

Sygn. akt IV P 179/15

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 22 października 2015 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Dorota Jung, Maria Łukasik

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 15 października 2015 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) S. A. z siedzibą w K.

o przywrócenie do pracy

I. Oddała powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy;

II. Zasądza od strony pozwanej (...) S. A. z siedzibą w K. na rzecz powoda M. S. kwotę 15.575,76 zł (piętnaście tysięcy pięćset siedemdziesiąt pięć złotych siedemdziesiąt sześć groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z odsetkami ustawowymi od dnia 22 października 2015 r. do dnia zapłaty;

III. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 179/15

## UZASADNIENIE

wyroku z dnia 22 października 2015 r.

Powód M. S. w pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy (...) SA w K. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia pismem z dnia 31 marca 2015 r. oraz zwrotu kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu (k.2-12) powód wskazał na szereg uchybień mających jego zdaniem świadczyć o wadliwości rozwiązania stosunku pracy. Zarzucił, że argumenty wskazane w piśmie rozwiązującym stosunek pracy są bezzasadne i nieprawdziwe oraz niejasne, bowiem część czynności wymienionych w piśmie nie należały do jego obowiązków. W ocenie powoda zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych został mu postawiony bezzasadnie z naruszeniem przepisów art. 52 § 1 pkt 1 kp, a także przepisem art. 52 § 2 kp. Wskazane przyczyny rozwiązaniu umowy dotyczą zdarzeń rozciągniętych w dłuższym okresie czasu w związku z powyższym pozwana miała możliwość ewentualnego rozwiązania z powodem umowy wielokrotnie wcześniej zachowując ustawowy termin. Powód był zatrudniony u pozwanej począwszy od 1982 r. na stanowiskach kierowniczych w D. Technicznym i Zakładzie Produkcji (...). Powód podał iż od dnia 5 czerwca

2014 r. zostało mu powierzono dodatkowo stanowisko po Dyrektora ds. Produkcji i (...) pełnił te funkcję do 31 stycznia 2015 r. równocześnie ze stanowiskiem kierowniczym. Powód od dnia 20 marca 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. Oświadczenie o rozwiązaniu pracy powód otrzymał pocztą w dniu 3 kwietnia 2015 r. Powód odniósł się również szczegółowo do podanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy. Wskazał także iż w jego ocenie prawdziwą przyczyną rozwiązania z nim stosunku pracy był wybór jego osoby na członka rady nadzorczej pozwanej, a działanie pracodawcy ma na celu uniemożliwienie objęcia tej funkcji.

W odpowiedzi na pozew (k.20-28) oraz w toku procesu strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania. Podniosła, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wymienionych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Pełniąc funkcję kierownika produkcji powód nie wypełniał swoich podstawowych obowiązków w tym dopuścił do produkcji i spożycia produkt do tego się nienadający choć jego podstawowym obowiązkiem był nadzór nad procesem produkcji, był on obowiązany do rozliczenia palet CZEP czego nie dopełnił. Do obowiązków powoda należał także nadzór nad realizacją zamówień publicznych powód sporządził specyfikację zamówienia w taki sposób iż nie była możliwa realizacja przyjętego założenia, nadto prezentował bierną postawę przy wprowadzaniu innowacyjnych rozwiązań w procesie produkcji.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. S. był zatrudniony u pozwanej począwszy od 1982 r. na stanowisku kierownika Zakładu Produkcji (...) (dalej jako (...)) (bezsporne).

W zakresie czynności kierownika Zakładu Produkcji (...) ( (...)) było utrzymanie w ruchu maszyn i urządzeń zakładów produkcyjnych (...) oraz kierowanie (...). Do zadań pozwanego na tym stanowisku należał nadzór nad prawidłowym przebiegiem technologicznym procesu produkcyjnego z zachowaniem norm jakości i bezpieczeństwa żywnościowego, produkcyjnej G., dobrej praktyki higienicznej (...) oraz systemu zażądania jakością (...), realizacja zatwierdzonego planu produkcji, zapewnienie stałej sprawności maszyn i urządzeń, nadzór nad pracami remontowymi i konserwacyjnymi maszyn i urządzeń produkcyjnych. Kierownik (...) odpowiadał za prawidłową eksploatację maszyn i urządzeń produkcyjnych, rytmiczną i bezawaryjną ich pracę, rzetelność prowadzonej dokumentacji. W zakresie jego odpowiedzialności była materialna odpowiedzialność za powierzone mienie. Ponadto powód sprawował nadzór nad pracownikami Magazynu (...).

Dowód: akta osobowe – zakres czynności B-91

Powodowi dodatkowo od dnia 5 czerwca 2014 r. zostało mu powierzono stanowisko pełniące obowiązki Dyrektora ds. Produkcji i (...) powód pełnił te funkcję do 31 sierpnia 2014 r., następnie powierzenie to było przedłużane do 31 grudnia 2014 r. i ostatecznie do 31 stycznia 2015 r. Stanowisko Dyrektora zostało utworzone po to by koordynować przebieg współpracy pomiędzy poszczególnymi działami pozwanej w celu poprawienia funkcjonowania spółki.

Powód pełniąc stanowisko Dyrektora ds. Produkcji i (...) zobowiązany był zasadniczo do organizowania i nadzoru nad pracami w podległych komórkach organizacyjnych pozwanej spółki oraz do koordynowania prac pionu produkcyjnego w celu realizacji planowanych zadań produkcyjnych. W szczególności w zakresie jego czynności na tym stanowisku było zarządzanie w podległym pionie, nadzór nad produkcją wód mineralnych leczniczych i innych produktów zdrowotnych, przestrzeganie prawidłowego przebiegu procesów technologicznych podczas cyklu produkcyjnego z jednoczesnym zachowaniem norm jakościowych i bezpieczeństwa żywnościowego, przedkładanie zarządowi pozwanej spółki nowych rozwiązań z zakresu produkcji wód leczniczych i mineralnych, surowców i opakowań w celu utrzymania konkurencyjności produktów spółki, organizowanie i nadzór nad pracami naukowo-badawczymi związanymi z prawidłową eksploatacją i wykorzystywaniem surowców mineralnych, nadzór nad infrastrukturą obszaru górniczego w zakresie prawidłowej eksploatacji ujęć i obiektów górniczych, nadzór w zakresie prowadzonych postępowań przetargowych, dbałość o minimalizację strat w procesie produkcji i magazynowania surowców i wyrobów gotowych, podejmowanie działań zmierzających do rozwoju technicznego, technologicznego i eksploatacyjnego Zakładu

Produkcji (...) (...), współpraca z dyrektorem ds. Handlu i ds. (...), nadzór nad utrzymaniem ciągłości produkcji oraz realizowanie planów rzeczowo-finansowych i strategicznych spółki

Dowód: akta osobowe – zakres czynności B-188, zeznania Z. S., zeznania powoda, zeznania J. W.

