 138,

- zeznania świadka A. M., k. 139 ,

- zeznania świadka C. P., k. 139 ,

- zeznania świadka D. R., k. 140 .

Począwszy od kwietnia 2017 r. powód podjął pracę zarobkową.

Dowód: - przesłuchanie powoda, k. 141

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

Powództwo, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W niniejszym postępowaniu, po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, powód S. Ł. domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz kwoty 27.414,00 zł, tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty.

Wprawdzie powód nie składał odwołania od wypowiedzenia umowy pracę z dnia 27 października 2016 r., nie mniej w toku tego postępowania, zakwestionował jedną z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu - utratę zaufania do pracownika przez pracodawcę. Zdaniem powoda, ww. przyczyna ma charakter pozorny, a rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wyłącznie z przyczyn ekonomicznych leżących po stronie pracodawcy.

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

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, w tym przede wszystkim na dokumentacji znajdującej się w aktach osobowych powoda, zaświadczeniu o zarobkach powoda, notatce służbowej z 29 września 2016 r., korespondencji e-mail, regulaminie kontroli wewnętrznej, regulaminie organizacyjnym Spółki, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości i autentyczności ww. dokumentów.

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017 r., Sąd postanowił oddalić wnioski dowodowe powoda o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego sądowego oraz o zobowiązanie strony pozwanej do przedłożenia raportu z kontroli, korespondencji e-mail pomiędzy powodem, członkami zarządu a P. Ł. wraz z bilingami rozmów telefonicznych pomiędzy powodem a członkami zarządu – jako zbędne dla wyjaśnienia istoty sporu. Przypomnieć należy, iż zgodnie z art. 278 § 1 k.p.c., dowód z opinii biegłych przeprowadza się w wypadkach wymagających wiadomości specjalnych. Ustalenie, czy czynności kontrolne powoda, przekroczyły czas wynikający z ich rzeczowej potrzeby, nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Okolicznością warunkującą przyznanie powodowi żądanej odprawy jest wykazanie istnienia uzasadnionych przyczyn, nie leżących po stronie pracownika, bez zaistnienia których nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o jego zwolnieniu. W niniejszej sprawie, obok przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była utrata zaufania do jego osoby spowodowana szeregiem okoliczności związanych z przeprowadzaniem przez powoda kontroli w S., a nie sam tylko faktyczny czas przeprowadzenia przez niego tych czynności kontrolnych. W odniesieniu do pozostałych wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda, Sąd doszedł do przekonania, że dowody z dokumentów podane w uzasadnieniu, zeznania świadków, a także wyjaśnienia stron, są wystarczające dla dokonania ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie i rozstrzygnięcia istoty sporu.

W zakresie chronologii zdarzeń, Sąd oparł się na zeznaniach świadków: P. Ł., A. M., C. P., D. R., G. H., a nadto, na dowodzie z przesłuchania stron. Zeznania świadków Sąd obdarzył walorem wiarygodności, albowiem były jasne, spójne i w pełni korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w toku postępowania. Świadkowie potwierdzili okoliczności rozwiązania z powodem stosunku pracy, a nadto, kompetencje Wiceprezesa Zarządu T. M. do wydawania pracownikom - w tym powodowi - wiążących poleceń służbowych.

Świadek P. Ł. (Główny Inżynier) przyznał, że stanowisko powoda zostało zlikwidowane, a nadto, że współprzyczyną rozwiązania z powodem S. Ł. stosunku pracy, była utrata zaufania pracodawcy do jego osoby. Poza tym świadek wskazał, że jego zdaniem Wiceprezes Zarządu był uprawniony do wydania powodowi polecenia przeprowadzenia kontroli doraźnej w spółce. Jednocześnie podał, że pracownicy zatrudnieni u strony pozwanej nigdy nie kwestionowali podległości służbowej w stosunku do Wiceprezesa Zarządu i wykonują wszystkie polecenia przełożonych, niezależnie od tego, czy pochodzą one od bezpośredniego przełożonego.

Podobnie zeznawał świadek A. M. (Kierownik D. Utrzymaniu (...)), który przyznał, że wykonuje polecenia służbowe nie tylko Prezes Zarządu, ale również pozostałych członków Zarządu, wskazując, że dla niego „jest to normalne”. W ocenie Sądu, wykonywanie poleceń członków Zarządu przez pozostałych pracowników Spółki powinno być normalne, tym bardziej, że odpowiedzialność członków Zarządu za zobowiązania Spółki jest solidarna.

