

# WYROK

## *W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 02 października 2017 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., A. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 02 października 2017 r. we W. sprawy

z powództwa A. Z.

przeciwko (...) sp. z o.o. we W.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 marca 2014 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. we W., powódka A. Z. wniosła o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę, o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 2 – 18).

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła że była zatrudniona u strony pozwanej od 1 czerwca 2006 r. i miała najdłuższy, 8 – letni staż pracy spośród obecnie zatrudnionych na stanowisku Sourcing manager w dziale (...) w Polsce. Powódka odpowiadała za strategiczne kontakty handlowe z dostawcami produktów i usług dla strony pozwanej. Do jej zadań należało negocjowanie kontraktów handlowych, strategiczne zarządzanie określoną grupą dostawców, a co za tym idzie wolumenem zakupowym o wartości kilkunastu milionów euro rocznie. Jej czas pracy określany był wymiarem jej zadań.

W dniu 3 marca 2014 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, z którym całkowicie się nie zgadza. Pozwana wskazała na wadliwe wykonywanie przez powódkę obowiązków w zakresie kontraktów z B. T. oraz w zakresie negocjacji z (...), nie uwzględniając tego, że w tym czasie powódka obsługiwała innych osiemdziesięciu dostawców. Współpraca stron układała się dobrze do czasu przejścia obowiązków jej przełożonego przez K. F.. W ocenie powódki K. F. w sposób odmienny traktowała powódkę. Powódka wytoczyła przeciwko stronie pozwanej powództwo w związku z, zdaniem powódki, stosowaniem przez K. F. wobec niej mobbingu.

W ocenie powódki, ani projekt B. T. ani też kontrahent (...) nigdy formalnie nie zostały powódce powierzone. Jest to jeden z najtrudniejszych dostawców, bowiem jako monopolista narzuca warunki cenowe w zakresie dostarczanych przez siebie urządzeń. Dostawca ten był obsługiwany przez S. N. (1), warunkiem przekazania go innemu managerowi

do prowadzenia było sfinalizowanie kontraktu przez osobę dotychczas prowadzącą. Powódka nie przejęła w sensie formalnym negocjacji z (...), gdyż S. N. (2) nie sfinalizował sprawy, jednak K. F. nalegała na powódkę, aby ta w sposób nieformalny zaangażowała się w negocjacje.

(...) jest jednym z najstarszych dostawców, którzy realizują dostawy dla pozwanej i przy tym monopolistą na rynku produkcji dostarczanych przez siebie specjalistycznych urządzeń. Od H. R. (1) powódka otrzymywała jednoznaczne informacje, że nadrzędnym celem jest zachowanie dobrych relacji z dostawcą i rozwój współpracy oraz że pozwana akceptuje wzrost cen na dotychczasowym poziomie. K. F. natomiast zaproponowała zastosowanie do dostawcy „agresywnego podejścia” i domagała się pozyskiwania zastrzeżonych danych finansowych tego klienta.

Projekt B. T. był projektem developmentowym, który to rodzaj projektów standardowo nie jest realizowany przez sourcing managerów. Powódka w projekt ten zaangażowała się na wyraźną prośbę H. R. (2). W ramach projektu dostawca miał skonstruować i wyprodukować prototypy oraz zaoferować ok. 60 modułów. Uzgodniony został plan prac, który miał zakończyć się w 33 tygodniu roku (ok. połowy sierpnia 2013 r.). Plan ten powódka stworzyła dla siebie jako narzędzie do koordynacji informacji. Powódka nie ma wiedzy, czego dotyczy podniesiony w wypowiedzeniu zarzut „zatajenia kluczowych informacji” i „braku bieżących informacji”, co miało doprowadzić do opóźnienia realizacji projektu. Powódka stale dostarczała K. F. informacje, co spotykało się z niezadowoleniem przełożonej, przy czym nigdy nie chodziło o wartość merytoryczną, ale jedynie o kwestie poboczne takiej jak format pliku, układ graficzny itp. Takie zachowanie K. F. nosiło w ocenie powódki znamiona nękania.

Zaangażowanie K. F. w oba projekty nie było zaangażowaniem merytorycznym, gdyż jej działania były chaotyczne i dezorganizowały prace zespołów nad oboma projektami.

Powódka zarzuciła, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 38 k.p., bowiem strona pozwana nie przeprowadziła wymaganych prawem konsultacji związkowych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 2 – krotnej stawki normatywnej (k. 119 – 136).

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, że kluczowe dla sprawy zdarzenia, opisane w pozwie nie miały w ogóle miejsca, bądź okoliczności faktyczne zostały przedstawione przez powódkę w sposób niezgodny z prawdą. Strona pozwana zarzuciła, że powódka w pozwie pomija merytoryczne podstawy, stanowiące przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie odnosząc się w ogóle do szczegółowych okoliczności uzasadniających wypowiedzenie, wskazanych w jego treści.

Dalej strona pozwana wskazała, że już w 2012 r. miała zastrzeżenia do pracy powódki, czego efektem były wyniki ankiety 360°. Ponadto również podczas współpracy w 2013 r. powódka była negatywnie oceniana nie tylko przez K. F., ale też przez J. C. (przełożonego K. F.) oraz H. R. (2), którzy mieli liczne uwagi wobec pracy powódki, zwłaszcza w związku z negocjacjami cen z dostawcą FT oraz projektem B. T..

Odnosząc się do współpracy z firmą (...) strona pozwana podkreśliła, że nie jest prawdą, by K. F. forsowała inny rodzaj strategii negocjacyjnej niż pozostałe osoby. W przebiegu negocjacji z kontrahentem doszło do licznych zaniedbań ze strony powódki – na spotkanie w maju 2013 r. powódka przyszła nieprzygotowana, nie miała podstawowej wiedzy o kwestiach związanych z kontrahentem, mających kluczowe znaczenie dla negocjacji cen. Powódka nie miała także przygotowanego stanowiska w zakresie celu negocjacyjnego. Ostatecznie powódka nie zrealizowała założeń przyjętej wewnętrznie strategii negocjacji z kontrahentem.

W ramach projektu B. T. zadaniem powódki było zebranie ofert na poszczególne typy stołów paszowych i ich przenegocjowanie. Powódka uzgodniła z dostawcą plan realizacji projektu, według którego projekt miał być realizowany. Plan ten powódka przesłała następnie do H. R. (2) i U. P.. Ponadto do zadań powódki należało przygotowanie się do negocjacji cenowych, zbierając dane od potencjalnego nabywcy oraz porównując je z cenami

dotychczasowego producenta. Zgodnie z przedmiotowym planem komplet dokumentacji dotyczący wyceny miał być przygotowany najpóźniej do 31 tygodnia roku 2013 (początek sierpnia 2013 r.). Podczas rozmów organizacyjnych z powódką prowadzonych w lipcu 2013 r. K. F. zorientowała się, że powódka jest nieprzygotowana do realizacji przedmiotowego projektu. Powódka w szczególności nie wykonała porównań z cenami dotychczasowego producenta. Ponadto, mimo wielokrotnych pytań ze strony przełożonej, powódka zataiła fakt, iż dostawca opóźnia się z wykonaniem wyceny. Ostatecznie dopiero w dniu 6 sierpnia 2013 r., tj. w terminie, kiedy wyceny miały być już gotowe, powódka poinformowała przełożoną, że dostawca nie wykonał jeszcze wycen, a uzyskanie od niego oferty przedłużono o 9 tygodni. W konsekwencji powyższego uruchomienie produkcji stołów paszowych we wrześniu 2013 r. okazało się niemożliwe i zostało odłożone do przyszłego roku.

Strona pozwana wskazała także, że powódka po otrzymaniu w dniu 29 maja 2013 r. od przełożonej wiadomości e – mail z informacją o konieczności rejestrowania czasu pracy za pomocą kart magnetycznych, zaniedbywała powyższy obowiązek. Ponadto powódka nieprawidłowo rozliczała podróże służbowe, wskazując np., w przypadku gdy samolot startował o godzinie 13:00, że podróż służbowa rozpoczęła się o godzinie 8:00.

Strona pozwana dodała, że w dniu 29 sierpnia 2013 r. organizacja związkowa, której członkiem była powódka, została powiadomiona na piśmie przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Pismem procesowym z dnia 8 września 2014 r. powódka dokonała zmiany powództwa z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia. Powódka wskazała, że domaga się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 140).

Na rozprawie w dniu 2 października 2017 r., w obecności pełnomocnika strony pozwanej, pełnomocnik powódki sprecyzował żądanie pozwu i wniósł w miejsce przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy żądanie odszkodowania w kwocie 36.600 zł.

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

A. Z. była zatrudniona u strony pozwanej od dnia 1 czerwca 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku menedżera do spraw zakupów (sourcing manager) w zadaniowym systemie czasu pracy bez rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych. Miejscem wykonywania pracy była siedziba pozwanej oraz inne miejsca w zależności od powierzonych zadań. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 10 000,00 zł brutto.

Z dniem 22 kwietnia 2010 r. wynagrodzenie powódki uległo podwyższeniu do kwoty 11 500,00 zł, z dniem 1 stycznia 2011 r. do kwoty 11 700 zł, a następnie z dniem 1 stycznia 2013 r. do kwoty 12 200,00 zł.

Zgodnie z Regulaminem pracy powódkę obowiązywała 8 godzinna dobową normą czasu pracy i przeciętnie 40 godzinna tygodniowa norma w pięciodniowym czasie pracy. Powódce przysługiwała także codziennie półgodzinna przerwa, niewliczana do czasu pracy. W Regulaminie pracy przewidziano także, że pracownik obowiązany jest potwierdzać swoje przybycie do pracy przez zarejestrowanie się osobiste w systemie rejestracji czasu pracy.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 01.06.2006 r.;
- pismo z dn. 22.04.2010 r. i z dn. 29.03.2011 r.;
- aneks do umowy o pracę z dn. 01.04.2013 r.

Regulamin pracy (...) Sp. z o.o. (w załączeniu do akt sprawy)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 12 200 zł.

Dowód: Zaświadczenie o zarobkach z dn. 06.08.2014 r. (w załączeniu do akt sprawy)

W pozwanej spółce istnieje system motywowania pracowników poprzez premie motywacyjne przyznawane za wynik całego zakładu. Premia ta nie jest uzależniona od indywidualnego wyniku osiągniętego przez danego pracownika, lecz od przynależności do zespołu, który w danym okresie osiągnął zamierzony wynik.

Stanowisko zajmowane przez powódkę objęte było takim systemem premiowania.

Dowód: Regulamin premiowania pracowników w (...) Sp. z o.o. w roku: 2011, 2012, 2013 (w załączeniu do akt sprawy)

Obowiązki pracowników zatrudnionych na stanowisku sourcing managera w pozwanej spółce polegają w ogólności na opiece nad dostawcami. S. managerowie zajmują się w szczególności takimi kwestiami jak wyszukanie dostawcy materiałów określonej kategorii (np. metale, gumy), ustalenie warunków handlowych, prowadzenie negocjacji, podpisanie kontraktu, audytowanie dostawcy, dbałość o jakość i terminowość dostaw, ewentualna zmiana dostawcy w przypadku niezadowolenia ze współpracy. Celem sourcing managerów jest m.in. zapewnienie jak najlepszej łącznej wartości towarów i usług zakupionych od ustalonych dostawców.

Strona pozwana prowadzi elektroniczny rejestr dostawców wskazujący, który z pracowników (sourcing managerów) jest aktualnie opiekunem danego dostawcy. Odczyt danych z tego rejestru jest dostępny dla wszystkich managerów pozwanej spółki.

