

Sygn. akt VP 196/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

3 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Jadwiga Barczuk, Teresa Jakóbczyk

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 3 lipca 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego,
3. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Jadwiga Barczuk Teresa Jakóbczyk

Sygn. akt V P 196/18

UZASADNIENIE

Powód J. D. wniósł przeciwko Klinice (...) sp. z o.o. w Ż. (następnie (...) S.A. w K.) pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 25 200 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 25 stycznia 2018 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu wskazał, iż od 30 lipca 2007 roku był pracownikiem pozwanej, a pismem z 24 stycznia 2018 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych. Według powoda podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy są niekonkretne. Powód zaznaczył też, iż prowadzona przez spółkę polityka oszczędnościowa, a w tym obniżanie jakości zamawianych materiałów medycznych, kosztowne inwestycje, spowodowały, iż rzeczywiście zastanawiał się nad dalszą współpracą

z pozwaną. Jednakże powód podkreślił, iż nie podejmował działań na szkodę pozwanej. Nadto, powód podniósł, że oświadczenie zostało mu złożone przez nieuprawnioną osobę.

W odpowiedzi na odwołanie pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, iż przyczyny rozwiązania umowy o pracę były rzeczywiste i konkretne, a wynikały z szeregu nielejalnych działań podejmowanych przez powoda w okresie zatrudnienia. Pozwana dodała, iż zawinione uchybienia pracownicze powoda spowodowały zagrożenie jej interesów.

Pismem z 2 lipca 2018 roku powód rozszerzył żądanie pozwu do kwoty 25 800 zł.

Sąd ustalił co następuje:

30 lipca 2007 roku powód J. D. zawarł z Kliniką (...) sp. z o.o. w Ż. umowę o pracę zgodnie z którą od 10 września 2007 roku objął stanowisko głównego specjalisty ds. rozwoju naukowego i szkoleń. Aneks nr 1 powód od 1 listopada 2012 roku objął stanowisko zastępcy dyrektora ds. medycznych, a głównym celem powierzonego mu stanowiska była realizacja polityki i strategii zarządzania obszarami medycznymi zgodnymi z wytycznymi spółki. Przełożonym powoda był dyrektor medyczny – H. N.. Do zadań powoda należała m.in.: analiza technologii prowadzenia zabiegów operacyjnych, wprowadzania wybranych technik; współpraca z zarządkiem w zakresie wprowadzania zmian w organizacji wewnętrznej firmy mających na celu usprawnienie jej działalności; dokonywanie oceny stanu organizacyjnego poszczególnych oddziałów szpitala; nadzór nad gospodarką sprzętem i aparaturą medyczną; współpraca z zarządkiem w zakresie ustalenia wizerunku firmy i sprawowanie nadzoru nad jej wdrożeniem, a także współpraca z kierownikami pozostałych działów oraz lekarzami w zakresie realizowanych zadań.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 8 600 zł.

Pod koniec 2015 roku udziały w spółce Klinika (...) została nabyte przez (...) S.A. . Spółka (...) zaczęła wprowadzać nowe rozwiązania w Klinice (...), które często budziły niezadowolenie pracowników, w tym powoda. Powód negatywnie odnosił się m.in. do inicjatywy otwarcia oddziału intensywnej terapii. Zdarzało się, że pomysły wdrażane przez spółkę (...) okazywały się nierentowne. Propozycje powoda co do modernizacji pozwanej, były często odkładane w czasie. W 2015 roku pogorszyły się relacje personalne między pracownikami. Spółka (...) wprowadziła zasady korporacyjne, ograniczyła dotychczasowe dogodności dla pracowników np. poprzez ograniczenie dostępu do darmowej kawy czy herbaty. Zwiększyła się ilość formalnych obowiązków dla lekarzy m.in. wypełnianie dużej ilości dokumentacji. Spółka (...) podjęła próbę narzucenia lekarzom rodzaju sprzętu i materiałów medycznych. Niezadowolenie powoda z powyższych działań spowodowało, że od 2016 roku rozpatrywał odejście od pozwanej. Od czasu objęcia stanowiska Prezesa Zarządu przez H. B. sytuacja i nastroje u pracowników pozwanej spółki uległa poprawie.

Powód, M. Ś. (1) oraz M. S. objęli udziały jako wspólnicy (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. w 2017 r..