Strona pozwana od 1970 r. prowadzi odwierty wody leczniczej Z. min z ujęcia Z. I, III i IV. Z uwagi na wzrost pobytu na towar od 1995 r. pozwana prowadziła produkcję i sprzedaż wody w opakowaniach (...) in B. a od 2002 r. również w butelkach typu Pet. Wydobyciem wody zajmuje się Uzdrowski Zakład (...) (...), wydobyta woda jest magazynowana w odpowiednich zbiornikach. Woda Z. ze złoża nr III i IV może ulegać zmieszaniu w zbiornikach magazynowych przed ich przesłaniem rurociągiem do działu produkcyjnego, co może wpływać na parametry wody. W (...) za rodzaj i ilość dostarczanej wody do działu produkcyjnego (rozlewni) odpowiada (...), który przesyła do (...) raport wskazujący ilość wody możliwej do pobrania i rozlania do opakowań jednorazowych co do każdego rodzaju wody. (...) gwarantował, iż przesyłana do zakładu produkcyjnego woda odpowiada parametrom bakteriologicznym, fizyko-chemicznym i organoleptycznym dla wody pozwalającym na jej rozlanie. Zasadniczo do zakładu produkcyjnego przesyłana jest woda tylko do użytku wewnętrznego.

W 2008 r. Ośrodek (...) sp. z o.o. w K. na zlecenie Gminy K. w celu wypełnienia przez gminę obowiązku nałożonego ustawą o lecznictwie uzdrowskim uzdrowskich i obszarach ochrony uzdrowskiej oraz o gminach uzdrowskich wykonała badania właściwości wód leczniczych na terenie Gminy. Badania były niezbędne do uzyskania przez Gminę decyzji stosownego ministra potwierdzająca możliwość prowadzenia przez Gminę lecznictwa uzdrowskiego i uzyskania operatu uzdrowskiego. Ośrodek przeprowadzał badania potwierdzające m. in. właściwości lecznicze wody mineralnej z ujęcia Z. IV na terenie K.. Na podstawie badań sporządzono w dniu 23 stycznia 2009 r. świadectwo nr 21/K stwierdzające iż woda mineralna swoista 2,68 % wodorowęglanowa sodowa, magnezowa, szczawa z ujęcia Z. IV w K. może być wykorzystywana w lecznictwie uzdrowskim wyłącznie do użytku zewnętrznego ze względu na podwyższone stężenie glinu. Przedmiotowe świadectwa dla pozwanej i zakładu górniczego nie były wiążące. Kierownik zakładu górniczego zgłaszał, iż należy poddać analizie wodę Z. IV, nie skutkowało to jednak podjęciem żadnej oficjalnej decyzji przez pozwaną w tej sprawie.

Świadectwo nr 21/K do dnia 19 marca 2015 r. nie wpłynęło do działu produkcji pozwanej, powód nie został zapoznany z tym świadectwem. Do zakładu produkcyjnego i powoda nie dotarła żadna formalna informacja zakazująca butelkowania wody Z. IV.

Pozwana nie podjęła formalnej decyzji, by wodę Z. IV wycofać z rynku. Produkcja tej wody była wstrzymana na krótko, zawieszono produkcję z tego złoża tylko na okres 1 miesiąca. Aktualnie woda jest rozlewana i butelkowana, bowiem kolejne badania potwierdziły, iż woda ta nadaje się do spożycia.

Powód jako kierownik (...) nie wprowadził żadnych mechanizmów kontrolnych, by na bieżąco weryfikować, czy woda rozlewana na butelek jest zdatna do spożycia.

Dowód: świadectwo nr 19/K z załącznikiem k.118-121, świadectwo nr 21/K z załącznikiem k. 122-125, pismo k.136, zeznania E. M.-K., zeznania A. M., zeznania powoda, zeznania G. G.

(...) używał przy składowaniu i transportowaniu towarów palet, na których umieszczane były gotowe produkty. Oprócz palet epal i euro, pozwana używała też palet CZEP. Na (...) znajduje się magazyn wyrobów i surowców, w którym przechowywane są produkty na paletach. Palety euro i epal są ewidencjonowane przez (...).

Stronę pozwaną z firma (...) sp. z o.o. w W. od 2013 r. łączyła umowa z najmu – dzierżawy palet CZEP, która była przedłużana. Przedmiotem umowy był najem przez pozwaną palet (...) kontenerów oraz innych urządzeń (...) przeznaczonych do przenoszenia przemieszczania lub składowania towarów. Zgodnie z warunkami współpracy pozwana opłacała opłatę za wynajem sprzętu zgodnie z cennikiem. Obowiązana była informować firmę (...) o wszystkich przemieszczeniach sprzętu. Współpraca wyglądała w ten sposób iż firma (...) dostarczała pozwanej sprzęt w zamówionej ilości. Pozwana na paletach (...) dostarczała towar do punktów odbioru informując jednorzędnie firmę

(...) gdzie i w jakiej ilości zostały dostarczone palety objęte umową poprzez zaznaczenie odpowiedniej pozycji w systemie komputerowym firmy (...) + (...) lub E. Data I. (EDI) tzw. deklaracja wysyłki sprzętu. Firma (...) puste palety odbierała od wskazanych punktów dystrybucji.

W 2014 r. przepływem informacji dot. palet (...), kwestiami ich zamawiania i rozliczania okresów najmu i ilości palet zajmował się wyłącznie pracownik działu logistyki (dział handlowy) pozwanej, podlegający dyrektorowi handlowemu. Takie rozwiązanie było wynikiem odstępstwa od zasady, że kwestią ewidencji towarów przy produkcji powinien zajmować się (...), pomiędzy działami istniał spór kompetencyjny co do tego, który dział ma się sprawami palet zajmować. Ostatecznie przyjęto, że wyłącznie pracownik logistyki te sprawy nadzorował, posiadał on stosowny login do systemu komputerowego rozliczania sprzętu (...), to do działu handlowego były przekazywane FV z tytułu realizacji umowy najmu palet.

Dział produkcji kierowany przez powoda nie zajmował ewidencją palet (...) wychodzących poza firmę, nie był do tego w sposób formalny (wew. zarządzeniem) zobowiązany.

Powód jako kierownik (...) w żaden sposób nie ewidencjonował również ilości palet (...), które wpływały na produkcję i które z (...) wychodziły wraz z towarem.

Aktualnie paletami (...) zajmuje się u pozwanej (...).

Dowód: umowa o współpracy k.173-196, dokumenty k.138-140, 170-172, zeznania Z. S., zeznania A. M., zeznania powoda, zeznania M. K., zeznania A. D., zeznania G. G., zeznania J. W.