W kwietniu 2013 r. powódka przekazała 42 dostawców pod opiekę fabryki strony pozwanej w D., w związku z czym liczba obsługiwanych przez powódkę klientów wyniosła 34 (9 mln euro obrotów). W porównaniu z innymi sourcing managerami liczba dostawców będących pod opieką powódki, a także wartość zarządzanego przez powódkę obrotu, była niska.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka H. R. (1) (k. 392, 393; płyta CD)

Zeznania świadka B. W. (1) (k. 617 – 624)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Karta Stanowiska Pracy (w załączeniu do akt sprawy)

Wykaz dostawców grupy sourcing w kwietniu 2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

W okresie od stycznia 2013 r. do czerwca 2013 r. powódka przebywała w biurze spółki średnio 5 h dziennie.

Dowód: Wyciąg z systemu Rejestracji Czasu Pracy (w załączeniu do akt sprawy)

Okolo 25 – 30 % czasu pracy sourcing managerowie spędzają poza biurem (w podróżach służbowych, u dostawców itp.).

Praktyką w pozwanej spółce jest, że jeśli delegacja rozpoczyna się bądź kończy w trakcie dnia roboczego, to w pozostałym czasie dnia roboczego pracownicy wykonują pracę. Z reguły w tym celu pracownicy stawiają się w biurze spółki.

Przed udaniem się w podróż służbową pracownik delegowany obowiązany jest wypełnić stosowny formularz, w którym wskazuje planowaną datę wyjazdu i powrotu, cel podróży, harmonogram pracy, i przekazać formularz do akceptacji przełożonemu. Po powrocie z delegacji pracownik także wypełnia formularz, w którym opisuje faktyczny przebieg podróży służbowej, oraz do którego załącza rachunki celem rozliczenia się z księgowością oraz raport z podróży dla przełożonego.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

W dniu 3 czerwca 2013 r. powódka odbywała podróż służbową do M.. Wylot z lotniska we W. zaplanowany był na godzinę 13:05. W dniu 15 lipca 2013 r. powódka odbywała podróż służbową do Z.. Wylot z lotniska zaplanowany był na godzinę 12:05. W rozliczeniu podróży służbowej powódka w obu przypadkach jako godzinę rozpoczęcia podróży wskazała godzinę 8:00. W tych dniach powódka nie zjawiała się w biurze.

Dowód: Bilet lotniczy z dn. 03.06.2013 r. i z dn. 15.07.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Powódka pracowała w dziale zakupów, który dzielił się na dwa zespoły: sourcing managerów oraz project sourcing managerów.

Do grudnia 2012 r. zespół sourcing managerów, w którym pracowała powódka, nie miał przełożonego w W., tylko w Szwecji. Przełożonym tym był S. L.. Sytuacja ta uległa zmianie w styczniu 2013 r., kiedy bezpośrednią przełożoną zespołu została K. F.. Początkowo K. F. zajmowała dwa stanowiska: dyrektora fabryki oraz dyrektora europejskiego sourcingu (to stanowisko pracy było stanowiskiem nadrzędnym wobec powódki). Począwszy od roku 2014 K. F. przestała pełnić funkcję dyrektora fabryki, angażując się w pełni w rolę dyrektora europejskiego sourcingu.

Po objęciu w pełni stanowiska dyrektora europejskiego sourcingu w roku 2014 K. F. zorganizowała spotkanie z pracownikami działu zakupów, na którym poinformowała ich o zmianach w strukturze spółki, w tym o przejęciu roli przełożonego nad zespołem sourcing managerów. Stosowną informację pracownicy otrzymali także wcześniej, na początku roku 2013, za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Zadaniem K. F. było przeprowadzenie zmian u strony pozwanej. Stronie pozwanej zależało przede wszystkim na tym, aby sourcing był rozliczany z zadań, które zostały mu powierzone, tj. żeby była odpowiedzialność indywidualna poszczególnych pracowników za cele stawiane zespołowi, ponadto poprawienie komunikacji z wewnętrznymi

klientami, wprowadzenie podziału na sourcing operacyjny i strategiczny oraz weryfikacja pracowników działu i efektów ich pracy.

W tym celu K. F. wprowadziła w życie m.in. instytucję spotkań z podwładnymi – cotygodniowe spotkania grupowe (z całym zespołem) oraz odbywające się co dwa tygodnie spotkania indywidualne. W trakcie spotkań obu rodzajów omawiane były aktualnie realizowane projekty, sygnalizowane były ewentualne trudności i problemy, jakie pojawiły się przy ich realizacji. W trakcie spotkań grupowych przełożona nie wygłaszała ocen dotyczących określonych podwładnych. Takich ocen nie wygłaszali także między sobą pracownicy działu. Spotkania indywidualne służyły omówieniu konkretnych działań danego pracownika, jego celów itp. Przełożona udzielała porad i wskazówek, dzieliła się wiedzą na temat danych dostawców.

Współpracownicy powódki, którzy brali udział w grupowych spotkaniach, nie zauważyli, by relacja pomiędzy K. F. a powódką była niewłaściwa, w szczególności nie byli świadkami stosowania przez K. F. poniżających czy deprymujących słów w stosunku do powódki. Powódka skarżyła się współpracownikom, że K. F. niewłaściwie ją traktuje i za bardzo nadzoruje.

Codzienna komunikacja K. F. z podległymi jej pracownikami odbywała się także za pośrednictwem telefonu, poczty elektronicznej i wewnętrznego komunikatora pozwanej spółki.

Z uwagi na strukturę macierzową pozwanej spółki, pracownicy zatrudnieni w zespole sourcing managerów współpracowali także z category managerami, jednak współpraca ta nie miała charakteru podległości i nadrzędności służbowej. Category managerowie mieli funkcję doradczą wobec sourcing managerów, nie wydawali wiążących poleceń służbowych, a jedynie dawali wskazówki i sugestie (np. na temat strategii, jaką warto przyjąć w negocjacjach z danym dostawcą). Raportowanie odbywało się do bezpośredniego przełożonego, nie do category managerów.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka E. R. (k. 260; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka B. W. (1) (k. 617 – 624)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

Wyrokiem z dnia 24 listopada 2015 r. (sygn. akt X P 984/13) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. Z. przeciwko (...) Sp. z o.o. we W. o zadośćuczynienie za rozstrój zdrowia w związku ze stosowaniem praktyk mobbingowych.

W uzasadnieniu pozwu w powyższej sprawie powódka jako osobę mobbera wskazała K. F..

Wyrokiem z dnia 10 marca 2016 r. (sygn. akt VII Pa 36/16) Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy oddalił apelację powódki od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 24 listopada 2015 r.

Dowód: Odpis wyroku z dn. 24.11.2015 r. (sygn. akt X P 984/13) wraz z uzasadnieniem (k. 551 – 565)

Odpis wyroku z dn. 10.03.2016 r. (sygn. akt VII Pa 36/16) (k. 566)

Przełożonym K. F. i category managerów był J. C..

Dowód: Zeznania świadka E. R. (k. 260; płyta CD)

K. F. chętnie służyła pomocą podwładnym pracownikom. Taką pomoc przełożona starała się udzielać na bieżąco, w razie potrzeby.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

W ocenie poprzedniego przełożonego powódki, S. L., powódka miała zarówno mocne jak i słabe strony jako pracownik (powódka nie radziła sobie w obszarze strategicznym, w którym chodziło o słuchanie, zrozumienie, wykorzystywanie czynników zewnętrznych, przygotowywanie zmian; mocną stroną powódki było wdrażanie zmian).

Dowód: Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391; płyta CD)

Pracownicy pozwanej spółki (w szczególności managerowie) otrzymali od pracodawcy karty magnetyczne służące do otwierania drzwi do budynku, w którym znajdowały się biura pracowników, do rejestracji czasu pracy oraz do odbierania posiłków na stołówce.

W początkowym okresie po otrzymaniu kart magnetycznych pracownicy nie byli świadomi, że karty te służą także do rejestracji czasu pracy. Pracownicy traktowali wówczas karty jako „klucz” do drzwi budynku. Zdarzało się, że nie każdy wchodzący do budynku zakładu pracy pracownik odbijał swoją kartę magnetyczną w czytniku. Takie sytuacje miały miejsce wówczas, gdy do budynku wchodziło jednocześnie kilkoro pracowników – wówczas dla otwarcia drzwi wystarczyło, że kartę magnetyczną do czytnika przyłożył jeden z pracowników.

Po przyłożeniu karty do czytnika wyświetlał się komunikat (...) brak”.

Przez pewien czas w budynku, w którym pracowała powódka, trwał remont. Wówczas drzwi do budynku przez cały czas pozostawały otwarte i nie było w ogóle konieczności stosowania kart magnetycznych.

Powódce zdarzyło się zgubić kartę magnetyczną. W takiej sytuacji dział kadr wydawał pracownikowi duplikat karty. Powódka taki duplikat otrzymała.

O tym, że karty magnetyczne służą także do rejestrowania czasu pracy, pracowników poinformowała K. F. na początku 2013 r., polecając jednocześnie podwładnym używanie kart przy każdym wejściu i wyjściu z budynku spółki oraz przebywanie w biurze przez 8 godzin dziennie. Spotkanie, na którym pracownikom została przekazana powyższa informacja, zostało zorganizowane przez K. F. po tym, jak otrzymała ona od podwładnych zastrzeżenia dotyczące nadmiernego obciążenia pracą i sprawdziła, ile czasu pracownicy faktycznie przebywają w biurach, stwierdzając, że dyscyplina używania kart magnetycznych jest słaba. W spotkaniu brała udział także J. H., zatrudniona w pozwanej spółce jako dyrektor ds. personalnych. W maju 2013 r. K. F. rozesłała dodatkowo do podwładnych w drodze wiadomości e – mail przypomnienie o konieczności używania kart magnetycznych do rejestracji czasu pracy. K. F.

poprosiła także podwładnych, by określili, o której godzinie będą stawiać się w pracy (powódka wskazała na przedział godzinowy między 7:30 a 8:00). Taką wiadomość od K. F. powódka otrzymała w dniu 29 maja 2013 r.

Nadzorowanie, czy pracownicy używają kart magnetycznych jest obowiązkiem przełożonych danego działu. Ponieważ poprzedni przełożony działu, w którym zatrudniona była powódka, stacjonował za granicą, nie prowadził on stosownego nadzoru.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka J. H. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

Częściowo przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 08.05.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 29.05.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Po spotkaniu dotyczącym kart magnetycznych dyscyplina ich używania uległa poprawie. Wyjątkiem była powódka.

W czerwcu 2013 r. powódka została ukarana karą nagany za nierejestrowanie wejść i wyjść w systemie rejestracyjnym. Udzielenie kary K. F. konsultowała z J. H.. Dokument dotyczący udzielenia powódce kary nagany przygotowała J. H. na wniosek K. F., która wcześniej konsultowała się z J. C..

Powódka nie była jedynym pracownikiem, który nie stosował karty do rejestracji czasu pracy, jednakże po mailu K. F. pod koniec maja 2013 r., które dostały wszystkie osoby, które nie używały karty, tylko powódka nie zastosowała się do tego polecenia.

Wyrokiem z dnia 29 kwietnia 2014 r. (sygn. akt X P 667/13) Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. uchylił karę porządkową nagany z dnia 18 czerwca 2013 r., nałożoną na powódkę.

Wyrokiem z dnia 4 września 2014 r. (sygn. akt VII Pa 240/14) Sąd Okręgowy we Wrocławiu VII Wydział Pracy oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 29 kwietnia 2014 r.