Świadek C. P. (Kierownik zakładu w S. i zakładu w N.) również nie miał wątpliwości co do kompetencji Wiceprezesa Zarządu w zakresie wydawania poleceń służbowych dla pracowników spółki (...). Poza tym świadek ujawnił, że z uwagi na przedłużającą się kontrolę powoda, realizacja inwestycji grzewczej w S. opóźniła się, a ostatecznie budowę kotłowni zakończono w lipcu 2017 r., przy czym wstępne plany zakończenia budowy były przewidziane najpóźniej na koniec I kwartału roku 2017.

Wprawdzie świadek D. R. (pracownik strony pozwanej) nie posiadał wiedzy na temat przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, ale również potwierdził, że otrzymuje polecenia służbowe od wszystkich członków zarządu – i wykonuje te polecenia.

Także świadek G. H. (akcjonariusz pozwanej spółki) przyznał, że Wiceprezes Zarządu posiada kompetencje do wydawania poleceń służbowych osobie zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. kontroli gospodarczych, pomimo, że ww. stanowisko bezpośrednio podlega zwierzchnictwu Prezesa Zarządu. Zdaniem Sądu, biorąc pod uwagę fakt, że świadek G. H. do połowy 2008 r. pełnił funkcję Wiceprezesa Zarządu, złożone przez niego zeznania należało uznać za obiektywne i niebudzące wątpliwości.

Walorem wiarygodności Sąd obdarzył również zeznania złożone przez przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej Wiceprezesa Zarządu T. M., które okazały się jasne, spójne, a Sąd mając możliwość bezpośredniego kontaktu z ww. osobą, doszedł do przekonania, że zasługują również na walor autentyczności. Zeznania te były składane w sposób spokojny, osoba zeznająca odpowiadała rzeczowo i ściśle na zadawane jej pytania – zupełnie w przeciwieństwie do powoda (vide – nagranie z rozprawy).

W ocenie Sądu zeznania powoda, w zakresie spornych okoliczności faktycznych, nie zasługiwały na uwzględnienie. Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził argumentacji powoda, że Wiceprezes Zarządu nie miał kompetencji do wydawania powodowi wiążących poleceń służbowych, a także, że do rozwiązania z powodem stosunku pracy doszło wyłącznie z przyczyn ekonomicznych znajdujących się po stronie pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 10 sierpnia 2017 r., Sąd postanowił pominąć dowód z przesłuchania Prezesa Zarządu D. S. (1) w charakterze strony pozwanej, uznając, iż wystarczające jest przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Wiceprezesa Zarządu T. M.. T. M. złożył obszernie i wyczerpujące zeznania, dlatego Sąd uznał za zbędne przesłuchiwanie pozostałych członków Zarządu.

Podstawy prawnej roszczenia powoda o odprawę, należy upatrywać w treści art. 8 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (DZ. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.).

Jak stanowi art. 8 ust. 1, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1. jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
2. dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
3. trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z art. 10 ust. 1 powołanej na wstępie ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 (tzw. zwolnienia indywidualne).

W przypadku zwolnień indywidualnych, przyczyny dotyczące pracodawcy, o których mowa w art. 1 ustawy, muszą stanowić wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy, przez co należy rozumieć sytuację, w

której bez zaistnienia tych przyczyn nie zostałyby podjęta przez pracodawcę indywidualna decyzja o zwolnieniu pracownika. Pojęcie zwolnień grupowych i indywidualnych nie posługuje się kryterium zmniejszenia zatrudnienia (tak jak było to określone w poprzednio obowiązującej ustawie) lecz ogólnym zwrotem "przyczyn nietyczących pracownika". Niewątpliwie aktualna formuła, jakiej użyto w tytule ustawy i jej przepisach, jest znacznie szersza, co nie oznacza jednak pełnej dowolności, albowiem przyczyny muszą dotyczyć pracownika, bądź pracodawcy. Przyczyny nietyczące pracownika to wszelkie przypadki, w których przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy będzie leżeć poza pracownikiem (np. zmiany organizacyjne, zlikwidowanie stanowiska pracy, zmiana miejsca świadczenia pracy, nieopłacalność dotychczasowej produkcji, kłopoty finansowe, ogłoszenie upadłości lub likwidacji pracodawcy).