Maszyny wykorzystywane przy produkcji były przestarzałe, konieczna była ich modernizacja, a szczególnie konieczna była modernizacja systemu filtracji, aby można było uzyskać optymalne parametry wody. Powód wspominał zarządowi o konieczności wymiany parku maszynowego, bowiem utrzymanie w ruchu działu produkcyjnego z uwagi na stan maszyn było utrudnione. Konieczna była modernizacja SUW, aby zwiększyć produkcję. Problemem był koszt takiej inwestycji, bowiem sytuacja finansowa spółki nie była dobra. Powód pełniąc funkcję dyrektora zajmował się min modernizacją stacji uzdatniania wody (SUW) w tym celu w dniu 4 grudnia 2014 r. wystąpił do zarządu pozwanej o wyrażenie zgody na udzielenie zamówienia publicznego o szacunkowej wartości do kwoty 30.000 euro w przedmiocie modernizacji stacji przygotowania wody do butelkowania z planowanym terminem realizacji zamówienia na dzień 15 kwietnia 2015 r. i szacowaną wartością zamówieniową na kwotę 100000 zł netto. Ostatecznie termin prac został przedłużony do 30 kwietnia 2015 r. Zarząd (...) SA w K. w dniu 10 grudnia 2014 r. ogłosił przetarg na modernizację SUW. Przedmiotem zamówienia była rozbudowa istniejącej stacji przygotowania wody mineralnej do butelkowania poprzez montaż dodatkowych odżelaziaczy odmanganiaczy zmianę systemu orurowania PCV i niezbędną rozbudowę szafy sterowniczej i instancji elektrycznej. (...) miała składać się z dwóch sekcji w każdej po minimum trzy odżelaziacze i odmanganiacze włączone szeregowo. Sekcje miały pracować niezależnie pojedynczo lub równocześnie w połączeniu równoległym. (...) po rozbudowie miała zapewnić uzyskanie przepływu min. 6 m<sup>3</sup> wody na godzinę i usunięcie zawartego w wodzie żelaza do poziomu poniżej 0,08 mg/l oraz manganu do poziomu poniżej 0,4 mg/l. Specyfikacja do zamówienia jaką sporządził powód określała wyłącznie jakie parametry ma spełniać SUW po modernizacji. W momencie ogłoszenia przetargu SUW pozwanej zbudowana była z czterech odżelaziaczy odmanganiaczy o średnicy 1400 mm z automatycznymi zaworami wielodrożnymi oraz elektrozaworami do regeneracji wodno-powietrznej. Instalacja umożliwia pracę odżelaziaczy w dwóch niezależnych sekcjach w każdej po dwa włączanych szeregowo. (...) zasilana była pompą o regulowanej prędkości obrotowej. Powietrze do regeneracji złoża uzyskiwane było ze sprężarki bezolejowej. (...) rurowa stacji wykonana była w technologii klejonej PCV. Wykonawca zobowiązany był do dostawy materiałów i urządzeń oraz ich montażu, dostawy złoża filtracyjnego, wykonania właściwego orurowania rozbudowy instalacji elektrycznej i sterującej uruchomienia stacji i do przeprowadzenia badań paramentów technologicznych wody w celu potwierdzenia uzyskania zakładanych efektów modernizacji stacji.

Do ogłoszonego przetargu zgłosił się tylko jeden wykonawca firma (...), był to podmiot który instalował i konserwował instalację SUW pozwanej. W swojej ofercie (...) określił wartość prac objętych przetargiem na kwotę 87600 zł netto, wskazał iż prace modernizacyjne SUW polegać będą min na dostawieniu i uzbrojeniu nowych filtrów

(dwóch dodatkowych filtrów). Oferta zawierała zastrzeżenie, iż ze względu na wysoki stopień związków żelazistych oferta obejmuje rozszerzenie zakresu prac modernizacyjnych o rozbudowę systemu napowietrzania wody surowej z opomiarowaniem na pierwszym zbiorniku wody surowej. Oferta (...) została wybrana jako najtańsza i z tą firmą zawarta została umowa o roboty budowlane. Pomimo spowolnienia produkcji powód realizował plany produkcyjne i sprzedażowe wody.

Dopiero w dniu 18 czerwca 2015 r. zostały odebrane prace modernizacyjne SUW. W notatce sporządzonej na tę okoliczność stwierdzono iż stacja osiągnęła zakładane w umowie parametry. Ostatecznie w dniu 11 sierpnia 2015 r. został podpisany protokół odbioru stacji uzdatniania wody stwierdzający wykonanie prac montażowych zgodnie z zawartą umową i przekazanie SUW pozwanej sprawnej i gotowej do eksploatacji. Protokół podpisał m. in. A. D., który objął funkcję dyrektora w D. Technicznym i Zakładzie Produkcji (...). Po modernizacji SUW jest przystosowana do produkcji wody (...) przez 4 h a wody leczniczej przez 2 h, działają dwie nitki stacji, jednak aby filtrować, stację trzeba wyłączyć w całości, nie ma możliwości aby jedna nitka pracowała, a druga była filtrowana bowiem z uwagi na stare zawory i rurki które nie zostały wymienione w czasie modernizacji brak jest pewności co do szczelności nitek produkcyjnych. Modernizację SUW można było przeprowadzić lepiej tak, aby zwiększyć mobilność stacji, jednak to wiązało się z wyższymi kosztami inwestycji. Działania podjęte przez powoda w celu modernizacji SUW były właściwe jeśli chodzi o zasadę, samą jednak inwestycję można było zaplanować lepiej, w szczególności można było wymienić filtry SUW, które były zużyte w 90%. Z uwagi na właściwości fizykochemiczne wody produkowanej przez pozwaną (wysoka zawartość gazu żelaza i manganu) system SUW wymagał dla osiągnięcia założenia zamówienia rozbudowania systemu dostarczania powietrza, czego powód nie zaplanował.

Dowód: wniosek k. 59-60, notatka k. 53, korespondencja mailowa k. 54-58 i k. 61-66, dokumentacja przetargowa k. 67-80 i k. 105-117, oferta k. 96-104, umowa o roboty budowlane k. 82-95, dokumentacja k. 142-168, protokół odbioru k. 198, zeznania Z. S., zeznania powoda, zeznania A. D., zeznania J. W.

Współpraca pomiędzy działem produkcji, w czasie gdy kierował nim powód, a działem handlowym nie układała się najlepiej. Pomiędzy działami zaistniał problem stworzenia tzw. zapasu magazynowego wody, choć to zarząd pozwanej wyznaczał plan produkcji który zasadniczo był realizowany przez dział produkcji. Powód nie reagował odpowiednio na zgłoszenia reklamacyjne działu handlowego co do jakości produktów, bagatelizował zgłaszane kwestie, produkcja mogła zrobić więcej albo zadziałać szybciej, aby usunąć wady produktów czy w celu usunięcia wpadek marketingowych. Zdarzało się, że w butelkach z wodą było szkło, inne ciała obce, zbyt mocno zakręcone zakrętki butelek czy tzw. bombaż butelek. Uwagi działu handlowego co do podejmowana inicjatyw marketingowych czy działań promocyjnych w celu zmian wizerunkowych produktów ze strony działu produkcji nie spotykały się ze zrozumieniem. W 2013 r. powód otrzymał od pracodawcy ostrzeżenie za niepodejmowanie działań w zakresie innowacyjności. Zdarzyło się, iż pozwana ponosiła straty w produkcji, bowiem z uwagi na wady składowania towaru w złych kartonach które niszczyły opakowania i wodę towar trzeba było utylizować. Dopiero nagana skłoniła powoda do podjęcia aktywności w zakresie innowacyjności. Pozwany dokonał zmiany folii zgrzewek w celu poprawy wizerunku marketingowego wody, jako kierownik produkcji powód podjął decyzje o nabyciu nierdzennych zbiorników na wodę co miało zapobiegać jej skażeniu. W 2013 r. wdrożył stosowanie w procesie pakowania 5-litrowych wód leczniczych tekturowej przekładki chroniącej worki z wodą przed ich rozcinaniem przez krawędzie opakowań, co skutkowało zmniejszeniem strat, przedstawił propozycję stosowania takiego rozwiązania przez producenta opakowań kartonowych, podjął negocjacje z producentem worków zmierzające do obniżenia ich ceny co pozwoliło pozyskać oszczędności i przełożyło się na usprawnienie procesu produkcji redukcją kosztów i strat produkcyjnych i magazynowych. Z tego tytułu powód otrzymał premię. Powodowi po wcześniejszych próbach udało się obniżyć gramaturę butelek PET z 35 g do 32,5 g. Powód był jednak sceptyczny co do dalszego wprowadzania innowacyjności w parametrach opakowań w zakresie gramatury butek, wprowadzeniu niskiego gwintu do nakrętek po tym jak w 2005 r. po wprowadzaniu nowej butelki PET pozwana spółka musiała wycofać z rynku ok. 500 tysięcy sztuk produktu, z uwagi na wadliwość opakowania.