Dowód: Zawiadomienie o wymierzeniu kary porządkowej z dn. 18.06.2013 r. (w aktach osobowych powódki – w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka J. H. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)



Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Odpis wyroku z dn. 29.04.2014 r. (sygn. akt X P 667/13) i z dn. 4 września 2014 r. (sygn. akt VII Pa 240/14) (k. 157)

Pracownicy pozwanej spółki co roku podlegają ocenie, która polega na tym, że w pierwszej kolejności dany pracownik przedstawia w arkuszu oceny ocenę własnej pracy w danym roku oraz ocenę pracy przełożonego, następnie przełożony dokonuje oceny podwładnego, po czym następuje rozmowa przełożonego z podwładnym na temat informacji zawartych w arkuszu ocen.

Dowód: Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

W 2012 r. dyrektor pozwanej spółki polecił przeprowadzenie tzw. ankiety 360°, która polega na tym, iż na te same pytania dotyczące konkretnego pracownika odpowiada sam pracownik, jego przełożony oraz jego współpracownicy. Ankieta została przeprowadzona wśród pracowników zespołu sourcingu. Pytania w ankiecie dotyczyły obszaru zachowań danej osoby, jej postawy, komunikatywności itp., a nie osiągniętych wyników.

Pracownicy zostali zapoznani z wynikami ankiety.

Na pytania w ankiecie dotyczącej powódki odpowiadała powódka, trzech przełożonych, 5 współpracowników oraz 4 inne osoby. W przypadku wyników ankiety dotyczącej powódki rzucano się w oczy, że wynik samooceny był wyższy niż wynik oceny współpracowników, przełożonych i innych osób.

Dowód: Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka J. H. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka P. K. (k. 800v – 801v; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Kwestionariusz kompetencji menedżerskich – A. Z. (w załączeniu do akt sprawy)

W wiadomości e – mail z dnia 17 maja 2013 r. K. F. zwróciła się do zespołu sourcing managerów, w tym do powódki, z poleceniem przygotowania prezentacji na spotkanie z J. C.. W załączniku wiadomości przełożona zawarła wzór prezentacji, przedstawiający wymagany standard oraz treść, jaką miała zawierać przygotowana prezentacja. Prezentacja miała obejmować informacje o zadaniach realizowanych przez każdego managera w zakresie obsługiwanych dostawców, strategii współpracy, zamierzonych celach na najbliższy rok oraz planach ich realizacji, potencjalnych oszczędnościach i obniżkach cen.

Powódka przygotowała zleconą prezentację, jednak w sposób odbiegający od załączonego przez przełożoną do wiadomości e – mail schematu.

Dowód: Wiadomość e – mail z dn. 17.05.2013 r. wraz z załącznikiem (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Jednym z dostawców strony pozwanej jest niemiecka firma (...), która od dawna dostarcza sporą część komponentów niezbędnych do produkcji. Jest to firma, która praktycznie nie ma konkurencji na rynku i przez to dyktuje ceny, systematycznie je podnosząc. Negocjacje z tym dostawcą są trudne, gdyż wychodzi on z założenia, że nie będzie robić wyjątków odnośnie ceny.

Firma ta była w portfelu powódki i negocjacje z nią należały do jej obowiązków. Wcześniej za negocjacje z tym partnerem handlowym odpowiadał S. N. (1). O zmianie opiekuna dostawcy w III kwartale 2012 r. zdecydował dyrektor S. L. oraz wiceprezydent sourcingu J. C.. Przekazanie danego dostawcy między managerami sourcingu odbywa się na podstawie porozumienia między managerami i przekazania kluczowych informacji o kontrahencie.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka E. R. (k. 260; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka H. R. (1) (k. 392, 393, 509 - 511; płyty CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 466, 467; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka A. H. (k. 815 – 817; CD)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Przesłuchanie T. M. w charakterze strony pozwanej (k. 877v; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 06.02.2013 r. (k. 211)

Korespondencja e – mail z dn. 07.02.2013 r., 05.03.2013 r., 07.03.2013 r., 13.03.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Negocjacje z (...) były istotną kwestią dla strony pozwanej, dlatego też strategia negocjacji, które miała prowadzić powódka, była omawiana w szerszym gronie (tj. z udziałem H. R. (2), J. C., K. F. oraz powódki). Wypracowana strategia negocjacyjna zakładała uzyskanie od dostawcy zniżki w wysokości 5 %, ewentualnie utrzymanie dotychczasowych cen produktów oferowanych przez (...), a także przedłużenie terminu płatności z terminu 14 – dniowego na termin co najmniej 30 – dniowy.

Co do zasady strategię negocjacji i plan działania przygotowuje sourcing manager we współpracy z category managerem. Podstawą przygotowania odpowiedniej strategii negocjacyjnej są dane historyczne na temat współpracy z danym dostawcą, kształtowania się cen produktów, wpływu czynników zewnętrznych na poziom cen. Za przebieg negocjacji z reguły odpowiada sourcing manager, przy czym przełożony ma prawo ingerencji w tok negocjacji z własnej inicjatywy bądź na wniosek managera. W negocjacje może także angażować się category manager.

Powódce zdarzało się zwracać do K. F., np. w wiadomościach e – mail z dnia 5 marca 2013 r. i 11 marca 2013 r., z prośbą o rady dotyczące kontrahenta i strategii negocjacyjnej.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka E. R. (k. 260; płyta CD)

Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 466, 467; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Korespondencja e – mail z dn. 05.03.2013 r., 11.03.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 11.07.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 05.08.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Powódka zasięgała kilkakrotnie rad od współpracowników z działu, m.in. od W. M., R. M., dotyczących przygotowania do negocjacji z (...).

Dowód: Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Powódka na spotkaniach przygotowujących do negocjacji nie była jednak należycie zorientowana w kwestii podstawowych informacji na temat kontrahenta. Był to pierwszy moment, kiedy K. F. zaczęła mieć ogląd merytoryczny na pracę powódki. Jej ocena była taka, że powódka nie przygotowywała się rzetelnie do pracy, nie miała kompetencji w niektórych obszarach, np. analizy finansowej przedsiębiorstw.

W trakcie pierwszej telekonferencji z udziałem m.in. powódki i J. C. sporządzona została lista czynności, które powódka obowiązana była wykonać do kolejnej narady. Powódce polecono m.in. przygotowanie 10 powodów, dla których kontrahent (...) powinien wrócić do poprzednich cen. W tym celu powódka miała w szczególności sięgnąć do poprzedniego raportu i przeanalizować wartość i wielkość obrotów z kontrahentem.

W trakcie następnego spotkania J. C. dostrzegł, że nie było dobrego przygotowania powódki do negocjacji, albowiem powódka nie potrafiła odpowiedzieć na proste pytania, które zadawał, dotyczące wielkości dostawcy, wymiany handlowej, rozwoju kosztów, wielkości obrotów itp. J. C. niepokoił się, że sprawa jest nieumiejętnie prowadzona. Na kolejnych spotkaniach powódka w dalszym ciągu wykazywała brak wiedzy o tematach, których przygotowanie zostało jej powierzone przez przełożoną i pozostałe osoby pracujące nad strategią negocjacji.

Negocjacje zaplanowane były pierwotnie na maj 2013 r., ale musiały zostać przełożone na lipiec z uwagi na brak możliwości rozmowy o cenach ze względu na brak przygotowania ze strony powódki.

Kontrahent ( ...) informował osoby decyzyjne w pozwanej spółce, że negocjacje prowadzone są przez powódkę w atmosferze zagrożenia rezygnacją ze współpracy w przypadku braku zgody na warunki proponowane przez powódkę,

mówił także o utracie zaufania do spółki i o arogancji powódki. Z uwagi na ochłodzenie relacji między pozwaną a kontrahentem, kontrahent odwołał kolację biznesową, która była zaplanowana na lipiec 2013 r.

Protokoły ze spotkań negocjacyjnych spisane przez powódkę oraz protokoły kontrahenta zawierały różnice w zakresie opisu przebiegu negocjacji i poczynionych ustaleń.

Dowód: Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka H. R. (1) (k. 392, 393, 509 - 511; płyty CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka M. B. (k. 466, 467; płyta CD)

Zeznania świadka B. W. (1) (k. 617 – 624)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 04.06.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Korespondencja e – mail z dn. 05 i 06.08.2013 r. wraz z załącznikiem (w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 26.04.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Ostatecznie powódka została odsunięta od negocjacji z (...). Opiekę nad tym dostawcą przejęła K. F. i J. C..

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Jednym z nowych projektów strony pozwanej był projekt B. T. (stół paszowy dla krów), przy którym pracowała między innymi powódka (do której należały kwestie cen produktów) oraz K. F., która współzarządzała projektem (wraz z U. P., który odpowiadał za kwestie techniczne, oraz H. R. (2)). W ramach projektu B. T. dostawca ( firma (...)) miał skonstruować i wyprodukować prototypy oraz zaoferować nowe rozwiązania. Wcześniej strona pozwana korzystała z dostaw ze szwedzkiej fabryki, jednakże ceny polskich producentów były atrakcyjniejsze. Celem realizacji projektu było przeniesienie produkcji do Polski i zyskanie w ten sposób oszczędności.

W trakcie realizacji projektu dostawca kontaktował się głównie z powódką, H. R. (2) i U. P..

Nowe projekty w pozwanej spółce co do zasady realizowane były przez zespół osób, z których każda odpowiadała za daną dziedzinę projektu, a jedna osoba odpowiedzialna była za całokształt projektu.

Zadaniem powódki w ramach projektu B. T. było dopilnowanie, by dostawca ( firma (...)) dostarczył wycenę do 33. tygodnia trwania projektu.

Dowód: Zeznania świadka Ł. K. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (1) (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka W. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka R. M. (k. 224v; płyta CD)

Zeznania świadka K. B. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka M. P. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka H. R. (1) (k. 392, 393, 509 - 511; płyty CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka B. W. (1) (k. 617 – 624)

Zeznania świadka Z. Ł. (k. 634 – 638; płyta CD)

Zeznania świadka K. S. (k. 639 – 644)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zeznania świadka U. P. (k. 899 – 921)

Przesłuchanie powódki (k. 877; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 23.05.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Korespondencja e – mail z dn. 12 – 15.07.2013 r. (k. 953 – 954)

Powódka uzgodniła z dostawcą plan realizacji tego projektu. Plan ten powódka przesłała w wiadomości e – mail w dniu 12 czerwca 2013 r. do dostawcy, H. R. (2) oraz U. P..

Zgodnie z przedmiotowym planem komplet dokumentacji dotyczący wyceny jednowalowych stołów paszowych miał być przygotowany do 31 tygodnia roku 2013 (początek sierpnia 2013 r.).

Każde działanie w tym projekcie miało być raportowane do K. F.. Zadaniem powódki było uzyskanie wyceny produktu u dostawcy i wynegocjowanie cen, co miało być wykonane w określonym czasie, tak żeby produkt mógł zostać wprowadzony na rynek w styczniu 2014 r. Nie udało się jednak tego osiągnąć, gdyż powódka, pomimo przygotowania harmonogramu prac, nie realizowała go, a na zapytania odnośnie jego realizacji nie odpowiadała K. F.. Powódka dopiero przed swoim urlopem poinformowała, że harmonogram uległ przesunięciu o 9 tygodni. Z uwagi na doniosłość projektu powódka była obowiązana informować przełożoną i J. C. na bieżąco w przypadku powstania opóźnień.

W czerwcu 2013 r. powódka otrzymała tzw. matrycę, czyli zestawienie cen modułów produkowanych w Szwecji.