26 października 2017 roku sporządzona została w formie aktu notarialnego przed notariuszem B. Ł. w W.(Rep. (...)) umowa przedwstępna dotycząca sprzedaży prawa użytkowania wieczystego nieruchomości zabudowanej nieruchomości objętej księgą wieczystą prowadzoną przez Sąd Rejonowy w Gliwicach Wydział VIII Ksiąg Wieczystych pod numerem (...) zlokalizowanej z N. (na której obecnie działalność prowadzi Klinika (...) sp. z o.o.) na którą zawarcie w dniu 21 września 2017 roku zgodę wyraziło Zgromadzenie Wspólników (...) sp. z o.o. W tym samym akcie notarialnym (...) sp. z o.o. oświadczyła, że posiada wystarczające środki na płatność ceny w dniu zawarcia ostatecznej umowy sprzedaży, które uzyska w drodze pożyczki po 15 stycznia 2018 roku. 18 stycznia 2018 roku Zgromadzenie Wspólników (...) wyraziło zgodę na nabycie ww. nieruchomości w N.. 18 stycznia 2018 roku Zgromadzenie Wspólników wyraziło zgodę na zaciągnięcie przez spółkę pożyczek na nabycie tejże nieruchomości – w tym od H. N. i od W. D.. Na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego z 15 marca 2018 roku (...) sp. z o.o. zmieniła nazwę na Klinika (...) sp. z o.o. Obydwie spółki miały identyczny w stosunku do pozwanej przedmiot przeważającej działalności. Klinika (...) składa się z dwóch podmiotów: Szpitala (...) sp. z o.o.

oraz (...) sp. z o.o., które zajmują się działaniami medycznymi w zakresie poradni ortopedycznej i chirurgicznej jak i leczeniem szpitalnym schorzeń narządu ruchu. W klinice w N. zatrudnieni są lekarze o specjalizacji: ortopeda, chirurg ogólny, neurolog, oraz anestezjolog. Powód, M. Ś. (1) oraz M. S. pozostali udziałowcami Kliniki (...) sp. z o.o. Z dniem 15 marca 2018 roku jako (...) spółki Kliniki (...) zostali ujawnieni H. N., A. P. (1) oraz W. D.. W dniu 22 marca 2018 roku podpisana została w formie aktu notarialnego sporządzonego przed notariuszem B. Ł.(Rep. (...)) ostateczna umowa sprzedaży ww. nieruchomości.

Część pracowników pozwanej pod koniec 2017 r. i na początku 2018 r. rozpoczęła współpracę z kliniką w N., a w tym m.in.:

- I. S. (zatrudniona u pozwanej na stanowisku pielęgniarki),
- M. Ś. (2) (zatrudniona u pozwanej na stanowisku pracownika ds. obsługi pacjenta),
- K. K. (zatrudniona u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. administracji),
- M. Ś. (1) (zatrudniony u pozwanej na stanowisku lekarza),
- U. Ś. (zatrudniona u pozwanej na stanowisku pielęgniarki),
- B. G. (zatrudniona u pozwanej na stanowisku księgowej),
- A. R. (zatrudniona u pozwanej na stanowisku pielęgniarki),
- M. S. (zatrudniony u pozwanej na stanowisku lekarza),
- H. N. (zatrudniony u pozwanej na stanowisku lekarza),
- B. B., A. P. (2), Z. D., K. O., K. R..

Odejście pracowników spowodowało znaczne problemy kadrowe u pozwanej, które dołożyły się do komplikacji związanych z kontraktem z NFZ. Część pracowników pozwanej o otwarciu nowej kliniki wiedziała już pod koniec 2017 roku. Niektórym z ww. pracowników propozycja nowej współpracy była przedstawiana na spotkaniu w dniu 17 stycznia 2018 roku przez obecnych udziałowców spółki w N..

Pismem z 22 stycznia 2018 roku pozwana upoważniła S. S. do podejmowania w imieniu spółki wszelkich czynności faktycznych i prawnych związanych z prowadzeniem działu kadr i płac, a w tym do reprezentowania spółki w sprawach kadrowo-płacowych.

Pismem z 22 stycznia 2018 roku H. N. zostało złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pismem z 24 stycznia 2018 roku S. S. w imieniu pozwanej rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy pozwana podała ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych polegające na:

- 1) angażowaniu się w projekty konkurencyjne względem działalności pracodawcy, co w powiązaniu z zatrudnieniem powoda na stanowisku kierowniczym oraz dostępem do pełnej dokumentacji w zakresie działalności i rozwoju pracodawcy, w sposób szczególnie niekorzystny wpływało na interesy pracodawcy,
- 2) oczywistym konflikcie interesów i ryzyku wykorzystania poufnych informacji pracodawcy w szczególności w zakresie kontraktowania / rozwoju pracodawcy w celach związanych z działalnością konkurencyjną,

3) działaniu na szkodę pracodawcy poprzez udział w nakłanianiu pracowników pracodawcy do przejścia do podmiotu konkurencyjnego,

4) działaniu na szkodę pracodawcy poprzez rozpowszechnianie informacji naruszających dobre imię pracodawcy i grupy kapitałowej do której pracodawca należy, w szczególności zaś w zakresie jej rzekomej złej sytuacji.