(...) przez kilka lat korzystał z jednego dostawcy butelek, dodatkowo każdorazowo specyfikacja zamówienia w tym zakresie zawierała wzór butelki do którego prawa miał tylko jeden producent, tak że przetarg nie mógł być

konkurencyjny. Działania powoda skutkowały tym iż huta szkła produkująca butelki szklane dla pozwanej zniszczyła matryce wzoru butelek, na które pozwana poniosła wcześniej znaczne koszty. Chcąc wrócić do produkcji butelek wg tego wzoru musiała ponieść koszt ponownego opracowania wzoru butelek, był to znaczny koszt dla pozwanej. Powód przy wprowadzaniu jakichkolwiek innowacji był bardzo ostrożny i zachowawczy, nie podejmował żadnych działań bez wcześniejszych prób i testów. Na sugestie zarządu czy działu marketingu, co do unowocześnienia wizerunku produktów reagował opornie, prezentował postawę, iż nie da się tego zrobić przy obecnym parku maszynowym. W 2014 r. powód nie zdecydował się na wprowadzenie butelek o niższej gramaturze w oparciu o testy, które w ocenie powoda nie były satysfakcjonujące, obawiał się wzrostu strat produkcyjnych i obniżenie wydajności linii produkcyjnej. Powód w tym zakresie proponował zarządowi pozwanej inwestycję w postaci zakupu i montażu własnej rozdmuchiarki butelek. Powód argumentował, iż maszyny produkcyjne pozwanej są maszynami przestarzałymi, nie ma możliwości, by przy ich użyciu wprowadzić butelki o niższym gwincie z uwagi na ograniczenia konstrukcyjne. A. D., następca powoda na stanowisku kierowniczym w D. Technicznym i Zakładzie Produkcji (...), wdrożył działania, które pozwoliły pozwanej znacznie obniżyć koszty produkcji wody z uwagi na obniżenie kosztów surowców, w tym butelek i folii do zgrzewek. Dział produkcji bez zmiany parku maszynowego wprowadził nowe butelki, lżejsze, z niskim gwintem bez konsekwencji dla jakości produktów i bez wpływu na jakość użytkowania butelek, co pozwoliło poczynić znaczne oszczędności.

Aktualnie dział produkcji pozwanej działa bez zarzutu, wszelkie sugestie zarządu czy działu handlowego w zakresie innowacyjności czy zmiany wizerunku produktów są wprowadzane. Wprowadzone zostały zmiany w zakresie np. pojemności butelek, etykiet.

Dowód: dokumenty w aktach personalnych, zeznania Z. S., zeznania A. M., zeznania powoda, zeznania M. K., zeznania A. D., zeznania G. G., zeznania J. W.

Pozwana przeprowadziła konsultację związkowa zamiaru rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od dnia 20 marca 2015 r. (bezsporne).

Powód w dniu 3 kwietnia 2015 r. otrzymał drogą pocztową datowane na dzień 31 marca 2015 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia szeregu obowiązków pracowniczych polegających na:

- dopuszczeniu do produkcji i dalszej sprzedaży wody Z. wydobywanej ze złoża IV z przeznaczeniem tylko do użytku zewnętrznego jako wody pitnej,
- braku prowadzenia ewidencji palet (...) przez co powstała sytuacja w której pracodawca jest obciążony za ponad 5800 palet CZEP których nie ma w firmie,
- sporządzeniu specyfikacji zamówienia na zakup i montaż dwóch filtrów które miały trzykrotnie zwiększyć wydajność SUW podczas gdy w wyniku przeprowadzonych wcześniej prób osiągnięcie planowanego rezultatu jest niemożliwe,
- braku inicjatywy w dostosowaniu produktów K. do wymagań i trendów rynkowych w tym gramatury opakowań, cen opakowań, wysokości gwintów butelek, gramatury folii termokurczliwej, czym wyrządził pracodawcy szkodę i naraził go na niebezpieczeństwo wyrządzenia rażącej szkody.

Pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę uznając iż zła współpraca innych działów pozwanej z działem produkcji, bierna postawa powoda przy produkcji m. in na sugestie działu handlowego, zachodzące wpadki w zakresie jakości produktów rzutują na wiarygodność strony pozwanej i ich produktów nie może być to dalej akceptowane

Dowód: pismo k.13-15, zeznania J. W.

Strona pozwana złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnieniu przestępstwa przez powoda z uwagi na nadużycie stanowiska i niedopełnienie obowiązków przez powoda pełniącego obowiązki dyrektora ds. produkcji w spółce

Dowód: dokumenty k.28-42

Okoliczności określone powyżej jako bezsporne wynikały bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc). Dotyczy to zajmowanego przez powoda stanowiska, zakresu obowiązków, specyfiki pracy w (...) i zasad jego funkcjonowania, organizowanego przetargu, sposobu postępowania z paletami (...), w tym zakresie wypowiedzi i twierdzenia stron są zbieżne.

W pozostałym zakresie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań stron, świadków oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty i akta osobowe.

Przed przejściem do oceny zeznań stron ogólnie można wskazać, że strony w swoich zeznaniach, poza przedstawieniem okoliczności faktycznych, prezentowały swoje opinie oraz wnioski. Należy więc przypomnieć, iż rolą przesłuchiwanego jest prezentowanie okoliczności faktycznych, a nie dokonywanie ich interpretacji, dotyczy to w szczególności tego co powód powinien był zrobić i jak należy kwalifikować jego zachowanie. Kwestie te związane są z oceną merytoryczną roszczenia powoda, częściowo zaś związane są z rozkładem ciężaru dowodu i sposobem wywiązania się przez strony z obowiązku wykazywania okoliczności, z których mają wynikać dla nich korzystne skutki prawne.