We wrześniu 2013 r. okazało się, że ceny modułów oferowanych przez firmę (...) są wyższe niż ceny modułów szwedzkich. Wówczas prezes zarządu spółki, T. M., wraz z H. R. (2) i U. P. zorganizował spotkanie z przedstawicielem firmy (...), na którym uzgodniono ceny na poziomie niższym o 26 %.

Pozwana spółka wprowadza nowy produkt na rynek tylko dwa razy w roku. Przesunięcie harmonogramu prac o 9 tygodni spowodowało niemożność wprowadzenia produktu na rynek w pierwotnie planowanym terminie. Kolejny termin wprowadzenia produktu na rynek był oddalony o 6 miesięcy.

Dowód: Zeznania świadka S. L. (k. 398 – 391 ; płyta CD)

Zeznania świadka H. R. (1) (k. 392, 393, 509 - 511; płyty CD)

Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka B. W. (1) (k. 617 – 624)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Przesłuchanie T. M. w charakterze strony pozwanej (k. 877v; płyta CD)

Wiadomość e – mail z dn. 12.06.2013 r. (k. 954)

Wiadomość e – mail z dn. 16.06.2013 r., 12.07.2013 r., 24.07.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Pismem z dnia 3 marca 2014 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 30 czerwca 2014 r.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał:

1. nienależyte, niesumienne i nieterminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na:

1) niewystarczającym zaangażowaniu pracownika w przygotowywanie negocjacji z głównym dostawcą pracodawcy (...) czego rezultatem były opóźnienia, brak efektywności i nie osiągnięcie zakładanych celów w zakresie prowadzonych negocjacji. W dniach 6-7 maja 2013 miały się odbyć negocjacje z największym dostawcą obsługiwany przez pracodawcę. Na spotkaniu 26 kwietnia dotyczącym strategii tych negocjacji, z udziałem pracownika, dyrektora portfolio produktowego, oraz przełożonego pracownika - członka Zarządu pracodawcy okazało się, że pracownik nie jest przygotowany do negocjacji w zakresie celu negocjacyjnego, a także faktów biznesowych, które strategię negocjacyjną pomogłyby wypracować. W związku z tym, istotne dla pracodawcy negocjacje zostały przełożone na lipiec, a z pracownikiem ustalono 10 punktowy plan przygotowań.

Po miesiącu od pierwszego spotkania, w dniu 29 maja, na kolejnym spotkaniu okazało się, że pracownik nie wykonał ustalonego planu przygotowań. W związku z powyższym pracownik otrzymał polecenie służbowe wykonania planu do 12 czerwca i zorganizowania spotkania z dyrektorem portfolio produktowego, aby na bazie analizy danych wypracować strategię negocjacyjną. Spotkanie nie zostało zorganizowane przez pracownika (musiał uczynić to przełożony). Na podstawie danych przygotowanych przez pracownika na spotkanie nie można było opracować strategii negocjacji, co skutkowało wydaniem kolejnego polecenia służbowego dot. zebrania brakujących materiałów. Na kolejnym spotkaniu 8 lipca ustalono strategię i informacje, które pracownik winien przekazać dostawcy. Z notatki ze spotkania z dostawcą wynika, iż pracownik nie wywiązał się z tego obowiązku.

2) brak bieżących informacji do przełożonych o planie prowadzonego projektu B. T. i zatajenie kluczowych informacji, co doprowadziło do opóźnienia realizacji projektu i decyzji o wstrzymaniu wdrożenia nowego produktu. W związku z brakiem bieżącej informacji, mając na uwadze potencjalne zagrożenie opóźnienia projektu, pracownikowi wydano w dniach 12 i 24 lipca 2013 pisemne polecenia stworzenia planu projektu z uwzględnieniem kluczowych etapów obejmujących m.in. uzyskanie oferty od dostawcy, wyceny nowego asortymentu i dat ich realizacji. Plan został dostarczony 6 sierpnia, a uzyskanie oferty przesunięto o 9 tygodni, co bezpośrednio zagroziło wprowadzeniu produktu na rynek w założonym czasie.

3) naruszenie dyscypliny pracy i nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy w zakresie prawidłowej rejestracji czasu pracy tj. nie rejestrowanie wyjść i wejść na teren zakładu pracy.

2. Niespełnianie oczekiwań pracodawcy w zakresie:

1) samodzielności w kwestiach dotyczących przygotowań do rozmów z dostawcami -przykładem wyżej wspomniane negocjacje z (...),

2) terminowości i staranności realizacji poleceń służbowych - przykładem wykonanie polecenie przygotowania prezentacji na spotkanie z Globalnym szefem Sourcingu wydane dnia 17 maja, niezrealizowane w oczekiwanym standardzie i uwagami przekazanymi podwładnemu.

3) komunikacji z przełożonymi - informowanie o istotnych sprawach mających wpływ na realizację zadań - przykładem: udzielanie przełożonemu nieprawdziwych informacji w korespondencji mailowej z dnia 12 lipca 2013 w zakresie niemożności wykonania wyceny z powodu braku posiadania matrycy struktur nowego produktu z portfolio produktowego. W rzeczywistości matryca ta istniała i była dostarczona dostawcy.

4) przejrzystości i prawidłowości dokonywanych rozliczeń podróży służbowych - przykładem podróże służbowe z 3 czerwca 2013, 15 czerwca 2013. Pracownik podał godziny rozpoczęcia podróży o 8 rano i nie stawiał się w tych dniach w miejscu pracy. Loty w obu dniach rozpoczynały się odpowiednio o godz. 13 i 12, pracownik mieszkający we W. winien stawić się do pracy przed rozpoczęciem podróży służbowej.

Pracodawca wskazał ponadto w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, że przy podjęciu decyzji uwzględnił fakt, iż zajmowane przez powódkę stanowisko ma dla pracodawcy bardzo istotne znaczenie, związane jest ono bowiem z koordynowaniem łańcucha dostaw i jako takie ma wpływ na zabezpieczenie środków produkcji, wobec czego stawiane powódce wymagania co do samodzielności, terminowości oraz merytorycznej jakości pracy są adekwatne do zajmowanej pozycji, a oczekiwania w tym zakresie odpowiednio zwiększone. Pracodawca wskazał też, że wszystkie wyżej wskazane okoliczności spowodowały utratę zaufania do powódki jako osoby należycie realizującej wszystkie obowiązki pracownicze i skutkują brakiem możliwości dalszego zatrudniania powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

Decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę podjęła K. F. po konsultacji z J. C..

Dowód: Zeznania świadka J. C. (k. 463 – 466; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Przed wręczeniem powódce wypowiedzenia, strona pozwana powiadomiła o zamiarze wypowiedzenia organizację związkową, której powódka była członkiem.

W treści zawiadomienia strona pozwana wskazała, że zamierza wypowiedzieć umowę o pracę zawartą z powódką w dniu 1 czerwca 2006 r. Jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie pracodawca wskazał:

1. nienależyte, niesumienne i nieterminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych polegające na bezczynności i bierności pracownika podczas przygotowywania negocjacji z dostawcą F. (...), nie informowaniu przełożonych na bieżąco o planie prowadzonego projektu B. T. i zatajeniu kluczowych informacji, co doprowadziło do opóźnienia realizacji projektu i decyzji o wstrzymaniu wdrożenia nowego produktu,
2. zła organizacja i planowanie zadań należących do pracownika, skutkujących częstymi wnioskami o wykonywanie tych zadań w godzinach nadliczbowych,
3. udzielenie nagany w dniu 19 czerwca z uwagi na brak dyscypliny pracy i nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy (nierejestrowanie wyjść i wejść na teren zakładu pracy),
4. niespełnienie oczekiwań pracodawcy w zakresie kompetencji i samodzielności w kwestiach dotyczących przygotowań do rozmów z dostawcami, terminowości realizacji poleceń służbowych, komunikacji z przełożonymi (informowanie o istotnych sprawach mających wpływ na realizację zadań), przejrzystości i prawidłowości dokonywanych rozliczeń podróży służbowych.

Pracodawca wskazał, że wymienione okoliczności spowodowały utratę zaufania do pracownika.

Zawiadomienie pisemne odebrał w dniu 29 sierpnia 2013 r. A. P. (2) (sekretarz w organizacji związkowej), który w tym samym dniu telefonicznie przekazał otrzymaną od pozwanej informację Z. K. (przewodniczącemu organizacji związkowej, przebywającemu na urlopie). W dniu 2 września 2013 r. Z. K. przysłał A. P. (2) wiadomość e – mail, do której załączone było negatywne stanowisko organizacji związkowej w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Żaden z członków komisji zakładowej nie podpisał dokumentu przesłanego przez Z. K. i nie przekazał go pozwanej spółce. Członkowie komisji zakładowej zdecydowali o niepodjęciu obrony powódki.

Powódka została w drodze wiadomości e – mail z dnia 6 września 2013 r. powiadomiona przez organizację związkową o otrzymanej od pracodawcy informacji o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę. W dniu 8 września 2013 r. Z. K. przesłał powódce skan zawiadomienia z dnia 29 sierpnia 2013 r.

Powódka przystąpiła do organizacji związkowej w czerwcu 2014 r.

Dowód: Zeznania świadka J. H. (k. 261; płyta CD)

Zeznania świadka A. P. (2) (k. 286; płyta CD)

Zeznania świadka Z. K. (k. 286v; płyta CD)

Zeznania świadka K. F. (k. 734 – 738; płyta CD)

Zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z dn. 29.08.2013 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Wiadomość e – mail z dn. 08.09.2013 r. wraz z załącznikiem (w załączeniu do akt sprawy)

W okresie od dnia 28 września 2013 r. do dnia 3 marca 2014 r. powódka nie wykonywała pracy, początkowo z uwagi na urlop wypoczynkowy, następnie zaś z powodu absencji chorobowej.

Bezsporne

### ***Sąd Rejonowy zważył, co następuje:***

Powództwo podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 45 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy stosownie do żądania pracownika orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu, a także art. 47 Kodeksu pracy, w myśl którego pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Powódka domagała się w niniejszej sprawie początkowo przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenia od strony pozwanej wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, następnie zmodyfikowała żądanie wnosząc o odszkodowanie w kwocie 36.600 zł.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne (np. konsultacji



związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a następnie – jeżeli zostały zachowane wszelkie wymagania formalne – czy podana przyczyna wypowiedzenia umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd zważył w pierwszej kolejności, że strona pozwana dochowała wszelkich określonych prawem wymogów formalnych, dotyczących wypowiedzenia umów o pracę na czas nieokreślony. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., a ponadto zawierało pouczenie o przysługującym powódce prawie odwołania do sądu pracy. Nie zostały także naruszone przepisy o szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem, a pracodawca przeprowadził niezbędne konsultacje z organizacjami związkowymi.

Wbrew twierdzeniom powódki, konsultacje z organizacją związkową, której członkiem była powódka, zostały przeprowadzone w sposób prawidłowy.

Zgodnie z art. 38 § 1 k.p., o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia (art. 38 § 2 k.p.). Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie (art. 38 § 5 k.p.).

Bez wątplenia pracodawca dochował przewidzianych w cytowanym przepisie terminów. Zawiadomienie o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostało doręczone przedstawicielowi organizacji związkowej w dniu 29 sierpnia 2013 r., zaś do wypowiedzenia umowy o pracę powódce doszło w marcu 2014 r. – a więc z pewnością po upływie 5 – cio dniowego terminu, w trakcie którego organizacja związkowa miała możliwość zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń. Rozpiętość czasowa pomiędzy doręczeniem organizacji związkowej zawiadomienia a faktycznym wypowiedzeniem powódce umowy o pracę spowodowana była długotrwałą absencją powódki, początkowo z uwagi na urlop wypoczynkowy, następnie zaś z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby.