Sformułowanie "z przyczyn nietyczących pracowników", którym posługuje się zarówno art. 1, jak i art. 10 ustawy z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników, oznacza, że pracownik dochodzący świadczeń przewidzianych ustawą z 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nietyczących pracowników ma udowodnić, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn jego nietyczących. Przyczynami nietyczącymi pracownika są wszystkie okoliczności niezwiązane z jego cechami psychofizycznymi i sposobem wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych, a zatem przyczyny leżące po stronie pracodawcy i inne obiektywne, które nie leżą po stronie pracodawcy, ale również nie leżą po stronie pracownika, a które jednak stanowią wyłączną przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako nietyczącą pracownika (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 grudnia 2016 r., sygn. akt. III AUa 1293/16, opubl. LEX nr 2191588).

Dla zasadności wypłaty odprawy, muszą wystąpić dwa warunki: pierwszy - rozwiązanie stosunku pracy, oraz drugi – wyłącznie z przyczyn nietyczących pracownika.

Dla oceny istnienia przyczyn rozwiązania stosunku pracy, o którym mowa art. 10 ust. 1 ustawy, decydujący jest moment podejmowania przez pracodawcę decyzji o zwolnieniu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1995r., sygn. akt I PRN 6/95, opubl. OSNP 1995/19/239).

Bezpośrednią przesłanką oddalenia powództwa o odprawę jest ustalenie, że przyczyny nietyczące pracownika nie były wyłączne, jako motywacja rozwiązania umowy o pracę (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., sygn. akt I PK 224/07, opubl. L.).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, iż materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż przyczyny nietyczące powoda nie stanowiły wyłącznego powodu wypowiedzenia mu stosunku pracy.

W wyniku analizy zebranego w przedmiotowej sprawie materiału dowodowego Sąd uznał, że istotną współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była utrata zaufania pracodawcy do powoda spowodowana sposobem wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie, powód uporczywie i konsekwentnie uchylał się od wykonywania poleceń służbowych T. M., które dotyczyły zleconej mu kontroli wewnętrznej. Pomimo wyraźnego polecenia ze strony Prezesa Zarządu D. S. (1), powód nie informował T. M. o przebiegu prowadzonej kontroli, nie odpowiadał na wiadomości e – mail Wiceprezesa M., a przede wszystkim nie poinformował o przewidywanym terminie jej zakończenia. Ponadto, jak wynika z ustaleń Sądu, powód S. Ł. ostatecznie nie przedłożył zlecającemu protokołu kontroli, uznając, że ów dokument powinni otrzymać wyłącznie Prezes Zarządu i Kierownik jednostki kontrolowanej. Nie uszło uwadze Sądu, że pomimo upomnień i rozmów z powodem, jego zachowanie nie uległo zmianie.

Nie można zapominać, iż na tle regulacji zawartej w art. 22 § k.p., pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Kodeks pracy ustanawia zasadę, że pracownik ma obowiązek wykonać polecenie, jeśli dotyczy ono jego pracy, nie jest sprzeczne z przepisami prawa oraz nie jest sprzeczne z umową o pracę. W analizowanym stanie faktycznym sprawy, Sąd nie dostrzegł, aby wydawane powodowi polecenia pozostawały bezprawne bądź sprzeczne z umową o pracę. Powód twierdził, że

na podstawie regulaminu kontroli wewnętrznej, (który sam opracował) tylko Prezes Zarządu mogła wydawać mu polecenia. Tymczasem w pozwanej spółce obowiązywał regulamin organizacyjny, który jako dokument nadrzędny regulował m.in. zasady współdziałania funkcjonujących w Spółce jednostek i którego powód winien był niewątpliwie przestrzegać. W trakcie przesłuchania powód stwierdził, że regulamin organizacyjny to „bubel prawny”, co zdaniem Sądu potwierdza lekceważący stosunek powoda do zasad współpracy obowiązujących w Spółce. Jak już była o tym mowa na wstępie niniejszych rozważań, wszyscy zeznający w niniejszej sprawie świadkowie potwierdzili, że Wiceprezes Zarządu posiada kompetencję do wydawania wiążących poleceń służbowych, niezależnie od tego, czy pracownik podlega jego bezpośredniemu zwierzchnictwu. Biorąc pod uwagę, że Zarząd w spółce jest dwuosobowy, nie budziło to wątpliwości ze strony żadnego pracownika.