Odnosnie zeznań powoda należy stwierdzić, iż w zdecydowanej części były one przekonujące, zeznawał on w sposób szczerzy, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy. Okoliczności te w dużej części znajdują potwierdzenie w zeznaniach słuchanych w sprawie świadków oraz w zebranej w sprawie dokumentacji. W szczególności nie ma podstaw do podważania zeznań powoda, że nie miał wiedzy o treści świadectwa nr 21/K, świadectwo to do niego nie zostało dostarczone, w szczególności nie przekazała tego świadectwa powodowi kierownik ruchu Zakładu (...). M. – K., co wskazała w swoich zeznaniach, jak również jej poprzednik J. C.. To, czy powód powinien dysponować tym świadectwem, jest już inną sprawą, która będzie poruszona poniżej. Nie ma również podstaw do kwestionowania wypowiedzi powoda w zakresie dotyczącym obiegu palet (...), z ustaleń wynika, że zajmował się tym logistyk i (...) nie prowadziło ewidencji tych palet. Potwierdziła to w zeznaniach świadek M. K.. To, czy taka ewidencja powinna być prowadzona na wydziale produkcji, będzie poruszona poniżej. Zasadnie również powód zeznał, że organizowany przetarg nie określał takiej, czy innej ilości filtrów, czy też innych urządzeń. Warunki przetargu określały parametry, które powinna spełniać stacja po modernizacji, tj. przepływ minimum 6 m<sup>3</sup> wody na godzinę, przy wskazanych w ofercie parametrach wody. Wybór takiej, czy innej metody osiągnięcia parametrów został pozostawiony wykonawcy. Wypowiedzi powoda w tym zakresie korespondują z zeznaniami świadka A. D..

Powód wskazał, że podejmował działania w zakresie zmian w produkcji, pod kątem jej optymalizacji oraz unowocześnienia wizerunku produktów, potwierdzają to świadkowie. W tym zakresie jednak za mało przekonujące Sąd ocenił jednak twierdzenia powoda, iż podejmował aktywnie wszelkie możliwe i dostępne działania w celu wprowadzania do procesu produkcji rozwiązań innowacyjnych, pozostaje to bowiem w sprzeczności z zeznaniami świadków A. M., M. K. oraz prezesa zarządu J. W., którzy zgodnie przyznali, iż współpraca pomiędzy działem produkcji a działem handlowym nie przebiegała zbyt dobrze. Wskazali, że sugestie zarządu pozwanej czy działu handlowego co do wprowadzania zmian w procesie produkcji często spotykały się z oporem czy bierną postawą ze strony powoda. Na sugestie zarządu czy działu marketingu co do unowocześnienia wizerunku produktów powód prezentował postawę, iż nie da się tego zrobić, bez zmiany produkcji. Tymczasem A. D., który objął funkcję dyrektora w D. Technicznym i Zakładzie Produkcji (...), wdrożył działania które pozwoliły pozwanej znacznie obniżyć koszty produkcji wody z uwagi na obniżenie kosztów surowców, w tym butelek i folii do zgrzewek. Dział produkcji bez zmiany parku maszynowego wprowadził nowe butelki, lżejsze, z niskim gwintem, bez negatywnych konsekwencji dla jakości produktów i bez wpływu na jakość użytkowania butelek. Aktualnie dział produkcyjny pozwanej działa bez zarzutu wszelkie sugestie zarządu czy działu handlowego w zakresie innowacyjności czy zmiany wizerunku produktów są wprowadzane. Wprowadzone zostały zmiany w zakresie pojemności butelek, etykiet czy zmiany butelek.

Oдноśnie zeznań słuchanego za stronę pozwaną J. W. (2) należy wskazać, iż co do zasady brak podstaw do kwestionowania ich prawdziwości. Przedstawił on okoliczności związane ze współpracą z powodem,

Oдноśnie zeznań świadka Z. S., A. M., M. K., A. D., G. G. i E. K., należy wskazać, iż zasługują one na uznanie ich za wiarygodne. Świadkowie przedstawili, jak przebiegała współpraca z działem produkcji wody, którym kierował powód oraz w jaki sposób przebiegała sama produkcja w rozleni wody, a także jak obecnie wygląda i funkcjonuje zarządzanie działem produkcji wody w u pozwanej. W tym zakresie nie ma podstaw do kwestionowania wypowiedzi w/w osób. A. M. i M. K. przedstawiły kwestie związane z ujawnieniem świadectwa nr 21/K oraz podjęte działania w tym zakresie, wypowiedzi nie budzą wątpliwości. Również w sposób przekonujący świadkowie opisali procedurę postępowania z paletami (...). Nie również podstaw do kwestionowania wypowiedzi A. D., który przedstawił kwestie związane z realizowanym przetargiem. Częściowo jednak zeznania świadków zawierają wypowiedzi ocenne, co wykracza poza rolę świadka.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

### ***Sąd zważył, co następuje:***

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownik, który uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów, może domagać się m. in. przywrócenia do pracy. Możliwość żądania uznania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Żądanie uznania rozwiązania stosunku pracy z powodem za naruszające przepisy prawa normujące tą sytuację sprawdza się do oceny, czy rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony nastąpiło w sposób prawem przewidziany. Przepisy kodeksu pracy przewidują bowiem szereg warunków, które muszą zostać spełnione, by rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym można było uznać za legalne. Do warunków tych należą następujące okoliczności, które muszą zostać spełnione kumulatywnie: a) wystąpienie zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; b) zachowanie przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy; c) złożenie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Dopiero gdy te warunki zostaną spełnione, należy zbadać, czy powód rzeczywiście naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki i czy zdarzenia te dawały pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Jak wynika z dokonanych ustaleń pracodawca złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując okoliczności, które uzasadniać miały takie rozwiązanie, została również przeprowadzona konsultacja zamiaru rozwiązaniu umowy z organizacją związkową. Te okoliczności formalne zostały więc w przypadku powoda zachowane.

Kolejną kwestią jest problem zachowania terminu z art. 52 § 2 kp, powód kwestionował wymóg zachowania terminu 1 miesiąca do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Z orzecznictwa jednoznacznie wynika, że istotne jest nie sam fakt dojścia do wiadomości pracodawcy informacji o nagannym zachowaniu pracownika, ale to w jakim czasie przy zachowaniu prawidłowości funkcjonowania zakładu takie informacje powinny być dotrzeć do wiadomości pracodawcy. Nie może bowiem pracownik być obciążany wadliwie działającym obiegiem informacji w zakładzie, czy też niewłaściwą organizacją procesu pracy. Pracodawca od uzyskania informacji ma niezwłocznie i sprawnie przeprowadzić wewnętrzne postępowanie sprawdzające, czy rzeczywiście te naganne okoliczności wystąpiły i czy uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem.



W przypadku powoda kwestia wykazania zachowania terminu ma tym większe znaczenie, że powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w kwietniu 2015 r., a z dokonanych ustaleń wynika, iż zdecydowana większość okoliczności przywołanych na uzasadnienie zwolnienia powoda wystąpiła znaczenie wcześniej, niż moment rozwiązania stosunku pracy.

Kwestia zachowania terminu 1 miesiąca ma również związek z kwestią zasadności rozwiązania stosunku pracy. Przyjmuje się bowiem, że możliwość rozwiązania stosunku pracy istnieje dopóty, dopóki nie straciła na aktualności przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Orzecznictwo wskazuje, iż co do zasady jest to okres roku (per analogiam do zatarcia ukarania karą porządkową), musi istnieć racjonalny odstęp czasu między zdarzeniem, a decyzją o zwolnieniu z powodu tego zdarzenia.