Pozwana dodała, że ww. działania powoda były zawinione i jednocześnie stanowiły naruszenia art. 100 § 2 pkt 4 k.p.

Z dniem rozwiązania umowy, powodowi zostało cofnięte upoważnienie do przetwarzania danych osobowych u pozwanej.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 30.07.2007r., aneks nr 1 obowiązujący od 1.11.2012r., opis stanowiska pracy zastępcy dyrektora ds. medycznych, oświadczenie o cofnięciu do przetwarzania danych osobowych, świadectwo pracy, pismo rozwiązujące umowę o pracę z 24.01.2018r.,

zaświadczenie o wynagrodzeniu k.36, wydruki z KRS k.37-38v. i k.45-49, pismo z 28.02.20118r. M. Ś. (1) dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.39, świadectwo pracy M. S. k.40-40v., pismo z 23.02.2018r. M. S. dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.41, pismo z 22.01.2018r. dotyczące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia H. N. k.42-42v., świadectwo pracy H. N. k.43-43v., pismo z 26.02.2018r. A. P. (1) dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.44, wydruki księgi wieczystej nr (...) k.50-56, wydruki z księgi rejestrowej k. 57-63, wydruk ze strony internetowej k.64, pismo z 29.12.2017r. U. Ś. dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.65, świadectwo pracy B. G. k.66-66v., pismo z 22.01.2018r. dotyczące rozwiązania umowy o pracę z B. B. k.67, pismo z 26.01.2018r. M. Ś. (2) dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.68, pismo z 26.01.2018r. K. K. dotyczące rozwiązania umowy o pracę k.69, świadectwo pracy A. R. k.70-70v., pełnomocnictwo dla S. S. k.71, akt notarialny Rep. (...)wraz z poświadczeniem za zgodność k.86-97, akt notarialny Rep. (...) wraz z zał. i poświadczeniem za zgodność k.98-112, ksero aktu notarialnego Rep. (...)k. 123-127, ksero aktu notarialnego Rep. (...)k.128-131, zeznawania świadka B. G. k. 151v.-152v., zeznania świadka I. K. k.161v.-162, zeznania świadka U. Ś. k.162-162v., zeznania świadka B. B. k. 162v.-163, zeznania świadka M. M. k.163-163v., zeznania świadka D. M. k. 173-173v., zeznania świadka M. Ś. (1) k. 173v.-174v., zeznania świadka A. J. k. 174v.-175, zeznania świadka B. F. k.175, zeznania świadka A. G. k. 193v.-194, zeznania świadka A. I. k. 194v.-195, zeznania świadka K. K. k.195-196, zeznania świadka M. Ś. (2) k.196-196v., zeznania świadka D. J. k.199v., zeznania świadka I. S. k. 199v., pismo z 4.10.2019r. wraz z pełnym odpisem KRS (...) S.A. k.259 i k. 261-270, zeznania świadka S. S. k.271v.-273, zeznania świadka A. K. k. 273v., zeznania świadka M. K. k.273v.-274, zeznania świadka K. G. k.274-274v., zeznania świadka H. N. k.284v.-286v., zeznania świadka A. R. k.293v.-294, zeznania świadka G. S. k. 294-295v., przesłuchanie powoda k. 296-298, przesłuchanie w imieniu pozwanej H. B. k.298-300, zeznania świadka M. S. k. 316v.-318v.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniały tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Mimo formalnego dopuszczenia dowodu z zeznań świadka S. K., Sąd nie przeprowadził go jednak z uwagi na cofnięcie w tym zakresie wniosku przez powoda. Sąd oddalił wniosek pozwanej o skonfrontowanie świadków I. K., M. M. oraz M. Ś. (1) z powodem bowiem zgodnie z treścią art. 272 kpc konfrontacja może dotyczyć jedynie zeznań świadków. Sąd nie stwierdził też, by w zeznaniach występowały sprzeczności wymagające konfrontacji.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu

umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858).

Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 roku, II PK 74/17).

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11).