Przy założeniu, że powód miał zastrzeżenia, co do osoby zlecającej kontrolę, to nic nie stało na przeszkodzie, aby swoje uwagi zgłosił bezpośrednio po zleceniu mu kontroli. Nie uszło uwadze Sądu, że czynności kontrolne powoda trwały ponad dwa miesiące, podczas gdy kontrola przeprowadzona osobiście przez T. M. zajęła jeden dzień roboczy. Jak słusznie wskazał w trakcie przesłuchania Wiceprezes Zarządu, gdyby powód nie prowadził kontroli z pominięciem jego osoby, czynności kontrolne trwałyby zdecydowanie krócej.

Obiektywna ocena zachowania powoda prowadzi do wniosku, że jego stosunek do Wiceprezesa Zarządu Spółki był lekceważący, niewłaściwy - i niczym nieuzasadniony. Powód świadomie ignorował polecenia przełożonego i zachowywał się tak, jakby nie uznawał zwierzchności jednego z członków Zarządu.

Powód nie wnosił odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 27 października 2016r. do Sądu Pracy, dlatego już chociażby z tej przyczyny należało uznać, iż przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem były prawdziwe i uzasadnione.

W niniejszym postępowaniu, powód nie udowodnił, że wyłączoną przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy były przyczyny znajdujące się po stronie pracodawcy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził, że bardzo ważną współprzyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem była utrata zaufania pracodawcy do jego osoby spowodowana sposobem wykonywania obowiązków na stanowisku starszego specjalisty ds. kontroli gospodarczej i niewłaściwym zachowaniem powoda wobec pracodawcy, tj. ostentacyjnym pomijaniem w kontaktach służbowych Wiceprezesa Zarządu Spółki oraz kwestionowaniem poleceń Prezesa Zarządu Spółki (chodzi o wydane e-mailem polecenie Prezesa S., aby powód informował T. M. o przebiegu prowadzonej kontroli).

Sąd uznał, iż wskazane powodowi przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę były uzasadnione, w tym również podniesiona w ich kontekście utrata zaufania pracodawcy do powoda. Bowiernie podanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (por. postanowienie SN z 26.03.1998r., I PKN 565/97, OSNP 1999/5/165).

Przesłuchany w charakterze strony pozwanej Wiceprezes Zarządu T. M. wyjaśnił, iż wprawdzie Zarząd od pewnego już czasu nosił się z zamiarem zlikwidowania stanowiska pracy powoda, gdyż utrzymywanie tego stanowiska było nieekonomiczne z punktu widzenia potrzeb Spółki, jednakże ostatecznie decyzję o wypowiedzeniu stosunku pracy powodowi Zarząd podjął z uwagi na niemożność dalszej współpracy z powodem, który nie stosował się do poleceń Prezesa Zarządu i ostentacyjnie pomijał w kontaktach służbowych Wiceprezesa Zarządu Spółki.

Z tych względów Sąd orzekł jak w punkcie I – wszym sentencji wyroku i oddalił powództwo o odprawę jako całkowicie nieuzasadnione.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego zawarte w punkcie II-gim sentencji wyroku znajduje swą podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego

żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez Sądy Pracy.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych od powoda stronie pozwanej jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił w oparciu o § 2 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 03.10.2016r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 12.10.2016r., Nr 1667), tj. generalnie koszty te wynoszą 3.600 zł, jednakże Sąd zasądził od powoda połowę tychże kosztów, tj. kwotę 1.800 zł.

W pozostałym zakresie Sąd oddalił dalej idący wniosek strony pozwanej o zwrot kosztów zastępstwa procesowego, opierając swoje rozstrzygnięcie na treści art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca przyznał Sądowi w powołanym przepisie pewną swobodę w zasądzaniu kosztów procesu, gdy stosowaniu zasady odpowiedzialności za wynik sporu (art. 98 k.p.c.) sprzeciwiają się względy słuszności.

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

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.