Część okoliczności wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę był znana pracodawcy od dłuższego czasu i w tym przypadku w sposób ewidentny doszło do naruszenia przepisu art. 52 § 2 kp. Zarówno kwestia wyników badań ujęć wody Z. IV, nieprawidłowości we współpracy działu produkcyjnego z działem handlowym, spór co do zakresu kompetencji, kwestia problemu z paletami (...), a także zgłaszane uwagi co do braku aktywności powoda w zakresie wprowadzenia innowacyjności były znane od dłuższego czasu i ewentualne konsekwencje pracownicze względem powoda mogły być wyciągnięte wcześniej. Należało wdrożyć stosowne postępowanie wyjaśniające, przeprowadzić je w sposób sprawny i wyczerpujący, a następnie należało podjąć odpowiednie decyzje kadrowe.

Kwestia braku ewidencjonowania palet (...) była znana najpóźniej początkiem 2014 r., co zeznała chociażby świadek M. K.. To już w tamtym okresie można było podjąć stosowne działania dyscyplinujące.

Kwestia braku innowacyjności znana była również znaczenie wcześniej, wg zeznań J. W., A. M. i M. K. ciągnęła się od kilku lat, z niczego nie wynika, co takiego miało się w tej kwestii wydarzyć, żeby zasadnie przyjmować, iż powód w okresie poprzedzającym złożenie oświadczenie w jakiś naganny sposób na tym polu się zachował.

Kwestia wody Z. i braku możliwości jej butelkowania teoretycznie istniała już w 2009 r., gdyby pozwana w sposób prawidłowy zorganizowała obieg dokumentów, można było tą sytuację wyjaśnić znaczenie wcześniej. Nie może być tak, by pracownik był zwalniany z pracy z powodu okoliczności, które miały miejsce w znacznym oddaleniu czasowym w stosunku do momentu rozwiązania stosunku pracy tylko dlatego, że pracodawca popełnił błędy w kwestiach organizacyjnych. Utrzymywanie stanu niepewności kosztem praw pracowników na ochronę nie zasługuje.

Już te okoliczności powodują, iż rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie dyscyplinarnym jest niezgodne z obowiązującymi przepisami.

Pomijając powyżej wskazane okoliczności należy podkreślić, iż pomiędzy naruszeniem obowiązku przez pracownika, a decyzją pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy, musi być spełniona przesłanka zasadności. Przesłanka ta jest szczególnie istotna przy rozwiązywaniu stosunków pracy w trybie dyscyplinarnym. Stopień i sposób naruszenia obowiązków przez pracownika ma być na tyle istotny, iż dyskwalifikuje go z grona pracowników.

Z jednolitego orzecznictwa SN wynika, iż do przyjęcia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wymagane jest wykazanie po stronie pracownika znacznego stopnia winy w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Samo spełnienie przedmiotowych znamion wykroczenia pracowniczego nie przesądza o zakwalifikowaniu go jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Należy mieć na uwadze stan świadomości pracownika. SN w wyroku z 7.02.2008 r. (II PK 162/07) stwierdził, że bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Ogólnie należy jeszcze wskazać, że oceny stosunku psychicznego pracownika do wykonywanych przez niego obowiązków należy dokonywać z punktu widzenia okoliczności, które były znane pracownikowi w momencie realizacji obowiązków pracowniczych. Ocena ex post pewnych zdarzeń zawsze może być odmienna od oceny, jaką pracownik

przeprowadził w czasie swoich działań podejmowanych w pewnych realiach. Bez odniesienia działań pracownika do ówczesnych realiów ocena jego zachowania nie będzie oceną sprawiedliwą. Sąd porusza te kwestie z uwagi na sposób argumentacji strony pozwanej, która kreuje alternatywną rzeczywistość, w której obecna sytuacja spółki ma być wynikiem zachowania się powoda. Można w tym zakresie odwołać się również do wyroku SN z 16.07.2013 r. (II PK 337/12), gdzie wskazano, że pracodawca powinien poinformować pracownika o jego obowiązkach, gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Przypomniano również, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W szczególności, odnośnie do przesłanki winy nieumyślnej pracownika, jako elementu oceny, że miało miejsce ciężkie naruszenie obowiązków. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Jak wynika z dokonanych ustaleń, na co zwracano już uwagę powyżej, powód nie otrzymał przed dniem rozwiązania z nim stosunku pracy jakiegokolwiek informacji o tym, iż woda z ujęcia Z. IV nadaje się tylko do użytku zewnętrznego, powód nie otrzymał żadnej formalnej informacji o nieprawidłowych parametrach wody, jak również polecenia co do wstrzymania butelkowania wody z tego ujęcia. Nie można w takim przypadku stawiać powodowi skutecznego zarzutu butelkowania wadliwej wody w sytuacji, gdy powód nie miał żadnej świadomości tej wadliwości, trudno przyjmować w tym zakresie jakkolwiek umyślność. Tylko powód został „ukarany” za te wadliwości w sytuacji, gdy u pozwanej za jakość i ilość dostarczanej wody do działu produkcyjnego (rozlewni) odpowiada (...). (...) gwarantował, iż przesyłana do zakładu produkcyjnego woda odpowiada parametrom bakteriologicznym, fizyko-chemicznym i organoleptycznym dla wody pozwalającym na jej rozlanie. Zasadniczo do zakładu produkcyjnego przesyłana jest woda tylko do użytku wewnętrznego. Trudno zatem przyjąć, by powód nie mając żadnej wiedzy w tym zakresie i świadomości, iż woda Z. z ujęcia nr IV nie nadaje się do użytku wew. świadomie naruszył swoje obowiązki pracownicze. Poza tym, co wynika z zeznań E. M. - K., świadectwo nr 21/K nie było wiążące, poza tym robione były małe analizy zawartości glinu, nie wskazywały one na przekraczanie dozwolonych norm, również na bieżąco robione były badania w tym zakresie. Powód działał w zaufaniu do (...) i przyjmował, że jeśli jest przesyłana woda do butelkowania, to do tego celu może zostać użyta. Nie pojawił się żaden sygnał, który obligowałby go do zmiany stanowiska. Reasumując powyższe ta okoliczność nie mogła stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Podobnie należy ocenić zarzut pozwanej o braku prowadzenia ewidencji palet CZEP przez dział produkcji którym kierował powód. Jak zostało ustalone w pozwanej spółce przepływem informacji dot. palet (...), w tym ich zamawianiem i rozliczaniem okresów najmu i ilości palet, zajmował się wyłącznie pracownik działu logistyki (dział handlowy) pozwanej M. B., podlegający dyrektorowi handlowemu. Pozwana stan taki akceptowała. To wyłącznie pracownik logistyki posiadał stosowny login do systemu komputerowego rozliczania sprzętu (...). Powód, jak i dział produkcji, nie był w sposób formalny (wew. zarządzeniem) zobowiązany do ewidencjonowania tych palet. Samo natomiast wystąpienia skutku nie może przesądzać o ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, a przede wszystkim o spełnieniu wymogu zawinięcia. W realiach sprawy nie można przypisać powodowi umyślności w zakresie dążenia do działania na szkodę pracodawcy, z niczego nie wynika, by powód swoim działaniem chciał wyrządzić szkodę pracodawcy, bądź godził się na taki stan rzeczy. Umyślność zakłada objęcie świadomością przez pracownika nie tylko samego faktu naruszenia obowiązków, ale również skutków własnych działań. Pozwana miała świadomość takiego stanu rzeczy i w pełni akceptowała, iż to logistik zajmował się tymi paletami, nie ma więc podstaw do obciążania powoda skutkami działań innych osób, oczywiście w kontekście zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sądu nie znajduje w okolicznościach sprawy uzasadnienia zarzut, iż powód naruszył w sposób ciężki swoje obowiązki pracownicze z uwagi na sporządzenie błędnej specyfikacji zamówienia. Zdaniem pozwanej specyfikacja