Odnośnie zaś różnic w treści zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia a samym dokumencie zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu wskazać należy, że w istocie treść zawiadomienia nie jest identyczna z treścią oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Podkreślić należy jednak, że żaden przepis prawa pracy nie stawia takiego wymogu formalnego. W doktrynie wskazuje się jedynie, że zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia winno wskazywać przyczynę rzeczywistą i konkretną, a przedstawienie w zgłoszeniu zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę skonkretyzowanej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z danym pracownikiem wyłącza możliwość wypowiedzenia mu umowy o pracę z innej przyczyny. W konsekwencji, tryb konsultacji nie będzie zachowany, jeżeli wypowiedzenie nastąpiło z innej przyczyny niż wskazana zakładowej organizacji związkowej w zawiadomieniu o zamierzonym wypowiedzeniu (por. wyr. SN z 12.8.1980 r., I PRN 80/80, Legalis). W przypadku podania kilku przyczyn tryb współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową jest zachowany, gdy choć jedna z przyczyn mających uzasadnić rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę podana tej organizacji w zawiadomieniu przedstawionym w trybie art. 38 § 1 KP była przyczyną rzeczywistą (por. III tezę uchw. SN z 19.5.1978 r., V PZP 6/77, OSNC 1978, Nr 8, poz. 127) (K. Walczak [red.], Kodeks pracy. Komentarz, Legalis).

Analiza treści zawiadomienia organizacji związkowej oraz oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę prowadzi do wniosku, że zawiadomienie zawiera w swojej treści wskazanie dodatkowej, w porównaniu z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę w postaci „złej organizacji i planowania zadań należących do pracownika, skutkujących częstymi wnioskami o wykonywanie tych zadań w godzinach nadliczbowych”. Tej okoliczności pracodawca nie powielił następnie w treści wypowiedzenia umowy o pracę. W pozostałym zakresie przyczyny wskazane w zawiadomieniu oraz w wypowiedzeniu pozostały tożsame, przy czym w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę powódce pracodawca opisał je w sposób bardziej szczegółowy niż w zawiadomieniu.

Powyższe w ocenie Sądu nakazuje stwierdzić, że organizacja związkowa została zawiadomiona o wszystkich okolicznościach, jakie w ocenie pracodawcy uzasadniały wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Organizacja związkowa, której członkiem była powódka, miała więc możliwość zgłoszenia umotywowanych zastrzeżeń co do każdej z okoliczności, która następnie znalazła odzwierciedlenie w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, oraz co do dodatkowej okoliczności, której pracodawca nie zdecydował się następnie zawrzeć w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Skoro organizacja związkowa nie zdecydowała o podjęciu obrony powódki w świetle przyczyn wskazanych w zawiadomieniu, to z pewnością nie podjęłaby też takiej obrony, gdyby zawiadomienie zawierało tylko te przyczyny, które następnie pracodawca wskazał w treści wypowiedzenia, tj. katalog węższy niż w zawiadomieniu.

Tym samym zrealizowana została funkcja i cel cytowanego wyżej przepisu art. 38 Kodeksu pracy, który stanowi jeden z elementów powszechnej ochrony przed wypowiedzeniem. Wypowiedzenie umowy o pracę nie nastąpiło z innej przyczyny niż ta wskazana w zawiadomieniu organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, zatem nie doszło do naruszenia trybu konsultacji związkowej. Ponadto przynajmniej jedna z kilku przyczyn wskazanych w treści zawiadomienia, a następnie w treści wypowiedzenia, okazała się przyczyną rzeczywistą, co zgodnie z cytowanym wyżej orzeczeniem Sądu Najwyższego (sygn. akt V PZP 6/77) czyni zadość trybowi współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową.

Ocena Sądu byłaby odmienna, gdyby różnica w treści zawiadomienia i oświadczenia o wypowiedzeniu polegała na tym, że zawiadomienie zawierałoby węższy zakres okoliczności uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę niż samo wypowiedzenie umowy o pracę. Taka sytuacja nie stanowiłaby bowiem realizacji zasady ochrony przed wypowiedzeniem, pozbawiając organizację związkową możliwości wypowiedzenia się do określonych okoliczności, które następnie pracodawca wskazał w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Przechodząc dalej, jak już wspomniano wyżej, w świetle art. 30 § 4 Kodeksu pracy 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.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Powyższa teza znajduje potwierdzenie w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego (zob. wyroki SN: z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688; z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152).

Podana przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest rozpatrywana przez sąd pracy w dwóch aspektach.

Po pierwsze, sąd pracy winien ustalić, czy wskazana przyczyna była rzeczywista i konkretna. Jak bowiem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 października 1999 r. (I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, nr 4, poz. 118) podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Brak wskazania przyczyny jest natomiast naruszeniem przepisów prawa, co skutkuje niezgodnością wypowiedzenia z prawem. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z dnia 26 maja 2000 r. (I PKN 670/99, OSNAPiUS 2001, nr 22, poz. 663) także podanie przyczyny niekonkretnej stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu, naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Sąd w obecnym składzie uznaje stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w cytowanych orzeczeniach za w pełni trafne i uzasadnione.

Po wtóre zaś, sąd pracy winien zbadać, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna, uznana za rzeczywistą i konkretną, jest także uzasadniona, a więc czy istniały racjonalne przesłanki do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę.

Niejako w zarysie wskazać można, że wypowiedzenie będzie nieskuteczne wówczas, gdy nie jest ono uwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

Strona pozwana skonstruowała dokument wypowiedzenia powódce umowy o pracę w ten sposób, że wskazała dwie zasadnicze przyczyny dokonanego wypowiedzenia, tj., po pierwsze, nienależyte, niesumienne i nieterminowe wykonywanie obowiązków pracowniczych oraz, po drugie, niespełnienie oczekiwań pracodawcy. Gdyby pracodawca poprzestał na wskazaniu jedynie takich przyczyn wypowiedzenia, niewątpliwie nie spełniłby wymogu konkretności wskazania przyczyny wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pracodawca dokonał jednak w dalszej części oświadczenia uszczegółowienia powyższych zarzutów.

Odnosnie pierwszej z przyczyn wypowiedzenia, tj. nienależytego, niesumiennego i nieterminowego wykonywania obowiązków pracowniczych pracodawca powołał się na trzy zasadnicze okoliczności w postaci: niewystarczającego zaangażowania powódki w przygotowanie negocjacji z (...), braku bieżących informacji do przedłożonych o planie prowadzonego projektu B. T. oraz naruszenie dyscypliny pracy i nieprzestrzeganie Regulaminu Pracy poprzez nierejestrowanie wejść i wyjść na teren zakładu pracy. Każda z wyżej opisanych trzech okoliczności została przez pracodawcę szczegółowo opisana.

Odnosnie drugiej z przyczyn wypowiedzenia, tj. niespełniania oczekiwań pracodawcy, pracodawca sprecyzował, że oczekiwania te dotyczyły: samodzielności w kwestiach dotyczących przygotowań do rozmów z dostawcami (jako przykład pracodawca powołał negocjacje z (...)), terminowości i staranności realizacji poleceń służbowych (jako przykład strona pozwana wskazała przygotowanie prezentacji na spotkanie z globalnym szefem sourcingu w sprzeczności z oczekiwanym standardem), komunikacji z przełożonymi (czego przykładem miało być nieinformowanie przełożonej na bieżąco o stanie prac przy projekcie B. T.) oraz przejrzystości i prawidłowości dokonywanych rozliczeń podróży służbowych (np. podróży z dnia 3 czerwca 2013 r. i 15 czerwca 2013 r.).

Podsumowując pracodawca wskazał, że wszystkie wymienione wyżej okoliczności spowodowały utratę zaufania do powódki jako pracownika i skutkują brakiem możliwości dalszego zatrudnienia powódki na dotychczas zajmowanym stanowisku pracy.

W ocenie Sądu tak skonstruowana treść oświadczenia pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia powódce umowy o pracę spełniała kryterium konkretności przyczyny. Pracodawca nie ograniczył się jedynie do przytoczenia utartych zwrotów ustawowych i pozaustawowych, takich jak „nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych” czy „niespełnienie oczekiwań pracodawcy”, lecz rozwinął każdy z zarzutów, wskazując w sposób precyzyjny, które z zachowań bądź zaniechań powódki ocenił negatywnie. Powódka miała możliwość odniesienia zarzutów pracodawcy do konkretnych sytuacji i okoliczności oraz mogła ocenić, czy powołane przez pracodawcę przyczyny w rzeczywistości istnieją i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy jest zasadne i może doprowadzić do uzyskania przez powódkę odpowiednich korzyści.

Sąd nie miał także wątpliwości, że wskazane przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia zarzuty są okolicznościami rzeczywistymi, tj. takimi, które w istocie miały miejsce. Postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie wykazało, że w istocie miały miejsce nieprawidłowości ze strony powódki przy negocjacjach z (...) oraz przy realizacji projektu B. T., ponadto zostało wykazane, że powódka nie zawsze rejestrowała czas pracy za pomocą karty magnetycznej, nie wykonała prezentacji zgodnie z wytycznymi przedłożonej, a także w sposób nieprawidłowy wskazywała godzinę rozpoczęcia delegacji w przypadku, gdy start samolotu zaplanowany był na godziny popołudniowe.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą, w przypadku wskazania przez pracodawcę kilku przyczyn wypowiedzenia, dla uznania zasadności wypowiedzenia wystarczy, by choć jedna z nich okazała się uzasadniona i rzeczywista (zob. np. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2003 r., sygn. akt I PK 218/03, Legalis).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu niewystarczającego zaangażowania powódki w przygotowanie negocjacji z dostawcą (...) należy wskazać, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe potwierdziło zarzuty strony pozwanej w tym zakresie.

Jak ustalił Sąd, i co w zasadzie nie było okolicznością sporną, (...) jako monopolista na rynku jest kontrahentem niezwykle trudnym i wymagającym, w tym znaczeniu, że przygotowanie i prowadzenie negocjacji w zakresie cen towarów oferowanych przez dostawcę wymaga najwyższej staranności i uprzedniego szczegółowego rozeznania.

Negocjacje z (...) były istotną kwestią dla strony pozwanej, dlatego też strategia negocjacji, które miała prowadzić powódka, była omawiana w szerszym gronie (tj. z udziałem H. R. (2), J. C., K. F. oraz powódki). Wypracowana strategia negocjacyjna zakładała uzyskanie od dostawcy zniżki w wysokości 5 %, ewentualnie utrzymanie dotychczasowych cen produktów oferowanych przez (...), a także przedłużenie terminu płatności z terminu 14 – dniowego na termin co najmniej 30 – dniowy.

W trakcie przygotowań do negocjacji powódce zdarzało się zwracać do K. F., np. w wiadomościach e – mail z dnia 5 marca 2013 r. i 11 marca 2013 r., z prośbą o rady dotyczące kontrahenta i strategii negocjacyjnej. Ponadto powódka zasięgała kilkakrotnie rad od współpracowników z działu, m.in. od W. M., R. M.. W trakcie spotkań (przybierających co do zasady formę telekonferencji) z osobami zaangażowanymi w przygotowanie negocjacji z kontrahentem powódka otrzymywała szczegółowe wytyczne, w których wskazywano, jakie informacje są niezbędne do należytego opracowania strategii negocjacyjnej.

Mimo to, na spotkaniach przygotowujących do negocjacji powódka nie była należycie zorientowana w zakresie informacji na temat kontrahenta, takich jak m.in. wielkość dostawcy i wymiany handlowej, rozwój kosztów czy wielkość obrotów.