Świadome organizowane przez pracownika równoczesnego przejścia kilku pracowników do pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p (wyrok Sadu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005r., I PK 208/04).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) możliwe jest wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystarczające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2018 roku, II PK 188/17).

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 Nadto pracownik jest obowiązany przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6).

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Kwestią sporną między stronami było to czy podane powodowi przyczyny rozwiązania umowy były prawdziwe.

Powód pracował u pozwanej ostatnio na stanowisku zastępcy dyrektora ds. medycznych. Wobec tego, od powoda kierującego działalnością pozwanej, wymagało się szczególnie należytej staranności, odpowiedzialności oraz

lojalności. Niektóre inicjatywy spółki (...) nie zawsze były trafione i tym wywoływały frustrację wśród pracowników pozwanej. Bezsprzecznie jednak, powód do czasu pozostawania w zatrudnieniu u pozwanej, nie powinien był angażować się w projekty konkurencyjne, nawet jeśli początkowo miały tylko charakter finansowy. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest lojalność wobec pracodawcy przejawiająca się w dbaniu o jego interesy finansowe jak i organizacyjne. Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. W toku procesu ustalono, a w tym z przesłuchania strony powodowej, że powód odejście od pozwanej rozpatrywał już od 2016 roku. Jesienią 2017 roku, powód wraz innymi pracownikami pozwanej rozpoczął przygotowania do otwarcia nowej działalności. Świadczy o tym m.in. zawarcie 26 października 2017 roku umowy przedwstępnej na zakup nieruchomości w której obecnie siedzibę ma Klinika (...). Działania podejmowane przez powoda były ukierunkowane na założenie i rozwój nowej spółki. Co ważne, nowo powstała spółka (...), (która następnie zmieniła nazwę na Klinika w N.) miały bardzo zbliżony profil działalności do pozwanej. Spółki skupiają swoje działania głównie na usługach ortopedycznych. Wobec tego, że powód w trakcie zatrudnienia u pozwanej był jednym z założycieli spółki konkurencyjnej, jego zachowanie należy ocenić jako wysoce naganne, które prowadziło do oczywistego konfliktu interesów. Niezaprzeczalnie działania powoda naraziły pozwana na szkodę i mogły doprowadzić do utraty wobec niego zaufania. Nadto od powoda zajmującego stanowisko kierownicze, należało wymagać szczególnej powściągliwości odnośnie uwag względem przeprowadzanych działań przez pozwaną. Sąd wskazuje, że w jego ocenie nie zostało dostatecznie uwodnione, by powód nakłaniał pracowników pozwanej do współpracy ze spółką konkurencyjną. Niemniej jednak, występowała zbieżność czasowa pomiędzy rezygnacją z pracy pracowników pozwanej spółki, a rozpoczęciem działalności leczniczej przez klinikę w N.. Z pozwanej spółki odeszły osoby, które zajmowały ważne stanowiska w strukturze organizacyjnej. Odejście w krótkich odstępach czasu sporej grupy osób, niezaprzeczalnie mogło wywołać negatywne skutki u pozwanej, a w tym jak wykazało postępowanie dowodowe – utratę kontraktu z NFZ.

Bezsprzecznie powód był przekonany, że gdy uda mu się rozwinąć swoją działalność gospodarczą to odejdzie do niej rozwiązując z pozwaną umowę za porozumieniem stron. Nie przewidział jednak, że jego działania nakierowane na stworzenie sobie nowego miejsca pracy zostaną przez pracodawcę ocenione nagannie- jako działalność konkurencyjna, w szczególności gdy pracodawca zrozumiał, że nowo powstała Klinika zabiera mu znaczną grupę pracowników.

Sąd wskazuje, że podziela zaprezentowane wyższej stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę. Wobec tego należy uznać, że zwolnienie powoda dyscyplinarnie było zasadne mimo, iż nie wszystkie przyczyny podane w rozwiązaniu umowy okazały się prawdziwe.

Sąd zaznacza również, że oświadczenie pozwanej zostało złożone przez osobę uprawnioną, bowiem zostało podpisane przez osobę, która została upoważniona do podejmowania w imieniu spółki wszelkich czynności faktycznych i prawnych związanych z prowadzeniem działu kadr i płac, a w tym do reprezentowania spółki w sprawach kadrowo-płacowych.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

W pkt 2 Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Z kolei mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd na podstawie art. 102 k.p.c. w pkt 3 wyroku odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze subiektywne przekonanie powoda o słuszności zgłoszonego

roszczenia oraz to, że powód działał w sposób lojalny, nie przedłużał postępowania ani nie dążył do wprowadzenia Sądu w błąd.