dotyczyła zakupu i montażu dwóch filtrów, które miały trzykrotnie zwiększyć wydajność SUW, podczas gdy w wyniku przeprowadzonych wcześniej prób osiągnięcie planowanego rezultatu jest niemożliwe. Przedmiotem zamówienia była rozbudowa istniejącej stacji przygotowania wody mineralnej do butelkowania tak aby stacja po rozbudowie miała zapewnić uzyskanie przepływu min. 6 m<sup>3</sup> wody na godzinę i usunięcie zawartego w wodzie żelaza do poziomu poniżej 0,08 mg/l oraz manganu do poziomu poniżej 0,4 mg/l. Specyfikacja do zamówienia, jaką sporządził powód, określała wyłącznie parametry, jakie ma spełniać SUW po modernizacji. W żaden sposób nie ograniczała ona sposobu realizacji inwestycji, określiła ona jedynie wymagane parametry po modernizacji. To wykonawca miał zamontować taką ilość filtrów, która pozwoliłaby na osiągnięcie założonych parametrów. Zarzut stawiany powodowi w tym zakresie jest całkowicie nieuzasadniony.

Zdaniem Sądu również nie uzasadniał rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę zarzut braku inicjatywy w dostosowaniu produktów K. do wymagań i trendów rynkowych. Powód podejmował inicjatywy w zakresie modernizacji oferty, ocena pracodawcy, że były to działania niewystarczające, nie może być kwalifikowana w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przed powodem nie został postawiony żaden konkretny cel, czy też zadanie, którego brak realizacji mógłby ewentualnie być rozpatrywany w kontekście zwolnienia dyscyplinarnego. Zarzut w tym zakresie w ogóle nie precyzuje, w jakim okresie powód miał tej inicjatywy nie przejawiać, trudno go więc oceniać z punktu widzenia zasadności rozumianej jako związek czasowy między datą naruszenia a datą zwolnienia.

Do przyjęcia możliwości rozwiązania umowy z pracownikiem bez wypowiedzenia wymagane jest ustalenie, że pracownik w sposób ciężki naruszył te podstawowe obowiązki. Jak jednolicie przyjmuje się w orzecznictwie w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, iż sama bezprawność uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W tej sytuacji więc nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie (wyrok SN z 27.10.2010 r., III PK 21/10). Z orzecznictwa wynika również, że jeśli chodzi o przesłankę winy stan świadomości ma obejmować nie tylko naruszenie obowiązków, ale również skutki swoich działań. Zachowanie pracownika musi być wysoce naganne i musi mieć on tego świadomość.

Powód podejmował działania, które w jego ocenie był bezpieczne dla firmy i możliwe do wykonania przy użyciu posiadanego parku maszynowego. Przykładowo wdrożył stosowanie w procesie pakowania 5 l wód leczniczych tekturowej przekładki chroniącej worki z wodą przed ich rozcinaniem, udało się obniżyć gramaturę butelek PET z 35 g do 32,5 g. Jeśli nawet pracodawca z tych działań nie był zadowolony, to nie uprawniało go to do zwolnienia powoda w trybie natychmiastowym. Powód co istotne pracował u pozwanej ponad 30 lat i tym bardziej mógł oczekiwać od pracodawcy większej lojalności i współpracy, a przede wszystkim rozmowy odnośnie jasno postawionych celów i zadań do realizacji.

Reasumując powyższe poza kwestią niezachowania terminu z art. 52 § 2 kp oraz zarzucenia powodowi uchybień, które nie stanowiły jego podstawowych obowiązków, to podniesione przez pracodawcę okoliczności nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Odległość czasowa między zwolnieniem, a wystąpieniem zdarzeń powołanych na uzasadnienie tej decyzji jest zbyt duża, by można w sposób przekonujący bronić tezy o zasadności tych przyczyn. Pomija Sąd tutaj szerokie orzecznictwo SN dotyczące nadzwyczajności sposobu rozwiązywania stosunku pracy w trybie natychmiastowym i konieczności podchodzenia do tej kwestii z rozwagą.

W tym stanie rzeczy w ocenie Sądu doszło do naruszenia przepisu art. 52 kp, co z formalnego punktu widzenia uprawniało powoda do żądania przywrócenia do pracy.

Zdaniem Sądu mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy przywrócenie powoda do pracy nie byłoby jednak celowe. Powód, co wynika z jego postawy w trakcie postępowania, cały czas uważa, iż jednak całe jego postępowania było właściwe, nie ma sobie nic do zarzucenia. Trudno przyjmować, przy obecnej postawie powoda,