Negocjacje z kontrahentem zaplanowano pierwotnie na maj 2013 r., jednakże w tym czasie u strony pozwanej wciąż trwało opracowywanie strategii negocjacyjnej – m.in. z uwagi na niewystarczające rozeznanie powódki w zakresie kwestii, o których mowa wyżej. Ostatecznie do spotkania powódki z dostawcą doszło dopiero w lipcu 2013 r. Na przedmiotowym spotkaniu powódka nie zrealizowała w pełni ustalonych przez stronę pozwaną założeń, tj. nie przekazała dostawcy rzetelnie stanowiska strony pozwanej. Kontrahent, z którym stronie pozwanej zależało na utrzymaniu poprawnych relacji biznesowych, był oburzony sposobem prowadzenia przez powódkę negocjacji, bowiem powódka obrała strategię prowadzenia negocjacji w sposób bezkompromisowy. Dostawca ocenił zachowanie powódki jako aroganckie. Wypracowana przez stronę pozwaną strategia negocjacji zakładała zaś uzyskanie od dostawcy zniżki przy jednoczesnym zachowaniu prawidłowych relacji biznesowych.

Ostatecznie z powodu braku wiedzy o kontrahencie, co wynikało z braku należytego przygotowania powódki i braku umiejętności negocjacyjnych powódka została osunięta przez przełożonych z prowadzenia negocjacji. Podkreślenia wymaga, że podstawową przyczyną niepowodzenia w negocjacjach nie było to, na co próbowała wskazywać powódka w czasie procesu, że przełożeni zalecali powódce nieprawidłową strategię negocjacji, lecz to, że powódka nie była należycie przygotowana do tych negocjacji, co jednoznacznie wynika z zeznań wszystkich świadków. Niezależnie jednak od powyższego, nawet gdyby przyjąć, że niepowodzenie w negocjacjach z (...) nie było wynikiem jedynie braku wiedzy o kontrahencie ze strony powódki, lecz jedynie przyjętą złą taktyką w rozmowach, to za przyjęcie złej taktyki w rozmowach biznesowych należy obciążyć odpowiedzialnością powódkę, a nie inne osoby – jak twierdziła w toku postępowania powódka. Nawet bowiem gdyby przyjąć, że podejmując pewne nietrafne decyzje kierowała się ona wskazówkami przełożonych, to ona w rzeczywistości była odpowiedzialna za podjęte decyzje i swoje zachowanie wobec kontrahenta. Do jej bowiem zadań należało wybrać odpowiednią strategię. Skoro podejmowała ona tak nietrafne decyzje, że dalsza współpraca była zagrożona, mogła się zakończyć, co mogło stać się podstawą do olbrzymich strat finansowych strony pozwanej, to za sam brak umiejętności negocjacji również należało obciążyć powódkę. Taki brak umiejętności negocjacji na zajmowanym przez nią stanowisku mógł stać się podstawą do utraty zaufania, a tym samym zasadną przyczyną wypowiedzenia jej umowy o pracę.

Dodatkowo należy wskazać, że nie znalazł potwierdzenia w stanie faktycznym niniejszej sprawy argument powódki, zgodny z którym opisany kontrahent nie został powódce nigdy formalnie powierzony. Jak ustalił Sąd, do przedmiotowego powierzenia doszło już w III kwartale 2012 r. Dostawca został powódce przekazany przez sourcing managera, do którego portfela klientów dotychczas należał (...), tj. przez S. N. (1), a decyzję w powyższym zakresie podjęli dyrektor S. L. oraz wiceprezydent sourcingu J. C.. Po przekazaniu dostawcy powódka wymieniała ze S. N. (1) wiadomości e – mail, w których dopytywała uprzedniego opiekuna klienta o poszczególne kwestie dotyczące dostawcy, co potwierdza, iż powódka w istocie przejęła opiekę nad przedmiotowym kontrahentem.

Przechodząc dalej do okoliczności związanych z projektem B. T. Sąd ustalił, iż w ramach opisanego projektu powódka odpowiedzialna była za kwestie związane z wyceną produktów oraz wynegocjowaniem cen. Powódka miała porównać cenę oferowaną przez polskiego dostawcę z cenami proponowanymi przez dostawcę szwedzkiego. Przedmiotowy projekt miał bowiem na celu przeniesienie produkcji stołów paszowych dla krów ze Szwecji do Polski, co wiązało się z ograniczeniem kosztów produkcji. Elementy stołów produkowane w Polsce były bowiem tańsze od elementów produkowanych w Szwecji.

Szczegółowym zadaniem powódki w ramach projektu B. T. było dopilnowanie, by dostawca ( firma (...)) dostarczył wycenę najpóźniej do 33. tygodnia roku 2013 (pierwotnie w planie realizacji projektu przewidziano, że będzie to tydzień 31.). Tydzień 33. 2013 r. był maksymalnym terminem, który umożliwił stronie pozwanej wprowadzenie stołów paszowych na rynek w styczniu 2014 r.

Zakładany termin wprowadzenia produktu na rynek nie został jednak osiągnięty. Przyczyną powyższego było niedostarczenie przez dostawcę wyceny produktów w założonym terminie, tj. do 33. tygodnia roku 2013. Co istotne, powódka, mimo nałożonego na nią stosownego obowiązku, nie raportowała do K. F. wszystkich czynności, jakie realizowała w przedmiotowym projekcie, nie informowała także na bieżąco o stopniu wykonania planu i harmonogramu jego realizacji. Powódka nie odpowiadała przełożonej na zapytania odnośnie realizacji projektu. Dopiero tuż przed swoim urlopem powódka poinformowała, że harmonogram uległ przesunięciu o 9 tygodni.

Przesunięcie harmonogramu prac o 9 tygodni spowodowało niemożność wprowadzenia produktu na rynek w pierwotnie planowanym terminie. Kolejny termin wprowadzenia produktu na rynek był oddalony o 6 miesięcy.

Nie przesądzając o odpowiedzialności powódki za opisane opóźnienia wskazać należy, że niewątpliwie powódka o ponad dwumiesięcznym opóźnieniu poinformowała przełożoną dopiero w sierpniu 2013 r., tuż przed udaniem się na urlop wypoczynkowy – co czyni zarzut stron pozwanej, wskazany w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, rzeczywistym i zasadnym.

Podkreślić należy, że także w przypadku projektu B. T. nie potwierdził się zarzut powódki, jakoby przy projekcie tym pracowała ona nieformalnie. W ocenie Sądu argumentacja powódki w powyższym zakresie, towarzysząca zarówno kwestii negocjacji z (...) jak i realizacji projektu B. T., stanowi jedynie przyjętą przez powódkę linię obrony, mającą zwolnić powódkę od odpowiedzialności za ewentualne nieprawidłowości powstałe w toku prac z dostawcą i przy realizacji projektu.

Odnosząc się do zarzutu nieprzestrzegania przez powódkę postanowień Regulaminu pracy wskazać należy, że w istocie powódka nie realizowała w sposób stały i rzetelny obowiązku przewidzianego w § 11 ust. 1 Regulaminu, dotyczącego powinności potwierdzania przybycia do pracy w systemie rejestracji czasu pracy za pośrednictwem karty magnetycznej. Podkreślić należy jednak, że mimo cytowanego zapisu Regulaminu pracy, z którym każdy z pracowników miał obowiązek się zapoznać, praktyką wśród pracowników spółki było traktowanie kart magnetycznych jedynie jako klucza otwierającego drzwi do zakładu pracy. Ponadto przez pewien czas w budynku, w którym pracowała powódka, trwał remont. Wówczas drzwi do budynku przez cały czas pozostawały otwarte i nie było w ogóle konieczności stosowania kart magnetycznych.

Sytuacja ta uległa zmianie na początku roku 2013, kiedy to K. F. poinformowała pracowników o tym, że karty magnetyczne służą także do rejestrowania czasu pracy, oraz poleciła podwładnym używanie kart przy każdym wejściu i wyjściu z budynku spółki oraz przebywanie w biurze przez 8 godzin dziennie. W maju 2013 r. K. F. rozesłała dodatkowo do podwładnych, w tym do powódki, w drodze wiadomości e – mail przypomnienie o konieczności używania kart magnetycznych do rejestracji czasu pracy. K. F. poprosiła także podwładnych, by określili, o której godzinie będą stawiać się w pracy (powódka wskazała na przedział godzinowy między 7:30 a 8:00). Taką wiadomość od K. F. powódka otrzymała w dniu 29 maja 2013 r. Mimo tego powódka nie zastosowała się do obowiązku rejestrowania czasu pracy, czego konsekwencją było nałożenie przez pracodawcę na powódkę kary nagany w dniu 18 czerwca 2013 r.

Podkreślić należy, że w toku niniejszego postępowania powódka nie kwestionowała, iż nie rejestrowała czasu pracy przy pomocy karty magnetycznej, a przeczyła jedynie okoliczności, jakoby była do tego obowiązana. Jak zaś ustalił Sąd, obowiązek taki wynikał z Regulaminu pracy, a ponadto został pracownikom przypomniany przez K. F. na początku roku 2013 na spotkaniu, następnie zaś w maju w formie wiadomości e – mail. Nie budzi więc wątpliwości Sądu, że powódka, wbrew temu co twierdzi, była obowiązana rejestrować czas pracy za pomocą karty magnetycznej, i uchybiła temu obowiązkowi niejednokrotnie.

Przechodząc dalej do powołanych przez stronę pozwaną w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę okoliczności, które wywołały po stronie pracodawcy poczucie niespełnienia oczekiwań, jakie pracodawca miał w stosunku do powódki jako sourcing managera, odnieść należy się w pierwszej kolejności do stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę. Rola sourcing managera w pozwanej spółce niewątpliwie przesądza o tym, iż wymagania pracodawcy w stosunku do osoby zatrudnionej na przedmiotowym stanowisku są znaczne. S. manager odpowiada bowiem za relacje spółki z dostawcami. Do zadań sourcing managera należy m.in. wyszukanie i selekcja dostawców, wprowadzanie długoterminowych strategii zaopatrzeniowych, zapewnienie najlepszej jakości nabywanych towarów i usług, doskonalenie warunków współpracy z dostawcami, negocjowanie i osiąganie efektywnego poziomu kosztów współpracy z dostawcami, reagowanie w przypadku pogorszenia warunków współpracy, w tym zmiana dostawcy. Warunkiem niezbędnym do prawidłowego funkcjonowania łańcucha dostaw i zabezpieczenia środków produkcji przy jednoczesnej efektywności kosztowej jest wypełnianie obowiązków pracowniczych sourcing managera z najwyższą starannością. Osoby zatrudnione na przedmiotowym stanowisku muszą więc legitymować się adekwatnymi umiejętnościami i kompetencjami, doświadczeniem czy nawet pewnym wyczuciem i refleksem, by odpowiednio reagować na zmienną sytuację rynkową. Od sourcing managerów wymaga się w szczególności dużej samodzielności, terminowości i merytorycznej jakości pracy, umiejętności współpracy i komunikacji z przełożonymi i współpracownikami – co w ocenie Sądu znajduje uzasadnienie w roli, jaką odgrywa to stanowisko w mechanizmie funkcjonowania spółki.

Wypowiadając powódce umowę o pracę pracodawca wskazał, że powódka nie spełniła oczekiwań pracodawcy w zakresie samodzielności, terminowości i staranności realizacji poleceń służbowych, komunikacji z przełożonymi oraz przejrzystości i prawidłowości dokonywanych rozliczeń podróży służbowych.

Zarzuty dotyczące samodzielności i komunikacji z przełożonymi odnosiły się do sytuacji związanych z negocjacjami z (...) oraz realizacją projektu B. T., które Sąd omówił wyżej, i które w ocenie Sądu znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Zarzut terminowości i staranności realizacji poleceń służbowych strona pozwana umotywowała przygotowaniem przez powódkę prezentacji na spotkanie z J. C. w sposób niezgodny z wytycznymi przedstawionymi przez przełożoną powódkę, K. F.. Z ustaleń Sądu wynika, że powołana przez pracodawcę okoliczność w istocie miała miejsce. Sąd zważył jednak, że co do zasady powódka wykonała polecenie przełożonej, tj. przygotowała w terminie wymaganą prezentację, natomiast kwestia wytycznych dotyczących m.in. układu czy szaty graficznej prezentacji nie została przez przełożoną przedstawiona w sposób tak kategoryczny, by wymagać od powódki bezwzględnego podporządkowania w tym zakresie. Kwestia przedmiotowej prezentacji nie może więc w ocenie Sądu stanowić zasadnej przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem nie potwierdza ona u powódki braku terminowości i staranności w realizacji poleceń służbowych.

Odnosnie rozliczania przez powódkę podróży służbowych Sąd ustalił, iż w istocie powódka przynajmniej dwukrotnie wskazała jako godzinę rozpoczęcia delegacji godzinę 8:00 wówczas, gdy wylot samolotu zaplanowany był na godziny popołudniowe (odpowiednio godzina 12:00 i 13:00), przy czym powódka w tych dniach nie stawiała się do pracy. Z zeznań słuchanych w sprawie świadków wynika zaś, że w sytuacji, gdy godzina lotu zaplanowana była na godziny późniejsze niż poranne, praktyką było stawianie się w biurze pracodawcy i świadczenie pracy do godziny, w której konieczne było stawienie się na lotnisku w celu odbycia odprawy. Świadkowie wskazywali przy tym, że powyższa praktyka nie wynikała z przepisów wewnątrzzakładowych, lecz była odzwierciedleniem zasady lojalności pracownika wobec pracodawcy i rzetelności rozliczeń. Tym samym odmienne od powszechnej praktyki zachowanie powódki mogło zostać odebrane przez pracodawcę jako niespełnienie oczekiwań w zakresie przejrzystości i prawidłowości rozliczeń, mogło także wpłynąć na utratę zaufania pracodawcy do powódki.

Podkreślić należy bowiem, że wszystkie opisane wyżej okoliczności doprowadziły do utraty zaufania pracodawcy do powódki, na co powołała się strona pozwana w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Odnosnie zaś utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy wskazywał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis).

Ocena merytorycznej zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie mogła dokonać się z pominięciem utrwalonego już w orzecznictwie stanowiska, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest podstawowym sposobem zakończenia stosunku pracy, a przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć nadzwyczajnej doniosłości ani wagi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 1979 r., sygn. akt I PRN 32/79, LEX nr 14491; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., sygn. akt I PRN 69/96, OSNAPiUS 1997, nr 10, poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Pracodawca ma bowiem prawo do swobodnego doboru kadry pracowniczej i jeśli uzna, że dana osoba nie spełnia jego oczekiwań, a oczekiwania te może spełnić inny bądź nowy pracownik – wówczas wypowiedzenie umowy o pracę będzie uzasadnione.

W orzecznictwie wskazuje się nadto, że brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, LEX nr 33895). Ponadto, we wciąż aktualnym wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (sygn. akt III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164) podniesione zostało, że artykuł 45 k.p. ma zastosowanie również do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. Podkreślono, że pracownikom na takich stanowiskach stawiane są wyższe wymagania niż pozostałym. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinno dawać przykład dobrej pracy i właściwej postawy.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, co Sąd sygnalizował wyżej, że powódka jako sourcing manager niewątpliwie zajmowała stanowisko samodzielne i mające doniosły wpływ na prawidłowe funkcjonowanie całej spółki. Nie budzi wątpliwości Sądu, że obowiązki, jakie spoczywały na powódce, winny być wykonywane z najwyższą starannością, dokładnością i rzetelnością. Tych cech zabrakło powódce w sytuacjach wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę. W konsekwencji, w ocenie Sądu zachowanie powódki uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę łączącej strony, a decyzji pracodawcy w tym przedmiocie nie sposób uznać za nadużycie.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: Ł. K., A. P. (1), W. M., R. M., E. R., K. B., J. H., M. P., A. P. (2), Z. K., S. L., H. R. (1), J. C., M. B., B. W. (1), Z. Ł., K. S., K. F., P. K., A. H. i U. P.. Sąd ocenił zeznania

wszystkich świadków jako wiarygodne, ale w różnym stopniu przyczyniające się do rozpoznania i rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Świadek Ł. K. pracował w dziale sourcingu, lecz miał wybiórcze informacje dotyczące przebiegu negocjacji powódki z dostawcą (...) i nie brał udziału w realizacji projektu B. T.. Świadek potwierdził, że na początku otrzymania przez pracowników kart magnetycznych nie mieli oni świadomości, że mają one służyć również ewidencji czasu pracy, a także, że (...) był kluczowym, bardzo ważnym dostawcą dla strony pozwanej, jak również fakt, że nie było żadnej formy dla przekazywania dostawców przez poszczególnych managerów, zatem przekazanie powódce przez S. N. (3) tego dostawcy mogło się odbyć również w sposób nieformalny. Świadek potwierdził również, że K. F. mogła angażować się osobiście w negocjacje, jeśli uważała, że jest to konieczne. Ponadto świadek wskazał, że spotkania, w których brali udział managerowie, odbywały się w sposób spokojny. K. F. nie miała żadnych negatywnych nastawień do powódki. K. F. odpowiadała za cele całego działu sourcing europejski.

Zeznania świadka A. P. (1) zostały uznane przez Sąd za wiarygodne, lecz nie miały większego znaczenia w sprawie. Świadek pracowała w zespole project sourcing manager i choć wykonywała obowiązki w tym samym budynku co powódka, to zajmowała się innymi dostawcami, miała też innych przełożonych, nie знаła zatem szczegółów odnośnie przebiegu rozmów z F. T. ani realizacji projektu B. T.. A. P. (1) nie zawsze brała udział w tych samych spotkaniach co dwa tygodnie co powódka. Świadek A. P. (1) potwierdziła, że w roku 2013 pracownicy otrzymali informacje, że karty magnetyczne służą też rejestracji czasu pracy.

Zeznania świadka W. M. zostały ocenione przez Sąd jako wiarygodne, jednakże zeznania również i tego świadka okazały się tylko częściowo przydatne dla rozpoznania sprawy. Świadek wprawdzie pracował w dziale zakupów, aczkolwiek w innym zespole niż powódka, a jego bezpośrednią przełożoną nie była K. F.. Świadek o pracy powódki miał wiedzę jedynie pośrednio od samej powódki lub tzw. wiedzę „korytarzową”. Świadek potwierdził jedynie, że J. C. był niezadowolony z tego, w jaki sposób powódka była przygotowana do negocjacji z (...). Świadek potwierdził również fakt, że nigdy nie było formalnego przekazania dostawców czy klientów między managerami.

Zeznania świadka R. M. Sąd uznał za wiarygodne. Świadek pracował w dziale zakupów na stanowisku równorzędnym do stanowiska powódki i od stycznia 2013 r. jego przełożoną została K. F.. Jednak podobnie jak pozostali świadkowie, świadek nie znał szczegółów prowadzonych przez powódkę spraw i konkretnych negocjacji. Świadek potwierdził jedynie, że nie było formalnego przekazywania kontrahentów pomiędzy managerami, a także, że czasami przełożony przejmował i pomagał managerowi w prowadzeniu spraw, w szczególności jeśli kontrahent był ważny dla strony pozwanej. Świadek wskazał również, że pracownicy w roku 2013 używali kart magnetycznych jedynie w celu wejścia czy wyjścia z budynku, natomiast nie używali ich w celu rejestrowania czasu pracy. Ponadto świadek potwierdził szereg okoliczności, które nie były sporne w sprawie, tj. m. in. jakie stanowisko zajmowała K. F., a także, że była odpowiedzialna za pracę managerów w Polsce, jak również fakt, że odbywały się spotkania zarówno grupowe, jak i indywidualne. Świadek potwierdził również, że K. F. w żaden nieodpowiedni sposób nie traktowała powódki.

W swoich zeznaniach E. R. potwierdziła jedynie fakty, o których zeznawali inni świadkowie, tj. że w roku 2013 r. doszło do ogólnej reorganizacji w zakresie przypisania dostawców do poszczególnych managerów, również dla powódki. E. R. jedynie słyszała o przebiegu negocjacji z (...), osobiście w nich nie uczestniczyła.

Zeznania świadka K. B. zostały ocenione przez Sąd jako wiarygodne, aczkolwiek okazały się tylko częściowo przydatne dla rozpoznania sprawy. Świadek wprawdzie pracował w dziale zakupów, jednakże nie znał szczegółów w zakresie obowiązków powódki. Świadek mógł jedynie potwierdzić, że K. F. odpowiadała za cały zespół w Polsce i była zatem przełożoną powódki. Świadek na pytania pełnomocników stron w zasadzie udzielał odpowiedzi, czy istniał konflikt personalny pomiędzy K. F., a powódką, co w niniejszej sprawie miało drugorzędne znaczenie. Jednocześnie jednak świadek nie potwierdził istnienia konfliktu. Świadek nie miał żadnej wiedzy odnośnie przebiegu negocjacji z (...), ani też żadnej wiedzy odnośnie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Świadek potwierdził jedynie, że jeśli wyjeżdżał w podróż służbową np. o godzinie 12:00 lub 13:00, to zawsze stawał się do pracy, natomiast jeśli chciałby



nie przyjść w tym dniu do pracy, to czułby potrzebę skontaktowania się z przełożonym w tym zakresie, aby uzyskać zgodę na pozostanie w domu.

Świadek J. H. zeznawała na okoliczność rejestracji czasu pracy. Jej zeznania wskazywały jedynie na okoliczności związane z informowaniem pracowników o systemie czasu pracy, a także koncentrowały się na kwestiach czy u strony pozwanej był stosowany wobec powódki mobbing, a także w jaki sposób dokonywano oceny pracy powódki. Świadek nie miała wiedzy odnośnie innych przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę poza brakiem rejestrowania przez powódkę czasu pracy.

Zeznania świadka M. P. były przydatne tylko w ograniczonym zakresie, gdyż świadek pracowała z powódką jedynie przez około 3 miesiące i nie miała wiedzy odnośnie przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Pytania pełnomocników stron do świadka w zasadzie koncentrowały się na ocenie pracy i zachowaniu K. F.. Świadek ten potwierdził natomiast praktykę pozwanej spółki, zgodnie z którą w przypadku podróży służbowej zaplanowanej np. na godzinę 13:00 wcześniej należało przyjść do biura.

Zeznania świadka A. P. (2) i Z. K. koncentrowały się wokół okoliczności zawiadomienia organizacji związkowej przez pracodawcę o zamiarze wypowiedzenia powódce umowy o pracę, i potwierdziły wyczerpanie trybu konsultacji związkowej przez stronę pozwaną.

Zeznania świadka S. L. w zasadzie były nieistotne. Jak wynikało z zeznań tego świadka, był on przełożonym powódki do kwietnia 2012 r., co też znajduje potwierdzenie w relacjach innych świadków. Natomiast istota sporu umiejscowiona była w pierwszej połowie 2013 r. Zeznania świadka wykazały pewną wartość dowodową w zakresie oceny powódki przeprowadzonej w 2012 r., jak również objęcia funkcji dyrektora działu przez K. F.. Poza tym świadek nie posiadał żadnej wiedzy na temat kwestii istotnych i kluczowych dla sprawy.

Zeznania świadka H. R. (1) okazały się wiarygodne i wartościowe, choć nie kluczowe dla rozpoznania sprawy, albowiem podnoszone przez świadka okoliczności znajdowały potwierdzenie w zeznaniach także innych świadków. Świadek potwierdził nieprawidłowości, jakich dopuściła się powódka w trakcie negocjacji z kontrahentem, w szczególności wskazał, że powódka doprowadziła do napiętej sytuacji pomiędzy pozwaną spółką a kontrahentem. Świadek posiadał także wiedzę dotyczącą projektu B. T. i skutków opóźnienia w realizacji projektu.

Zeznania świadka J. C. należało uznać za wiarygodne i mające nad wyraz istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek był bowiem bezpośrednio zaangażowany w negocjacje z (...) i posiadał w związku z tym rozległą wiedzę na temat poczynąń powódki dotyczących opieki nad tym dostawcą. J. C. był także przełożonym K. F., której z kolei podlegała powódka, zatem posiadał wiedzę o funkcjonowaniu działu kierowanego przez K. F..

Zeznania świadka M. B. okazały się mało istotne z punktu widzenia przedmiotu sporu. Świadek nie pracował w Polsce, nie był bezpośrednim przełożonym powódki ani nie współpracował z powódką w zakresie realizowanych przez nią obowiązków zawodowych.

Zeznania świadka B. W. (2) okazały się wiarygodne i mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek B. W. (2) miała bowiem bezpośrednią styczność z przedstawicielami kontrahenta pozwanej spółki, (...), i potwierdziła negatywny odbiór powódki jako negocjatora przez przedstawicieli dostawcy oraz znaczne pogorszenie relacji między partnerami biznesowymi, spowodowane działaniem powódki.

Zeznania świadków Z. Ł. i K. S., przedstawicieli firmy (...) zaangażowanej w projekt B. T., okazały się wiarygodne lecz mało istotne dla niniejszej sprawy. Świadców wielokrotnie wskazywali, że nie pamiętają określonych okoliczności i wydarzeń, ponadto ich wiedza dotyczyła realizacji projektu B. T. z punktu widzenia firmy (...), a nie pozwanej spółki.

Zeznania świadka K. F. okazały się wiarygodne i mające istotne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy. Przede wszystkim należy podkreślić, że K. F. zdecydowanie i to wielokrotnie zaprzeczyła twierdzeniom powódki, jakoby zwracała się do niej w sposób niewłaściwy, podniesionym głosem, co zresztą korespondowało z zeznaniami innych

świadków. Ponadto należy zaznaczyć, że zeznania K. F., w przeciwieństwie do zeznań samej powódki, są konkretne i rzeczowe. Była ona bowiem w sposób istotny przedstawić zaistniałe fakty i w sposób racjonalny przedstawić swój punkt widzenia, który w zasadzie nie odbiegał od relacji innych świadków. Świadek K. F., jako osoba bezpośrednio zaangażowana w negocjacje z (...), miała wiedzę na temat nienależytego przygotowania powódki do negocjacji. Ponadto jako bezpośrednia przełożona powódki K. F. miała możliwość dokonania oceny pracy powódki także w innych obszarach. K. F. potwierdziła istnienie obowiązku rejestrowania godzin pracy za pomocą kart magnetycznych oraz fakt poinformowania pracowników o tej powinności, ponadto wskazała, że powódka nie informowała na bieżąco o opóźnieniach w realizacji projektu B. T..

Wiarygodne były także zeznania P. K., który jednak nie był nigdy przełożonym powódki i nie miał wiedzy na temat pracy działu sourcingu. Świadek potwierdził jedynie, że dział sourcingu miał nie najlepszą opinię co do realizacji stawianych im zadań. W pozostałym zakresie świadek odnosił się do ogółów i założeń, nie zaś do konkretnych okoliczności dotyczących powódki.

Świadek A. H. potwierdziła jednoznacznie praktykę dotyczącą stawiania się pracowników w biurze spółki wówczas, gdy godziny rozpoczęcia podróży służbowej przypadają na godziny późniejsze niż poranne i podkreśliła, że praktyka ta wynikała z lojalności pracowników względem pracodawcy.

Świadek U. P. potwierdził, iż istniał harmonogram realizacji projektu B. T., który został przesłany przez powódkę m.in. świadkowi, oraz że harmonogram ten nie został dotrzymany, wobec czego nie udało się wprowadzić produktu na rynek w planowanym czasie. Świadek U. P. wielu okoliczności istotnych dla sprawy nie pamiętał.

Przeprowadzony dowód z przesłuchania powódki A. Z. został uznany przez Sąd za wiarygodny tylko w zakresie, w jakim był zgodny z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Twierdzenia powódki w dużej mierze okazały się odosobnione i zabarwione emocjami. Powódka wielokrotnie powoływała się na niewłaściwe traktowanie ze strony K. F. (co nie znalazło potwierdzenia w postępowaniu dowodowym), które miało mieć w ocenie powódki wpływ na jej zdrowie psychicznie i niewłaściwe wykonywanie obowiązków zawodowych. Powódka negocjowała także okoliczność powierzenia jej opieki nad dostawcą (...) i zadań w projekcie B. T., a także istnienie obowiązku rejestrowania czasu pracy.

Słuchany w charakterze strony pozwanej T. M. nie był bezpośrednio zaangażowany w nadzór nad realizowanymi przez powódkę obowiązkami, zatem z jego wyjaśnień Sąd skorzystał jedynie pomocniczo.

Sąd pominął dowód z przesłuchania świadków M. L. z uwagi na cofnięcie wniosku dowodowego przez stronę pozwaną (k. 521). Sąd oddalił wniosek strony powodowej o przesłuchanie świadków T. F., V. B., Z. Ż. oraz M. K. z uwagi na nieprzydatność dla rozpoznania niniejszej sprawy. Okoliczności, na które mieli być słuchani wskazani świadkowie, zostały już w sposób wyczerpujący opisane przez świadków, których zeznania Sąd dopuścił jako dowód w niniejszej sprawie.

Sąd postanowił przesłuchać w dniu 10 lutego 2016 r. świadka H. R. (2) w trybie art. 310 k.p.c. mimo braku posiadania przez Sąd w tym dniu potwierdzenia doręczenia pełnomocnikowi powódki zawiadomienia o terminie rozprawy. Podkreślić należy bowiem, że o zmianie terminu rozprawy (w tym o wyznaczonej dacie, miejscu i terminie rozprawy po zmianie terminu), wyznaczonej pierwotnie na dzień 19 lutego 2016 r., pełnomocnik powódki został poinformowany telefonicznie w dniu 29 stycznia 2016 r. i w dniu 2 lutego 2016 r. przez starszego sekretarza sądowego w wykonaniu stosownego zarządzenia Przewodniczącej, co sekretarz potwierdził pieczęcią i własnoręcznym podpisem (k. 487v, 499v). Rozprawa z dnia 10 lutego 2016 r. nie została więc przeprowadzona przy zaniechaniu zawiadomienia powódki i jej pełnomocnika o terminie rozprawy, a Sąd nie uniemożliwił powódce oraz jej pełnomocnikowi udziału w rozprawie i zadawania pytań świadkowi.

Zgodnie z art. 149<sup>1</sup> k.p.c. Sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy, z pominięciem sposobów doręczeń przewidzianych w rozdziale 2, jeżeli uzna to za niezbędne do przyspieszenia rozpoznania sprawy. Wezwanie dokonane w ten sposób wywołuje skutki przewidziane w niniejszym

kodeksie, jeżeli jest niewątpliwe, że doszło ono do wiadomości adresata w terminach określonych w art. 149 § 2, tj. co najmniej na 7 dni przed posiedzeniem, zaś w wypadkach pilnych – co najmniej na 3 dni przed posiedzeniem.

Telefonicznie zawiadomienie pełnomocnika powódki o terminie rozprawy okazało się w niniejszej sprawie niezbędne z uwagi na fakt, iż świadek H. R. (2) na co dzień przebywa w Szwecji, zaś o niemożności stawiennictwa świadka na wyznaczony na dzień 19 lutego 2016 r. termin rozprawy i jednocześnie o możliwości stawiennictwa świadka w dniu 10 lutego 2016 r. Sąd powziął wiadomość w dniu 27 stycznia 2016 r. Informacja ta została także doręczona pełnomocnikowi strony powodowej, o czym świadczy pismo pełnomocnika powódki z dnia 28 stycznia 2016 r., wskazujące na posiadanie przedmiotowej wiedzy (k. 498). Bliskość terminów, o których mowa wyżej, tj. terminu 27 stycznia 2016 r. i 10 lutego 2016 r., przemawiała za skorzystaniem przez Sąd z przepisu art. 149<sup>1</sup> k.p.c. Telefoniczne zawiadomienie pełnomocnika powódki o terminie rozprawy wyznaczonej na dzień 10 lutego 2016 r. niewątpliwie przyczyniło się do przyspieszenia rozpoznania sprawy. Nie budzi wątpliwości Sądu, że ponowne stawiennictwo świadka H. R. (2) w tut. Sądzie byłoby możliwe dopiero w odległym terminie.

Mimo powyższego, postanowieniem z dnia 3 lutego 2017 r. Sąd dopuścił dowód z uzupełniającego przesłuchania świadka H. R. (2) w sądzie właściwym miejscowo ze względu na adres zamieszkania świadka. Dowód ten nie został przeprowadzony z uwagi na niemożność wskazania adresu zamieszkania świadka przez pełnomocników stron. Sąd oddalił wniosek pełnomocnika powódki o uzupełniające przesłuchanie świadka R. przed tut. Sądem z uwagi na fakt, iż dopuszczenie wniosku prowadziłoby do bezzasadnego przedłużenia postępowania przy braku ujawnienia jakichkolwiek niewyjaśnionych do tej pory okoliczności, a także z uwagi na niemożność wezwania świadka przy braku znajomości jego adresu zamieszkania przy jednoczesnym uwzględnieniu okoliczności, że świadek przestał być pracownikiem pozwanej spółki.

Abstrahując od powyższego, nieobecność powódki oraz jej pełnomocnika na rozprawie w dniu 10 lutego 2016 r. i w konsekwencji niezadanie świadkowi R. pytań nie miała wpływu na rozpoznanie i rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Podkreślić należy bowiem, że świadek składał w niniejszej sprawie zeznania dwukrotnie, i za każdym razem były one wyjątkowo obszerne i wyczerpujące. Ponadto świadek H. R. (2) nie był świadkiem kluczowym w niniejszej sprawie, a jego zeznania nie miały charakteru przełomowego i przesądzającego o wyniku postępowania. Okoliczności, na które wskazywał świadek H. R. (2), znajdowały bowiem potwierdzenie także w zeznaniach innych świadków, w których przesłuchaniu brał udział również pełnomocnik powódki (w szczególności świadka K. F. i J. C.).

Z powyższych względów, na podstawie przytoczonych przepisów, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, jak w punkcie II sentencji wyroku, orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 60 zł, co łącznie z kwotą 17 zł tytułem zwrotu kosztów opłaty do pełnomocnictwa wyniosły łącznie kwotę 77 zł.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz kosztów wynagrodzenia biegłych sądowych (tłumaczy), Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powódka, która sprawę przegrała, była zwolniona od kosztów sądowych z mocy ustawy.