że po ewentualnym powrocie do pracy, współpracownik powoda czy to z zarządzeniem pozwanej, czy z innymi działami pozwanej, uległaby poprawie. Nadto dość bierna i oporna postawa powoda przy wprowadzaniu innowacji nie jest przez jego pracodawcę akceptowana, to zresztą było jednym z powodów rozwiązania z powodem umowy o pracę. To, co nie uzasadniło rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, było wystarczające do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wskazać należy, że osoby zatrudnione na samodzielnych stanowiskach muszą cieszyć się odpowiednio większym zaufaniem pracodawcy, tym samym oczekuje się od nich postawy nienagannej, wskazującej na szczególną rzetelność i uczciwość w wykonywaniu pracy. Powód, co w sprawie jest niesporne, pracował jako kierownik (...), okresowo również jako dyrektor, zajmował wysokie stanowisko w hierarchii firmy, stanowisko odpowiedzialne, zarządzał kadrą pracowników i majątkiem o dużej wartości. Wymóg uczciwości, posiadania „czystych intencji” i dbałości o firmę jest w tym zakresie bezwzględny, warunkuje on bowiem istnienie nici zaufania łączącej strony stosunku pracy. Należy też pamiętać, że istotą stosunku pracy jest m. in. to, że to pracodawca decyduje o formie reakcji na stwierdzone naruszenie obowiązków przez pracownika, to on waży, co z jego punktu widzenia jest najkorzystniejsze w danej sytuacji, czy np. poprzestać na karze porządkowej, fiskalnej, ewentualnie rozwiązać stosunek pracy i w jaki sposób. Jest to wyłączna domena pracodawcy. Pracodawca powierzając powodowi tak odpowiedzialne stanowisko oczekiwał od powoda, że będzie on kreatywny, twórczy, samodzielny, będzie posiadał wizję zarządzania. Powód cechował się w wielu kwestiach biernością, jeśli nawet coś robił, to zasłaniał się ostrożnością, niepewnością, brakiem środków, przestarzałymi maszynami, itp. Znamienne jest to, że obecny dyrektor we współpracy z obecnym kierownikiem (...) podjęli działania w zakresie zmniejszenia gramatury butelek i wielkości szyjki, zostało to zrobione przy użyciu tych samych maszyn, co do których powód podnosił, że się nie da tego przeprowadzić. Zarząd spółki oczekiwał od powoda, że będzie podejmował działania, które będą przynosić wymierną korzyść finansową. Nie ma żadnego uzasadnienia, by utrzymywać stan, w którym powód będzie pełnił jedynie funkcję kierownika, a nie będzie wykonywał czynności, których się od niego oczekuje. A. D. odnośnie przetargu wskazał, że można było przy tej okazji zrobić więcej, wskazał na potrzebę inwentaryzacji i wymiany zużytych elementów, weryfikację kosztów przed inwestycją, a tego powód nie zrobił. Jak zostało ustalone współpraca pomiędzy działem produkcji a działem handlowym nie układała się najlepiej. Powód nie reagował odpowiednio na zgłoszenia reklamacyjne działu handlowego co do jakości produktów, bagatelizował zgłaszane kwestie, produkcja mogła zrobić więcej albo zadziałać szybciej, aby usunąć wady produktów czy w celu usunięcia wpadek marketingowych. Uwagi działu handlowego co do podejmowania inicjatyw marketingowych czy działań promocyjnych w celu zmian wizerunkowych produktów ze strony produkcji nie spotykały się ze zrozumieniem. Zdarzyło się, iż pozwana ponosiła straty w produkcji z uwagi na wady składowania towaru w złych kartonach które niszczyły opakowania i wodę trzeba było utylizować. Na kolejną okoliczność zwrócił uwagę prezes J. W., związana ona była z korzystaniem przez kilka lat z usług jednego dostawcy butelek. Organizowane przetargi na dostawę butelek określały jeden wzór butelek, z oczywistych względów taki przetarg nie mógł być konkurencyjny. Powód niczego złego w tym nie widział. Kolejną kwestią była sprawa kodów kreskowych, którą też musiał rozwiązać prezes, a nie powód. Podobnie powód nie znajduje żadnej swojej winy jeśli chodzi o kwestię butelkowania wody. Zdaniem powoda jeśli woda była dostarczana z (...), to znaczny że wszystko było w porządku i można było ją butelkować. Powód ponosił odpowiedzialność za jakość wody wlewanej do butelki i powinien tak zorganizować proces rozlewania wody, by miał pełną wiedzę co do jakości tej wody. Każdy dział ponosi odpowiedzialność za swoją działalność, a krzyżowa kontrola pozwala na uniknięcie błędów, nie pozwala też na powielanie błędów. Powód jako kierownik (...) powinien dysponować kompletem dokumentów dotyczących wody, sposób organizacji pracy na tym dziale należał do niego. Powód podnosił, że świadectwo dotyczące wody Z. IV do niego nie dotarło, jest to klasyczny przykład odbijania piłeczki, powodowi jako kierownikowi należy postawić pytanie co zrobił, by takie dokumenty do niego trafiły, czy kiedykolwiek zwracał się do przełożonych o okresową, czy też wrywkową kontrolę jakości wody. Prezentowane w procesie stanowisko, że skoro woda została przez (...) dostarczona rurami do zaworu, to za to ponosi odpowiedzialność (...), powód pobrał tylko tę wodę, która ma być jakościowo dobra. Od zaworu to powód ponosił odpowiedzialność za jakość wody – pytanie retoryczne brzmi co robił, by jakość tej wody sprawdzać. Obrazowo można przytoczyć przykład szefa kuchni, któremu produkty dostarcza na kuchnię np. dział zaopatrzenia, trudno zakładać, by szef kuchni tych produktów miał w ogóle nie weryfikować i działać w całkowitym zaufaniu do działu zaopatrzenia, że to co dostarczyli, to na pewno jest zdatne do spożycia. Bardzo często najsłabszym ogniwem jest człowiek, który może popełnić błąd, stąd tak istotna jest kwestia kontroli. Powód takiej kontroli w ogóle nie prowadził. To samo dotyczy palet (...). Z zeznań wszystkich świadków jasno wynika, że ewidencją

tych palet powinien zajmować się dział produkcji, podobnie jak prowadził ewidencje palet euro i epal. Sąd również ten pogląd podziela. Powód nie zrobił nic, by te palety ewidencjonować, podnosił w zeznaniach, że nikt mu nie polecił ich ewidencjonować. Powód jako szef powinien o to sam zadbać, jeśli miał wątpliwości to powinien zwrócić się do przełożonych i ustalić w sposób jednoznaczny sposób postępowania. Powód zachował się znowu biernie. Co więcej jeśli nawet ewidencje prowadził logistyk, to dlaczego powód we własnym zakresie nie prowadził ewidencji palet (...), które wchodziły na dział produkcji i następnie z niego wychodziły wraz z butelkami z wodą. To jest kolejny przykład niezrozumienia roli kierownika. Przecież na dział produkcji mogło wejść np. 100 palet (...), a następnie wyjść z niego już tylko 90 tych palet. W jaki sposób powód kontrolował tą sytuację, nie za bardzo jest wiadomym. Prowadzenie ewidencji przez logistyka nie zwalniało powoda z kontroli tego, co działo się na jego dziale. Powód w zeznaniach stwierdził, że te palety nie były ewidencjonowane, gdyż nikt mu nie powiedział, żeby je ewidencjonować. Takie stwierdzenie kierownika działu produkcji, na którym z istoty rzeczy wszystkie towary wchodzące i wychodzące muszą być ewidencjonowane, dyskwalifikuje powoda jako kierownika. Można odnieść wrażenie, że powód nie zauważył, iż sytuacja na rynku na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat uległa zmianie, istnieje duża konkurencja, a rola kierownika nie sprowadza się do funkcji dekoracyjnej. Kierownik musi przewidywać, antycypować zdarzenia, które mogą wystąpić, aby się do nich przygotować. Pozwana jest spółka akcyjną, podmiotem nastawionym na osiągnięcie zysku, bo z tego zysku musi się utrzymać. Wszystkie podmioty zaangażowane w funkcjonowanie zakładu muszą mieć tego świadomość. Okoliczności te stanowią uzasadnioną podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, a skoro tak, to Sąd nie widzi podstaw do uwzględnienia roszczenia w zakresie wniosku restytucyjnego. Wypowiedzenie stanowiące zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie wymaga szczególnych, a przede wszystkim zawinionych przez pracownika, okoliczności.

Okoliczności te w ocenie Sądu przemawiają przeciwko przywróceniu powoda do pracy. Mogły bowiem stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia umowy o pracę, w szczególności mając na uwadze funkcję kierowniczą, którą powód zajmował oraz to, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Od osób na stanowiskach kierowniczych można i należy wymagać więcej niż w przypadku szeregowych pracowników. Obecnie współpraca między działami, jak również sam dział produkcji funkcjonuje na normalnych, zdrowych zasadach. To czego powód nie potrafił osiągnąć jako kierownik, obecnie zostało zrobione. Nie jest celowe burzenie tego układu i przywracanie powoda na stanowisko kierownicze, na którym po prostu się nie sprawdzał.

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił roszczenie powoda w zakresie, w jakim domagał się przywrócenia do pracy (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 kp) i zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Kwotę powyższą Sąd zasądził z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wyrokowania.

Jednocześnie Sąd na podstawie art. 98 w zw. z art. 99 kpc zasądził na rzecz powoda poniesione przez koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika.