

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2020 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Włodzimierz Grzeczka Kinga Wdowiak
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. U.**

przeciwko (...) **S.A. w I.**

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 27.268,32 zł (dwadzieścia siedem tysięcy dwieście sześćdziesiąt osiem złotych 32/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony za wypowiedzeniem, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 13 lutego 2020 r. do dnia zapłaty,
- w pozostałym zakresie powództwo oddala,
- zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 5.508,00 zł (pięć tysięcy pięćset osiem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów postępowania,
- wyroкови w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 9.089,44 zł (dziewięć tysięcy osiemdziesiąt dziewięć złotych 44/100) brutto.

Sędzia

A. L. (1)

Ławnik Ławnik

K. W. W. G.

UZASADNIENIE

Powódka M. U. w pozwie z dnia 5 marca 2019r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w I. (k. 2-17), domagała się:

- uznania za bezskuteczne, dokonanego przez pozwanego pismem z dnia 11 lutego 2019r., wypowiedzenia umowy o pracę, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy- przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy,
- zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wymagalności do dnia zapłaty,
- nałożenia na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania,
- zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej Spółki kosztów niniejszego procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według przedłożonego ich spisu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka podała, że od dnia 23 stycznia 2001r., a od dnia 1 maja 2002r.- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, została zatrudniona w pozwanych (...) S.A. w I., w pełnym wymiarze godzin, początkowo na stanowisku samodzielnego Referenta ds. Marketingu, następnie na stanowisku Specjalisty ds. Marketingu, p.o. Kierownika D. Marketingu i od dnia 1 listopada 2002r. - na stanowisku Kierownika D. Marketingu. Mimo pozytywnej opinii i zadowolenia z pracy powódki wyrażanego przez wszystkich poprzednich członków zarządu pozwanej Spółki, w tym przez bezpośrednich przełożonych powódki w osobach: K. A., P. O., A. S. (1), T. M. i Z. W., pozwany- pismem z dnia 11 lutego 2019r.- rozwiązał z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia łączącą strony umowę o pracę na czas nieokreślony, jako przyczynę wskazując całkowitą utratę zaufania pracodawcy wobec powódki, spowodowaną następującymi okolicznościami, z których każda z osobna uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, a mianowicie :

1. nieprzestrzeganiem przez powódkę, przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, procedur wewnętrznych obowiązujących w Spółce poprzez:

a) niestosowanie się do zapisów Pisma Okólnego Prezesa Zarządu- D. Naczelnego z dnia 2 lipca 2007r. (wraz z aneksem nr (...)) w sprawie wprowadzenia zasad przedstawiania spraw na posiedzenia Zarządu (...) S.A. oraz formy przygotowania materiałów przez komórki organizacyjne Spółki na posiedzenia Zarządu (...) S.A.(w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) § 1 ust. 2 i 7 Pisma Okólnego):

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 7 Regulaminu Zarządu (...) S.A., zgodnie z którym czynności skutkujące powstaniem dla Spółki zobowiązania o wartości powyżej 200.000,00zł. muszą być podejmowane w trybie Uchwały Zarządu oraz

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 3 Regulaminu Zarządu (...) S.A. w związku z § 9 ust. 14 pkt 15 Statutu (...) S.A.- zgodnie z którym Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podjęcie czynności (w tym zawarcie umowy) powodującej powstanie dla Spółki zobowiązania przekraczającego 20% kapitału zakładowego,

b) niestosowanie Procedury (...) obowiązującej w Spółce w zakresie obowiązku wyboru dostawców usługi polegającej na suszeniu i konfekcjonowaniu wyrobów solnych, bez zastosowania jakiegokolwiek trybu postępowania przewidzianego procedurą;

2. nieprzestrzeganiem czasu pracy ustalonego u Pracodawcy i niewykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową oraz nieprzestrzeganie postanowień Regulaminu Pracy, ustalonego porządku oraz wewnętrznych regulacji (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy w związku z § 4 ust. 2 i 3 Regulaminu Pracy),czego przejawem jest notoryczne niepunktualne rozpoczynanie pracy oraz samowolne opuszczanie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi (§ 17 ust. 1 pkt 1.1. i § 12 ust. 3 Regulaminu Pracy),

3. brakiem nadzoru nad czasem pracy podległych pracowników (naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy w związku z §10 ust. 2 Regulaminu Pracy), którzy nie przestrzegali w tym zakresie Regulaminu Pracy (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy w związku z § 4 ust. 2 i 3 Regulaminu Pracy),

4. nieinformowaniem Pracodawcy o przyczynie nieobecności i okresie jej dalszego trwania w terminie przewidzianym w Regulaminie Pracy (naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy w związku z § 14 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy),

5. naruszeniem § 4 ust. 3 Regulaminu Pracy poprzez nieprzestrzeganie wewnętrznych regulacji. tj. „Wartości i zasad postępowania GRUPY (...) w zakresie dbania o przestrzeganie (...) poprzez podległych pracowników i współpracowników (pkt 8 d „Konflikt interesów i działalność konkurencyjna”).

W ocenie M. U. dokonane przez pozwanego pismem z dnia 11 lutego 2019r. rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę za wypowiedzeniem opierało się na nieprawdziwych i wykreowanych na potrzeby zwolnienia miejsca pracy zarzutach, było także niezasadne merytorycznie, gdyż nieoparte żadnymi rzeczowymi argumentami, zaś powódka nigdy - w okresie zatrudnienia u strony pozwanej- nie uchybiła swoim obowiązkom pracowniczym, obowiązującym standardom, zasadom i kulturze osobistej, a przez to nie dała pracodawcy żadnych podstaw do utraty zaufania wobec jej osoby.

Strona pozwana - (...) S.A. w I. - wniosła o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według zestawienia, jakie zostanie sporządzone w toku sprawy, a w przypadku jego nieprzedłożenia-według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 maja 2019r.(k. 37-87) strona pozwana podkreśliła, że przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy, wskazane przez pozwanego w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 11 lutego 2019r., wbrew twierdzeniom powódki, były rzeczywiste, prawdziwe, konkretne i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodu utraty przez pracodawcę zaufania wobec M. U..

Podkreślił, że powódka w pozwie nie zaprzeczyła zdarzeniom i okolicznościom wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, a jedynie przedstawiła swój punkt widzenia uzasadniający - w jej opinii- niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych, powołując się przy tym na okoliczności, które nie znalazły jakiegokolwiek odzwierciedlenia w stanie faktycznym. Dodał, że zastosowane przez niego wobec powódki wypowiedzenie umowy o pracę to „zwykły” sposób rozwiązania stosunku pracy nawiązanego na czas nieokreślony, który wprawdzie wymagał wskazania i istnienia rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, przyczyna ta nie musiała być jednak ani szczególnie istotna, ani nadzwyczajnie doniosła. W ocenie pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy nie powinno być arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i takie-jego zdaniem - nie było, co w rezultacie winno doprowadzić do oddalenia powództwa M. U. w całości jako niezasadnego.

W toku postępowania, na rozprawie w dniu 13 lutego 2020r.(k. 594, e-protokół z dnia 13 lutego 2020r.-min. 03:05:13-03:06:23) i w dniu 25 czerwca 2020r.(k. 633, e-protokół z dnia 25 czerwca 2020r.-min.02:41:08-02:47:07) powódka dokonała przekształcenia powództwa i w miejsce dotychczas żądanej restytucji stosunku pracy i dalszych zgłoszonych w pozwie roszczeń, M. U. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanego kwoty 27.268,32zł. brutto, odpowiadającej wynagrodzeniu za 3-miesięczny okres wypowiedzenia (3 x 9.089,44zł. brutto), a to tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Zażądała również zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz poniesionych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości odpowiadającej podwójnej stawce minimalnej.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa również w zmodyfikowanym kształcie. Konsekwentnie prezentowała dotychczas wyrażone stanowisko w sprawie (k. 594, e-protokół z dnia 13 lutego 2020r.-min. 03:06:23, k. 633-633v., e-protokół z dnia 25 czerwca 2020r.-min. 02:47:07-02:52:36)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. U. została zatrudniona w (...) S.A. w I. od dnia 23 stycznia 2001r., a od dnia 1 maja 2002r.- na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, początkowo na stanowisku samodzielnego Referenta ds. Marketingu, następnie na stanowisku Specjalisty ds. Marketingu, p.o. Kierownika D. Marketingu , Kierownika D. Marketingu, Kierownika D. Handlowego i od dnia 1 lipca 2008r.- na stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży.

Wejście w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) S.A. w I. z dnia 14 grudnia 2016r. spowodowało, że powódka i pozwany, na mocy porozumienia stron, dotychczasową treść umowy o pracę z dnia 1 maja 2002r. z późniejszymi zmianami, zastąpili umową o pracę na czas nieokreślony z dnia 1 stycznia 2017r., zgodnie z którą M. U. zatrudniona była w pozwanej Spółce, na pełen etat, na stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży w D. Marketingu i Sprzedaży.

(dowód- umowy o pracę- k. 17,20,31,33, 35 i 107 w części B akt osobowych powódki)

Strukturalnie D. Marketingu i Sprzedaży podlegał bezpośrednio członkowi Zarządu (...) S.A - D. ds. (...), który sprawował nad nim ogólne kierownictwo i nadzorował pod względem merytorycznym działalność w/wym. komórki organizacyjnej.

W pozwanej Spółce, od dnia 24 września 2015r., obowiązywała zasada jedności kierowania wyrażająca się tym, że każdy pracownik podlegał tylko jednemu przełożonemu, od którego otrzymywał wytyczne oraz przed którym był odpowiedzialny za wykonanie zadań służbowych. Decyzje i polecenia przełożonego w stosunku do podległych pracowników mogły być wydawane ustnie lub na piśmie.

Wcześniej - do połowy 2015r. - D. Marketingu i Sprzedaży, którego kierownikiem była powódka M. U. funkcjonował w ramach Wydziału(...) S., a bezpośrednim przełożonym powódki pozostawał Kierownik Wydziału(...) S., który z kolei podlegał D. E.- F..

(dowód - (...) S.A.-k. 166-182, załącznik graficzny nr 2 do Regulaminu Organizacyjnego- k. 183,zakres czynność powódki na stanowisku Kierownika D. Sprzedaży i Marketingu-k. 25-27,k. B-88 oraz k.B-89 akt osobowych powódki, umiejscowienie stanowiska stanowisku Kierownika D. Sprzedaży i Marketingu w strukturze organizacyjnej pozwanego – k. 27)

Zarząd pozwanej Spółki był - i jest nadal- trzyosobowy. W jego skład wchodzi: Prezes- D. Naczelnny oraz dwóch członków Zarządu - D. ds. Operacyjnych oraz wspomniany wyżej D. ds. (...).

(dowód - (...) S.A.-k.168)

Przełożonym powódki- członkiem Zarządu- D. ds. (...) w (...) S.A., w okresie od dnia 7 kwietnia 2015r. od przełomu lutego i marca 2018r. był P. O., zaś jego następcą - od dnia 5 czerwca 2018r.- Z. W.. Z. W. na stanowisku członka Zarządu- D. ds. (...) pozwanej Spółki pozostawał do dnia 7 czerwca 2019r. Poprzedniczką P. O. na stanowisku członka Zarządu- D. ds. (...) była z kolei G. T..

Kierownikami Wydziału (...) S., którzy przed zmianami strukturalno- organizacyjnymi w pozwanej Spółce pozostawali bezpośrednimi przełożonymi powódki jako kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, w latach 2014-2015 byli: A. K., A. L. (2) i S. K..

(bezsporne, ponadto dowód -zeznania świadków: P. O.-k. 366v.367, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 05:21:34-06:00:27 , Z. W.- k. 551-553v., e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 00:01:17-01:49:47, A. L. (2)-k.363-364, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.02:14:27-02:57:38, S. K.- k. 365v.-366v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.04:54:55-05:20:48, A. K.- k. 591-591v., e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min.01:08:04- 01:35:47)

Do zadań powódki M. U., na zajmowanym przez nią stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży należało m.in.: kierowanie całokształtem prac D., sprzedaż wyrobów i towarów solnych, koordynacja i nadzór nad obserwacją i badaniem rynku solnego, koordynacja i nadzór nad pozyskiwaniem nowych odbiorców i utrzymaniem rynku, zapewnienie obsługi klienta w zakresie sprzedaży soli i solanki, realizowanie zadań i polityki marketingowej (...) S.A., współpraca D. z firmami spedycyjnymi oraz przestrzeganie przepisów prawa, zarządzeń wewnętrznych i instrukcji.

W zakresie pozyskiwania nowych klientów i utrzymywania stałych relacji z obecnymi klientami rolą powódki było w szczególności negocjowanie warunków handlowych, nadzorowanie przygotowania umów handlowych zawieranych przez pozwanego z odbiorcami soli, dekretowanie arkuszy przeglądu umowy oraz podpisywanie ofert handlowych i umów zgodnie z otrzymanym upoważnieniem. Odpowiadając z kolei za działania spedycyjne, powódka nadzorowała organizację i zlecenie transportów krajowych i zagranicznych, jak również parafowała zaktualizowaną listę maksymalnych stawek transportowych.

Niezależnie od powyższego powódka monitorowała realizowanie zadań przez podległych jej pracowników: D. M. i E. P. (1) (niegdyś S.)- specjalistki ds. marketingu oraz K. U., M. S. (1), D. Z. i A. J. (1) - specjalistów ds. handlu, sprawowała nadzór służbowy nad przestrzeganiem przez podległych jej pracowników ustalonego porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów BHP i p-poż., ponosiła skutki prawne (cywilne, dyscyplinarne i karne) podejmowanych przez siebie decyzji i sporządzanych dokumentów oraz odpowiadała za sumienną realizację poleceń służbowych wydawanych jej przez przełożonych.

Miejscem pracy M. U. był Wydział (...) S. mieszczący się przy ul (...) w I., zaś siedziba administracyjna pozwanego - (...) S.A., gdzie swoje obowiązki wykonywał ostatni bezpośredni przełożony powódki - członek Zarządu-D. ds. (...) zlokalizowana była w I., przy ul. (...).

(dowód- opis stanowiska pracy i zakres czynności powódki- k. B-34 akt osobowych powódki, zakres czynności powódki- k. B-88 akt osobowych powódki, zakres czynności i opis stanowiska pracy: K. U.- k.126-132, D. M.-k.133-139, M. S. (1)-k. 140- 146, D. Z.- k. 147-153, E. S.-k. 154-162, A. J. (1)-163-165)

Powódka cieszyła się olbrzymim zaufaniem wszystkich swoich przełożonych, w szczególności przez to, iż jako kierownik D. Marketingu i Sprzedaży była pracownikiem bardzo oddanym, skrupulatnym, zmotywowanym i kreatywnym, zawsze czyniła starania, aby sprzedaż soli odbywała się z zyskiem dla pozwanego pracodawcy oraz pozyskiwała nowych, znaczących odbiorców soli.

(dowód- wniosek z dnia 4.10.2012r. o podwyższenie szeregowania powódki- k. B-78 akt osobowych powódki, wniosek z dnia 27.05.2015r. o zmianę szeregowania powódki- k. B-96 akt osobowych powódki, zeznania świadków: D. K.-k.411v-412v., e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 00:04:26-01:01:13, P. O.-k. 366v.367, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 05:21:34-06:00:27, T. M.- k. 589v.-591, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 00:08:31-01:07:18, A. L. (2)-k.363-364, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.02:14:27-02:57:38, A. K.- k. 591-591v., e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min.01:08:04- 01:35:47)

W 2015r. strona pozwana - (...) S.A. w I. realizowała zawartą z (...) S.A. we W. umowę polegającą na przechowywaniu pochodzącej z A. soli wypadowej, traktowanej jako produkt uboczny, odpad technologiczny pojawiający się przy produkcji chlorku wapnia. W pewnym momencie pozwanej Spółce zaczęły kończyć się możliwości przechowywania i przerabiania we własnym zakresie wolumenów wspomnianej soli wypadowej i by zapewnić dalsze wywiązywanie się z umowy zawartej z (...) S.A. we W., pozwane (...) S.A. zmuszone były pilnie poszukiwać wsparcia u innych podmiotów, które zgodziłyby się odbierać, przechowywać i przerabiać, choć część, soli wypadowej z (...) Spółki (...).

W tym celu powódka M. U., jako kierownik D. Marketingu i Sprzedaż, w oparciu o udzielone jej przez pozwanego upoważnienie, uruchomiła procedurę zakupu usługi polegającej na odbieraniu przez przyjmującego zamówienie kontrahenta soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W., a następnie na suszeniu i konfekcjonowaniu wyrobów solnych, czyli na przetworzeniu odebranej soli wypadowej w gotowy produkt. Sam proces zakupu obejmował

czynności podjęte od momentu zaplanowania zakupu, poprzez przygotowanie zakupu, wybór trybu zakupu, wybór i akceptację dostawcy oraz podpisanie umowy z dostawcą do momentu realizacji zawartej umowy i rozliczenia płatności.

Choć u pozwanego zasadą było planowanie zakupów w celu umożliwienia agregacji potrzeb zakupowych, to jednak w uzasadnionych biznesowo przypadkach wprowadzona do użytku w (...) S.A., zarządzeniem(...)Prezesa Zarządu - (...) S.A. z dnia 23 września 2013r ., Procedura (...) (...), wydanie 12, dopuszczała możliwość realizacji postępowań zakupowych nieujętych w planie zakupów.

Zakup w czerwcu 2015r. usługi polegającej na odebraniu soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W., jej suszeniu oraz konfekcjonowaniu wyrobów solnych nie był zakupem planowanym, na tamten czas był jednak zakupem pilnym, zarządzonym i podjętym w jak najlepiej pojętym interesie pozwanych (...) S.A. w I., w którego negocjacje i sfinalizowanie zaangażowali się osobiście ówczesny Prezes Zarządu - D. Naczelnny pozwanej Spółki- (...) oraz Członek Zarządu-D. ds. (...) P. O..

W ramach etapu przygotowania zakupu wspomnianej, niezaplanowanej wcześniej, usługi powódka M. U. opracowała i sporządziła wymaganą Procedurą (...), wydanie 12, dokumentację wraz z szacunkową ceną jednostkową i łączną wartością szacunkową negocjowanej usługi. Dysponowała niezbędną akceptacją swoich przełożonych, w tym odpowiedzialnego merytorycznie Członka Zarządu-D. ds. (...) albowiem zarówno D. K., jak i P. O. wspólnie z powódką, od samego początku, uczestniczyli w rozmowach mających doprowadzić do zawarcia kontraktów, których przedmiotem miało być odebranie soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W., jej suszenie oraz konfekcjonowanie wyrobów solnych. Choć wartość szacunkowa przedmiotowego postępowania zakupowego przekraczała 200.000,00zł. netto i co do zasady wymagała jego przeprowadzenia w tzw. trybie pełnym otwartym, to z uwagi na zaistniałą, uzasadnioną biznesowo sytuację, mającą dodatkowo szczególne znaczenie dla interesu (...) S.A., powódka odstąpiła od standardowego trybu postępowania zakupowego i doprowadziła do „zakupu ze wskazaniem”, tj. zakupu przedmiotowej usługi od wskazanych dostawców- Przedsiębiorstwa (...) Spółka Jawna G. W. w T. i (...) S. P. - Spółka Jawna w B.. Decyzja o wyborze w/wym. firm podyktowana była tym, że wcześniej, zarówno (...), jak i (...), byli bezpośrednimi odbiorcami soli wypadowej z (...) S.A. i dysponowali specjalistycznymi liniami technologicznymi, a dodatkowo oba podmioty posiadały dogodne w stosunku do W. usytuowanie.

Prezes Zarządu pozwanej Spółki - (...), z racji osobistego uczestniczenia w negocjacjach mających wyłonić dostawców omawianej usługi, zaakceptował wybrany przez M. U. tryb postępowania zakupowego.

Po uzgodnieniu z (...) -em i (...) -em wszystkich warunków technicznych i handlowych spodziewanych umów, powódka przygotowała metrykę wyboru dostawcy, funkcjonującą także pod nazwą „Arkusze przeglądu umowy z klientem”, po czym przekazała ją do akceptacji radcy prawnemu i kontrolerowi finansowemu. Ani specjalista ds. kontrolingu A. P., ani wykonujący kompleksową obsługę prawną pozwanego radcowie prawni- D. P. i M. W. nie zgłosili jakichkolwiek uwag odnośnie zlecanej przez (...) S.A. spółkom (...) i (...) usługi odbioru, suszenia i konfekcjonowania soli wypadowej.

Kolejnym krokiem powódki winno być doprowadzenie do zatwierdzenia metryki wyboru dostawcy, czyli uzyskanie zgody na zaciągnięcie przez pozwanego zobowiązania o wartości przekraczającej 200.000,00zł. netto, wyrażonej przez wszystkich członków Zarządu (...) S.A. w formie uchwały Zarządu. W tym celu powódka, jako Kierownik D. Marketingu i Sprzedaży merytorycznie odpowiedzialny za sprawę, jak również - od połowy 2015r. - podlegająca bezpośrednio Członkowi Zarządu- D. ds. (...), zobligowana była sporządzić wniosek na posiedzenie Zarządu (...) S.A., w którym powinna była określić jego przedmiot, tj. wyrażenie przez Zarząd zgody na podjęcie czynności skutkującej powstaniem dla Spółki zobowiązania o wartości przekraczającej 200.000,00zł. oraz dołączyć do powyższego wniosku pisemne streszczenie tematu. Powyższy wymóg został przewidziany w Piśmie okólnym Prezesa Zarządu - (...) S.A. z dnia 2 lipca 2007r., zaś sam wzór wniosku na posiedzenie Zarządu został określony w załączniku nr 1 do powyższego Pisma okólnego oraz w Aneksach - nr 1 z dnia 30 października 2007r. i nr 2 z dnia 23 kwietnia 2008r.

Opisaną wyżej procedurę M. U. w pełni zachowała rok wcześniej, w kwietniu 2014r., kiedy ze strony pozwanej Spółki negocjowany był inny wysokokwotowy, przekraczający wartość 200.000,00zł. kontrakt, a mianowicie umowa z firmą (...)U.H A. S. (2) z siedzibą w K. na realizację usługi produkcji i konfekcji tabletek solnych. (...) S.A. w składzie Prezes Zarządu-D. K., Członek Zarządu-D. ds. (...) G. T. oraz Członek Zarządu-D. ds. Operacyjnych- K. A., uchwałą(...) z dnia 11 kwietnia 2014r., wyraził uprzednią zgodę na w/wym. czynność skutkującą powstaniem dla strony pozwanej zobowiązania o wartości przekraczającej 200.000,00zł.

Umowy z (...) S. P. - Spółka Jawna w B. i Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T., których przedmiotem było odebranie przez przyjmujących zamówienie soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W. oraz wykonanie usługi suszenia i konfekcjonowania soli, zostały zawarte przez stronę pozwaną odpowiednio w dniu 10 czerwca 2015r. i w dniu 1 lipca 2015r. Zgodnie z przepisami k.s.h. oraz postanowieniami (...) S.A. z dnia 30 marca 2012r. zostały podpisane przez dwóch członków Zarządu pozwanej Spółki działających łącznie, tj. przez Prezesa Zarządu-D. Naczelnego D. K. i Członka Zarządu-D. ds. E. P. (2) O., od początku aktywnie uczestniczących w procedurze wyboru dostawcy i negocjacjach biznesowych dotyczących w/wym. usług.

Mimo, iż powyższe czynności skutkowały powstaniem dla (...) S.A. zobowiązań o wartości przekraczającej 200.000,00zł., zostały one podjęte bez wymaganej, uprzedniej zgody Zarządu strony pozwanej wyrażonej w formie uchwały. Zostały rozliczone i w następnych latach realizowane z korzyścią dla (...) S.A.

(**dowód** - Procedura(...) (...), wydanie 12-k. 206-225, zarządzenie(...) Prezesa Zarządu - (...) S.A. z dnia 23.09.2013r.-k. 205, Arkusz przeglądu umowy z klientem (...)k. 370-371, Arkusz przeglądu umowy z klientem (...)k. 389-390, (...) S.A.-k. 190v., Pismo okólne Prezesa Zarządu - (...) S.A. z dnia 2 lipca 2007r. z załącznikami -k. 184-186, Aneks nr (...) z dnia 30.10.2007r. do Pisma okólnego Prezesa Zarządu - (...) S.A. z dnia 2 lipca 2007r.- k. 187, Aneks nr (...) z dnia 23 kwietnia 2008r., Arkusz przeglądu umowy z klientem M. F..U.H A. S. (2) w K.-k. 198-198v., wniosek na posiedzenie Zarządu z dnia 3.04.2014r.w sprawie wyrażenie zgody na podpisanie umowy z firmą (...)U.H -k. 199-201, uchwała (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 11 kwietnia 2014r.-k. 202, umowa z dnia 10.06.2015r. zawarta pomiędzy pozwanym a (...) S. P. - Spółka Jawna w B. wraz z załącznikami -k.372-387, umowa z dnia 1.07.2015r. zawarta pomiędzy pozwanym a Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T. wraz z załącznikami -k.393-409, (...) S.A. z dnia 30.03.2012r.-k. 193-197v., zeznania świadka T. M.- k. 589v.-591, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 00:08:31-01:07:18)

Za pozyskanie nowych odbiorców soli, zaangażowanie w sprawę zwiększenia udziału soli z A. w ogólnym bilansie konfekcjonowania soli, co było wówczas sprawą kluczową dla pozwanej Spółki oraz nadzór nad wykonującymi od 2015r. usługi konfekcjonowania soli firmami (...) i (...), w szczególności za przygotowanie umów handlowych ze wskazanymi dwoma podmiotami i koordynowanie dostaw soli na potrzeby podwykonawstwa z (...) S.A. we W., powódka M. U., na wniosek swojego ówczesnego przełożonego - od dnia 1 października 2015r.- uzyskała podwyższenie kategorii zaszeregowania płacy zasadniczej z kategorii 13 na kategorię 15 oraz znaczne premie motywacyjne przy realizacji planu sprzedaży.

(**dowód**- wniosek w przedmiocie zmiany kategorii zaszeregowania -k. B-96 akt osobowych powódki, porozumienie zmieniające z dnia 16. 10.2015r.-k. B-97 akt osobowych powódki)

W 2017r. Biuro Audytu, (...) S.A. przeprowadziło standardową kontrolę obejmującą działalność strony pozwanej za lata 2015-2016, w szczególności zaś badanie procesów i procedur biznesowych w (...) S.A. w I..

W raporcie pokontrolnym z dnia 19 stycznia 2018r., powołując się m.in. na informacje uzyskane od powódki jako Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, wskazano genezę przywołanych wcześniej umów ramowych zawartych w 2015r. przez pozwaną Spółkę z firmami (...) i (...), ich uzasadnienie oraz tryb zastosowanego postępowania zakupowego, tj. tryb „ze wskazaniem”, zwrócono uwagę na brak przeprowadzenia otwartego postępowania zakupowego. Odwołano się również do kwestii czysto ekonomicznych, a mianowicie do kosztów (...) S.A. poniesionych w związku z zakupem usług suszenia i konfekcjonowania soli od w/wym. podmiotów oraz przychodów uzyskanych

przez pozwanego z tytułu sprzedaży wyrobów gotowych do tych firm. Zauważono, iż (...) (...), mimo upływu ponad 2 lat od podpisania kontraktów z (...)em i (...)em, nie przeprowadziło udokumentowanej analizy rynku, której wyniki jednoznacznie potwierdzałyby rynkowość warunków handlowych zawartych umów ramowych, a także brak alternatywnych dostawców mogących świadczyć tego typu usługi na rzecz strony pozwanej.

Autor raportu zarekomendował: a) przeprowadzanie postępowania zakupowego na usługi suszenia i konfekcjonowania soli w trybie otwartym oraz podpisywanie przez Spółkę (...) umów ramowych z dostawcami oferującymi najlepsze warunki handlowe lub też zweryfikowanie warunków rynkowych obecnie kupowanych usług suszenia i konfekcjonowania soli wraz z udokumentowaniem analizy rynku, z której wynika, iż dotychczasowi dostawcy usług są jedynymi możliwymi kontrahentami w tym zakresie, b) rozważanie, czy obecny model współpracy pozwanego (...) S.A. z firmami (...) i (...) jest dla pozwanego korzystny oraz c) rozważenie zmiany obecnej koncepcji zagospodarowania soli wypadowej z (...) S.A.

Powyższe rekomendacje zostały wdrożone. Nastąpiło to częściowo w czasie, kiedy Członkiem Zarządu-D. ds. (...) pozwanego był jeszcze P. O., częściowo zaś po czerwcu 2018r., kiedy to stanowisko Członka Zarządu-D. ds. (...) objął Z. W..

W związku z tym, iż (...) S.A. nie udało się znaleźć innych podmiotów, które gotowe byłyby świadczyć na rzecz pozwanego usługi suszenia i konfekcjonowania soli, a (...) i (...) okazały się być jedynymi możliwymi kontrahentami w tym zakresie, mając na względzie wymóg, by model współpracy pozwanej Spółki z firmami (...) i (...) był dla (...) (...) jak najbardziej korzystny, Członek Zarządu - D. ds. (...) Z. W. dopilnował, by warunki kontraktów zawartych z (...) S. P. - Spółka Jawna w B. oraz z Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T. zostały zweryfikowane przez pozwaną Spółkę pod względem aktualności warunków handlowych względem rynku. Realizacja powyższych umów, tyle, że w aneksowanej formie, była kontynuowana przez w/wym. podmioty przynajmniej jeszcze w momencie przesłuchania przed tut. Sądem Pracy Z. W. w charakterze świadka, tj. w dniu 14 listopada 2019r.

(dowód - raport z audytu z dnia 19.01.2018r.-k. 429-431, zeznania świadków: P. O.-k. 366v.367, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 05:21:34-06:00;27, Z. W.- k. 551-553v., e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 00:01:17-01:49:47)

W pozwanych (...) S.A. w I. obowiązywał - i nadal obowiązuje- Regulamin Pracy, który ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (§1 ust. 1). Dotyczy on wszystkich pracowników zatrudnionych u strony pozwanej, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i zajmowane stanowisko (§1 ust. 2).

Jednym z podstawowych obowiązków pracowników (...) S.A. było - i jest - przestrzeganie ustalonego u pracodawcy czasu pracy i wykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową (§4 ust. 2) oraz przestrzeganie w/wym. Regulaminu Pracy, ustalonego porządku oraz wewnętrznych regulacji, które dotyczą świadczenia pracy na danym stanowisku (§4 ust. 3).

(...) S.A. był zobowiązany każdorazowo potwierdzić przybycie i obecność w pracy, wejście i wyjście z zakładu pracy, na specjalnym czytniku, za pomocą magnetycznej karty identyfikacyjnej, która stanowiła jednocześnie dokument uprawniający do wejścia na teren pozwanej Spółki. Wstęp na teren zakładu pracy był dozwolony tylko przez przejścia wyznaczone i kontrolowane przez podmioty do tego uprawnione.

Odpowiedzialnym za prawidłowe prowadzenie ewidencji czasu pracy był kierownik komórki organizacyjnej zatrudniającej danego pracownika.

Pracownik pozwanego zobowiązany był przybyć do pracy w takim czasie, aby w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy, a obecność w pracy liczyła się od chwili stawienia się pracownika na wyznaczonym stanowisku pracy, kończyła się zaś w momencie jego opuszczenia.

Powódkę M. U. oraz podległych jej pracowników D. Marketingu i Sprzedaży obowiązywał podstawowy rozkład czasu pracy pracowników administracyjnych, który obejmował 8 godzin pomiędzy godz. 7.00 a 16.30, z tym że pracownik był zobowiązany świadczyć pracę w godzinach od 8.30 do 15.00(§17 ust. 1 pkt 1) .

Nieprzybycie do pracy, spóźnianie się lub samowolne opuszczenie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi traktowane było jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§12 ust. 3). Opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy przed godziną zakończenia pracy wymagało uprzedniego wyrażenia zgody przez kierownika komórki organizacyjnej lub osoby sprawującej bezpośredni nadzór nad zespołem, grupą pracowników w obszarze podległym kierownikowi komórki organizacyjnej, współodpowiedzialnej za zapewnienie i organizowanie właściwego toku pracy , w której zatrudniony był pracownik. W przypadku powódki był to Kierownik Wydziału Konfekcjonowania S., a po zmianach organizacyjnych wprowadzonych w połowie 2015r.- członek Zarządu-D. ds. (...), natomiast w przypadku pracowników D. Marketingu i Sprzedaży-powódka M. U..

Potrzeba wcześniejszego opuszczenia przez pracownika stanowiska pracy zgłaszana była kierownikowi komórki organizacyjnej lub osobie sprawującej bezpośredni nadzór nad zespołem pracowników najczęściej w formie ustnej i w takiej samej formie zgodę na opuszczenie przez pracownika stanowiska pracy przed godziną zakończenia pracy wyrażał jego przełożony.

Pracownik, opuszczając zakład pracy, zobowiązany był potwierdzić swoje wcześniejsze wyjście za pomocą identyfikacyjnej karty magnetycznej. Gdy wyjście przed godziną zakończenia pracy miało charakter wyjścia służbowego, pracownik zanim „odbił się” kartą magnetyczną na czytniku, zobowiązany był wcisnąć ulokowany na nim specjalny przycisk „F1”, co automatycznie powodowało zarejestrowanie w elektronicznej ewidencji czasu pracy takiego wyjścia jako wyjścia służbowego oraz dodatkowo odnotować powyższe opuszczenie zakładu pracy w tradycyjnym zeszycie wyjść służbowych dostępnym na portierni, u pracowników ochrony. Powrót pracownika z wyjścia służbowego do miejsca świadczenia pracy również wymagał, poprzedzonego wciśnięciem przycisku „F1” na czytniku, zarejestrowania poprzez użycie karty magnetycznej.

Pracownik, który uzyskał od przełożonego zwolnienie od pracy w celu załatwienia swoich spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą zawodową, zobowiązany był odpracować czas zwolnienia, a odpracowanie powyższe nie stanowiło pracy w godzinach nadliczbowych (§10 ust. 2). Wychodząc wcześniej z pracy w celach prywatnych i innych niezwiązanych z pracą zawodową, zobowiązany był „odbić się” kartą magnetyczną na czytniku, bez uprzedniego wciskania jakiegokolwiek przycisku. Analogicznie pracownik musiał postąpić wracając jeszcze tego samego dnia do pracy, po załatwieniu swoich spraw osobistych.

W sytuacji, kiedy wcześniejsze wyjście z pracy pracownika (...) S.A. , czy to w celach służbowych, czy prywatnych, przedłużyło się na tyle, że zakończyło się po upływie 8 godziny pracy danego pracownika, ten nie miał obowiązku zjawiać się w miejscu świadczenia pracy tylko po to, by dokonać rejestracji powrotu na czytniku kart magnetycznych.

(**dowód** - Regulamin Pracy(...) (...) -k. 226-251, zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38, A. L. (2)- k. 363-364, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.02:14:27-02:57:38, A. K.- k 591-591v., e-protokół z dnia 13.02.2020r.- min. 01:08:04-01:35:47)

Powódka M. U. swoje obowiązki wykonywała w jednym z budynków biurowych posadowionych na zamkniętym terenie Wydziału (...) S., który mieścił się w I. przy ul (...). Najczęściej do pracy przyjeżdżała samochodem, od dnia 21 października 2015r.- służbowym samochodem marki S. (...) o nr rej. (...), który zgodnie z zawartą z pozwanym umową użytkownika miała prawo wykorzystywać także do celów prywatnych.

Aby znaleźć się w miejscu pracy, powódka zmuszona była wjechać na teren Wydziału (...) S. wjazdem od strony ul. (...), który podlegał kontroli przez służbę ochronną i zabezpieczony był szlabanem. Szlaban otwierał się dopiero po

zbliżeniu przez M. U. magnetycznej karty identyfikacyjnej do umieszczonego przy szlabanie czytnika. W tym samym momencie następowało zarejestrowanie obecności powódki w zakładzie pracy, w elektronicznej ewidencji czasu pracy.

Powódka miała także możliwość dotrzeć do swojego miejsca pracy pieszo, wchodząc najpierw do budynku, w którym mieściła się recepcja i kolejne stanowisko ochrony, wejściem od strony ul. (...), a następnie – będąc już na terenie (...) udając się do usytuowanego w pewnej odległości budynku nr (...), w którym znajdował się jej gabinet oraz gabinet pracownic D. Marketingu i Sprzedaży - E. P. (1) i D. M., podwładnych powódki. W budynku recepcji, znajdował się także czytnik magnetycznych kart identyfikacyjnych, którego pracownicy IKS (...) , wchodzący na teren zakładu pracy wejściem dla pieszych od strony ul. (...), zobowiązani byli użyć. W tym samym budynku, na piętrze, mieściły się gabinety pozostałej części pracowników D. Marketingu i Sprzedaży – podwładnych M. A. J., K. U., M. S. (1), i D. Z..

Potrzeba osobistej styczności powódki urzędującej w budynku nr (...) z podwładnymi pracującymi na piętrze budynku recepcji i vice versa, pociągająca za sobą konieczność przejścia pomiędzy budynkami na terenie Wydziału(...) S., nie wymuszała obowiązku rejestrowania przez w/wym. osoby tych wizyt za pomocą karty identyfikacyjnej.

(dowód - umowa dot. użytkowania samochodu służbowego z dnia 21.10.2015r.-k. B-98 akt osobowych powódki, szkic obiektów usytuowanych w I. przy ul. (...) sporządzony przez świadka D. J. na rozprawie w dniu 12.09.2019r.-k. 359, zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38,D. J.- k. 361v.-363, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.01:13:50-02:03:22)

Choć Regulamin Pracy nakładał na powódkę M. U. oraz podległych jej pracowników D. Marketingu i Sprzedaży obowiązek 8 godzin pracy dziennie pomiędzy godz. 7.00 a 16.30, z zastrzeżeniem, że pracownik powinien rozpocząć pracę najpóźniej o godz. 8.30, to przełożeni powódki, zwłaszcza zaś Członek Zarządu-D. ds. E. P. (2) O., nie wymagał od M. U. oraz od innych podległych mu kierowników D., tzw. menagerów, aby ci pracowali ściśle według wskazań Regulaminu, tj. aby przybywali do pracy punktualnie i pracowali przez pełne 8 godzin dziennie. P. O. w przekazanych kierownikom wytycznych wskazał, że przede wszystkim oczekuje od nich wyników i realizacji powierzonych zadań. Wychodził z założenia, że od kierowników D. należy wymagać więcej niż od szeregowych pracowników: większych kompetencji, większego zmotywowania i zaangażowania, w zamian zaś zostawiał menagerom swobodę w zarządzaniu czasem pracy, tym bardziej, że charakter pracy powódki sprawiał, że nie zawsze była ona w stanie wykonać swoje obowiązki na miejscu, w biurze przy ul. (...), lecz zmuszona była odbywać spotkania z kontrahentami w terenie, często w ich siedzibach mieszczących się poza I.. W takich sytuacjach, kiedy M. U. kończyła dzień pracy po godz. 15.00-16.30 , rzeczą zupełnie jasną i zrozumiałą dla Członka Zarządu-D. ds. E. P. (2) O. stawał się fakt, iż następnego dnia powódka rozpoczynała pracę później niż przewidywał to Regulamin Pracy, rekompensując sobie w ten sposób wydłużoną w czasie pracę na rzecz pozwanego pracodawcy w dniu wcześniejszym.

O skróconym i wydłużonym dniu pracy, bez względu na przyczynę, powódka zawsze informowała P. O.. Odbywało się to telefonicznie lub w drodze wiadomości SMS. Nigdy nie zdarzyło się, by Członek Zarządu-D. ds. E. P. (2) O. kiedykolwiek zakwestionował zasadność późniejszego rozpoczęcia lub wcześniejszego zakończenia dnia pracy przez M. U., nigdy też nie miał uwag co do prawidłowości formalnego zawiadomienia go o powyższym przez powódkę i z tych też względów nigdy nie zlecał przeprowadzenia kontroli czasu pracy powódki. Miał olbrzymie zaufanie do powódki- z czasem przestał od niej wymagać jakiegokolwiek informowania go o wcześniejszych wyjściach powódki z pracy czy też późniejszym rozpoczynaniu przez nią dnia pracy.

Jakichkolwiek uwag co do przestrzegania przez powódkę obowiązującego u pozwanego czasu pracy nie mieli również inni bezpośredni przełożeni M. U.- Kierownicy Wydziału Konfekcjonowania S.- A. K., A. L. (2) i S. K., jak również Prezes Zarządu - D. Naczelnny pozwanej Spółki- (...) oraz Członek Zarządu-D. ds. Operacyjnych –T. M..

(dowód - zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38,D. J.- k. 361v.-363, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.01:13:50-02:03:22, P. O.-k. 366v.367, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 05:21:34-06:00:27 , A. L. (2)- k. 363-364, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.02:14:27-02:57:38, S. K.- k. 365v.-366, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 04:54:55-05:20:48, A. K.- k 591-591v., e-protokół z dnia 13.02.2020r.- min. 01:08:04-01:35:47, D. K.-k.411v-412v., e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 00:04:26-01:01:13,

P. O.-k. 366v.367, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 05:21:34-06:00:27, T. M.- k. 589v.-591, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 00:08:31-01:07:18)

Powódka miała zbliżone do P. O. poglądy na temat zarządzania czasem pracy przez podległych jej pracowników D. Sprzedaży i Marketingu. Choć należeli oni do kręgu szeregowych pracowników administracyjnych, których obowiązywał podstawowy rozkład czasu pracy obejmujący 8 godzin pomiędzy godz. 7.00 a 16.30, z obowiązkiem świadczenia pracy w godzinach od 8.30 do 15.00, to dla powódki -jako koordynującego ich pracę Kierownika w/wym. Działu - istotne znaczenie miało realne wykonanie przez jej podwładnych przypisanych im zadań. O ile pracownik D. Marketingu i Sprzedaży wywiązał się ze swoich obowiązków i zgłaszał powódce potrzebę późniejszego rozpoczęcia dnia pracy lub wcześniejszego wyjścia z pracy w celach prywatnych lub innych niezwiązanych z pracą zawodową, M. U. zgodę na tego rodzaju późniejsze rozpoczęcie pracy lub wcześniejsze zwolnienie z pracy wyrażała. Zgoda powódki na późniejsze rozpoczęcie pracy lub wcześniejsze zwolnienie z pracy przez podległego jej pracownika wyrażana była ustnie i nigdzie nie była odnotowywana.

Powódka nie kontrolowała czasu pracy pracowników D. Marketingu i Sprzedaży. Miała do nich pełne zaufanie, a ciążący na każdym zatrudnionym w pozwanej Spółce wymóg potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz wyjść z zakładu pracy, na czytniku elektronicznym, za pomocą magnetycznej karty identyfikacyjnej, uznawała za wystarczający sposób prawidłowego ewidencjonowania czasu pracy podległych jej pracowników.

Z możliwości późniejszego, tj. po godz. 8.30, rozpoczynania dnia pracy za zgodą powódki korzystała jej podwładna - D. M., zatrudniona w D. Marketingu i Sprzedaż na stanowisku specjalisty ds. marketingu. Podyktowane to było dodatkowym zatrudnieniem D. M., która pracę w(...) (...) starała się godzić z pracą lektora języka niemieckiego w Szkole (...) w I.. Czas zwolnienia z pracy na potrzeby prywatne D. M. starała się odpracować, jednak kontrola czasu pracy pracowników D. Marketingu i Sprzedaży, zarządzona w sierpniu 2018r. przez nowego Członka Zarządu-D. ds. (...) Z. W., wykazała na tym polu pewne deficyty, do czego Sąd powróci w późniejszej części niniejszego uzasadnienia.

D. M. nie jest już pracownikiem (...) S.A. w I.. Łączący ją z pozwanym stosunek pracy uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 31 lipca 2019r.

(dowód- zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38,D. J.- k. 361v.-363, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.01:13:50-02:03:22,D. M.- k. k. 412v.-414, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 01:02:27-01:43:22, D. Z.- k. 414-415,e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min.01:43:25-02:42:18,K. U.- k. 415-416, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 02:43:57-03:31:00, A. J. (1)- k. 416-417v., e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 03:31:11-04:22:30, E. P. (1)- k. 601-604, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min.00:05:24-00:51:05, wykazy czasu pracy pracowników D. Marketingu i Sprzedaży za okres 14.02.2018r.-16.08.2018r.-k.478-545)

W pozwanej Spółce, w D. Marketingu i Sprzedaży, od dnia 16 października 1991r., na stanowisku wykonawczym - „specjalista ds. marketingu i handlu”- w zatrudnieniu pozostaje D. Z.. Do jej obowiązków należała obsługa klienta w zakresie sprzedaży wyrobów solnych, w tym m.in. wystawianie i rozliczanie finansowe zleceń transportowych dla oferujących najniższe ceny podmiotów wykonujących na rzecz pozwanego usługi transportowe- wywóz wyrobów gotowych i towarów solnych, przy zastosowaniu przyjętych w (...) (...) stawek, które nie mogły przekraczać obowiązujących w danym roku i zatwierdzonych przez Członka Zarządu-D. ds. (...) maksymalnych cen w/wym. usług.

Jednym z dostawców usług transportowych dla pozwanego była firma męża D. G. Z., tj. TC G. Z..

D. Z. zlecała m.in. swojemu małżonkowi, w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej, transporty wyrobów i towarów pozwanego pracodawcy, co było faktem znanym zarówno powódce M. U. jako przełożonej D. Z., jak i Zarządowi (...) S.A., a z racji występujących powiązań osobistych pomiędzy zlecającą a dostawcą usługi - objętym szczegółową weryfikacją i nadzorem.

G. Z. wykonywał zlecenia transportowe na rzecz (...) S.A. od 1995r., a D. Z., przez wszystkie lata swojej pracy na stanowisku specjalisty ds. marketingu i handlu w kierowanym przez powódkę D. Marketingu i Sprzedaży,

nigdy nie dopuściła się jakichkolwiek nadużyć w zakresie wyboru dostawcy usługi transportowej i zlecenia jej wykonania przez firmę męża. I choć przeprowadzone w 2013r. przez Biuro (...) S.A. standardowe badanie procesów i procedur w zakresie sprzedaży przez (...) S.A. wyrobów i towarów solnych w roku 2012 nie wykazało na wskazanej płaszczyźnie jakichkolwiek nieprawidłowości, to w Raporcie nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. wskazano na istnienie w procesie wyboru dostawcy i zlecenia realizacji usługi transportowej ryzyka niezachowania zasady obiektywizmu i bezstronności oraz narażenia pozwanej Spółki na straty finansowe i w związku z powyższym zarekomendowano wdrożenia takiego podziału obowiązków, aby w przypadku występowania powiązań rodzinno-osobowych, pracownicy tacy nie dokonywali zleceń i nie rozliczali usług transportowych na rzecz powiązanych z nimi osób i w ten sposób zapewnili swoją niezależności w powyższym procesie.

Powyższe rekomendacje zostały w całości przyjęte przez Prezesa Zarządu – (...) S.A.-D. K. i wdrożone w życie do dnia 31 lipca 2013r. Powódka M. U. miała również pełną ich świadomość. Od tego momentu D. Z. nie zajmowała się już zlecaniem i rozliczaniem jakichkolwiek usług transportowych świadczonych przez ich dostawców na rzecz pozwanej Spółki. Zastąpił ją w tym, również zatrudniony w D. Marketingu i Sprzedaży, A. J. (1)- specjalista ds. sprzedaży, natomiast D. Z., jeżeli sytuacja tego wymagała, wspierała A. J. (1) w ten sposób, że opisywała faktury potwierdzające zakupy usług transportowych dokonane przez A. J. (1), po czym wprowadzała je do odpowiedniego systemu komputerowego. Pomoc D. Z. w powyższym zakresie była potrzebna z tego względu, iż przed audytem(...) (...) z 2013r. zlecenie krajowych usług transportowych w D. Marketingu i Sprzedaży należało do obowiązków dwóch pracowników-właśnie D. Z. i A. J. (1), zaś zmiany w zakresie ich czynności podyktowane zaleceniami zawartymi w Raporcie nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. zwiększyły ilość zadań A. J. (1), który od marca 2013r. jako jedyny zlecał, akceptował i rozliczał krajowe usługi transportowe wykonywane na rzecz pozwanego. W takiej sytuacji wsparcie D. Z. przy czynnościach czysto technicznych okazywało się nieocenione.

Jeśli chodzi o G. Z., to na gruncie współpracy z pozwaną Spółką okazywał się on być bardzo dyspozycyjnym. Dysponował kilkoma samochodami ciężarowymi i podejmował się wykonania usług transportowych na rzecz strony pozwanej, kiedy inne podmioty świadczące tego rodzaju usługi nie były w stanie tego uczynić lub też gdy pojawiła się potrzeba przewiezienia do klienta towarów o znacznej wadze i na paletach, które następnie musiały wrócić do (...) S.A. W takich sytuacjach najlepiej sprawdzały się firmy lokalne, z okolic I., jak firma męża D. Z..

Rok po (...)owskim audycie objętym raportem nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. , Prezes Zarządu - (...) S.A - D. K., zarządzeniem nr 5 z dnia 31 marca 2014r. wdrożył do stosowania w pozwanej Spółce (...). Punkt 8 lit. d przywołanych (...) dotyczący konfliktu interesów i działalności konkurencyjnej stanowił, m.in. iż pracownicy strony pozwanej nie biorą udziału w podejmowaniu decyzji o nawiązaniu stosunków biznesowych z dostawcą, którego właścicielem jest członek rodziny pracownika (...) (...) lub osoba dla niego bliska.

(**dowód** - zakres czynności D. Z.- k 147-153, Raport Biura Audytu(...) (...) nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r.-k.303-305v., zarządzenie (...) Prezesa Zarządu - (...) S.A z dnia 31.03.2014r.-k. 267, Wartości i Z. Postępowania GRUPY (...)” -k. 255-265v., zeznania świadków: D. Z.- k. 414-415,e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min.01:43:25-02:42:18,K. U.- k. 415-416, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 02:43:57-03:31:00, A. J. (1)- k. 416-417v., e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 03:31:11-04:22:30, M. S. (1)-k. 555-556, e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 02:43:56-03:28:22, T. M.- k. 589v.-591, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 00:08:31-01:07:18)

Wiosną 2018r. doszło do pierwszych zmian personalnych w Zarządzie pozwanych (...) S.A w I..

W dniu 23 marca 2018r. ze stanowiska Prezesa odwołany został D. K., a nieco wcześniej ze stanowiska członka Zarządu-D. ds. (...) odwołano bezpośredniego przedłożonego powódki M. P. O..

Od dnia 23 marca 2018r. do dnia 7 maja 2018r. obowiązki Prezesa Zarządu pełnił R. J., a w dniu 7 maja 2018r., stanowisko Prezesa (...) S.A. w I. objął J. G..

Od dnia 5 czerwca 2018r. członkiem Zarządu-D. ds. (...) został Z. W.. Drugim Członkiem Zarządu- D. ds. Operacyjnych - od dnia 1 czerwca 2017r. do dnia 2 lipca 2019r. pozostawał T. M..

(bezsporne, okoliczność znana ex officio)

Powołanie J. G. na stanowisko Prezesa Zarządu (...) S.A. oraz Z. W. na stanowisko Członka Zarządu-D. ds. (...) pociągnęło za sobą zmiany kadrowe na kilku kluczowych stanowiskach w pozwanej Spółce. Objęły one grupę około 8 osób, wieloletnich pracowników zatrudnionych m.in. w Biurze (...) oraz na stanowiskach: pełnomocnika Zarządu ds. higieny i bezpieczeństwa pracy, specjalisty ds. p/poż., specjalisty ds. informacji niejawnych i specjalistów ds. informatyki.

Wszystkim wspomnianym etatowcom pozwany pracodawca lakonicznie i bez uzasadnienia oświadczył, iż nie widzi możliwości dalszej z nimi współpracy i zaoferował rozwiązanie umów o pracę za porozumieniem stron wraz z zapłatą na ich rzecz stosownych odpraw pieniężnych. Pracownicy ci powyższą ofertę pozwanej Spółki przyjęli. Na zwolnione przez nich miejsca pracy pozwany zatrudnił zupełnie inne osoby. Od tego momentu atmosfera w (...) S.A. zaczęła się robić nieprzyjemna. Działające u pozwanego organizacje związkowe w dokonywanych rozsadach personalnych dopatrywały się podłoża politycznego, wymiany wieloletnich, doświadczonych pracowników na ludzi „dobrej zmiany”, związanych lub sympatyzujących z partią „(...)”.

W czerwcu 2018r., strona pozwana zatrudniła w oparciu o umowę zlecenie, na stanowisku doradcy Zarządu, R. K., który zajął się sprzedażą i rentownością realizowanych przez pozwanego umów. Do powódki ze strony pracodawcy zaczęły docierać sygnały wskazujące na jego niezadowolenie z efektywności i jakości pracy M. U..

Zmieniająca się w (...) (...) rzeczywistość, przedstawione wyżej zmiany kadrowe oraz artykułowane wobec powódki przez pozwanego uwagi co do jej pracy spowodowały, iż u M. U. zrodził się strach przed utratą zatrudnienia oraz towarzyszące mu silne przeżycia emocjonalne, które doprowadziły powódkę do depresji. Stała się ona niezdolna do pracy i zmuszona została skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.

(dowód- przesłuchanie powódki M. U.- k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w sposób nieprzerwany od dnia 13 sierpnia 2018r. do dnia 12 lutego 2019r.

W myśl § 14 ust. 1 i 2 obowiązującego u pozwanego Regulaminu Pracy pracownik jest zobowiązany uprzedzić Kierownika komórki organizacyjnej lub komórkę organizacyjną właściwą w sprawach personalnych o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności i okres nieobecności są z góry wiadome lub możliwe do przewidzenia. W razie zaistnienia zaś przyczyn uniemożliwiających stawienie się w pracy, które nie były pracownikowi z góry wiadome lub możliwe do przewidzenia, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić Kierownika komórki organizacyjnej lub komórkę organizacyjną właściwą w sprawach personalnych o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy, osobiście, telefonicznie, listownie lub za pośrednictwem innego środka łączności.

Nieobecność powódki w pracy okresie od dnia 13 sierpnia 2018r. do dnia 12 lutego 2019r., spowodowaną stanem jej zdrowia, usprawiedliwiały następujące zaświadczenia lekarskie:

- zaświadczenie nr 1 - elektroniczne zaświadczenie lekarskie (tzw. e - (...)) obejmujące okres od dnia 13 sierpnia 2018r. do dnia 31 sierpnia 2018r.,

- zaświadczenie nr 2 - zaświadczenie lekarskie w formie papierowej obejmujące okres od dnia 31 sierpnia 2018r. do dnia 25 września 2018r.,

- zaświadczenie nr 3 - zaświadczenie lekarskie w formie papierowej obejmujące okres od dnia 26 września 2018r. do dnia 23 października 2018r.,

- zaświadczenie nr 4 - zaświadczenie lekarskie w formie papierowej obejmujące okres od dnia 24 października 2018r. do dnia 23 listopada 2018r.,

- zaświadczenie nr 5 - zaświadczenie lekarskie w formie papierowej obejmujące okres od dnia 24 listopada 2018r. do dnia 21 grudnia 2018r.,

- zaświadczenie nr 6 - elektroniczne zaświadczenie lekarskie (tzw. e - (...)) obejmujące okres od dnia 22 grudnia 2018r. do dnia 22 stycznia 2019r.,

- zaświadczenie nr 7 - elektroniczne zaświadczenie lekarskie (tzw. e - (...)) obejmujące okres od dnia 23 stycznia 2019r. do dnia 12 lutego 2019r.

O swojej nieobecności w pracy potwierdzonej papierowym zaświadczeniem lekarskim nr 2, powódka poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego - Członka Zarządu-D. ds. E. Z. W. w drodze wiadomości e-mail wysłanej w poniedziałek, dnia 3 września 2018r., o godz. 6.45, o następującej treści: „Dzień dobry Panie Prezesie, informuję, że nie będę dziś w pracy. Jestem na zwolnieniu lekarskim. Pozdrawiam. M. U..” Ta sama wiadomość została wysłana przez powódkę do Kierownika ds. (...) Personelem - S. L. oraz do podwładnych powódki z D. Marketingu i Sprzedaży- D. M., K. U. i A. J. (1).

Zaświadczenie lekarskie obejmujące okres niezdolności powódki do pracy w dniach 31 sierpnia 2018r. - 25 września 2018r. wpłynęło fizycznie do pozwanego w dniu 5 września 2018r.

O kolejnych okresach niezdolności do pracy spowodowanych chorobą i potwierdzonych zaświadczeniem lekarskim nr 3 w formie papierowej, obejmującym okres od dnia 26 września 2018r. do dnia 23 października 2018r. oraz papierowym zaświadczeniem nr 4, obejmującym okres od dnia 24 października 2018r. do dnia 23 listopada 2018r., M. U. informowała pracodawcę również drogą elektroniczną.

Odpowiednio w dniu 26 września 2018r., o godz. 7.07 oraz w dniu 24 października 2018r. ,o godz. 7.08, wysłała do Z. W. oraz do wiadomości Kierownika ds. (...) Personelem - S. L. i do podległych sobie pracowników- D. M., K. U., D. Z., E. P. (1), M. S. (1) i A. J. (1) wiadomości następującej treści: „Dzień dobry Panie Prezesie, informuję, iż nie będzie mnie dziś w pracy. Mam zwolnienie lekarskie do 23.10.2018r. Pozdrawiam. M. U..” oraz Dzień dobry Panie Prezesie, informuję, iż nie będzie mnie dziś w pracy. Mam zwolnienie lekarskie do 23.11.2018r. Pozdrawiam. M. U..”

Zaświadczenie lekarskie nr 3 i 4 wpłynęły fizycznie do pozwanego odpowiednio w dniach 1 października 2018r. oraz 29 października 2018r.

Papierowe zaświadczenie lekarskie nr 5, obejmujące okres niezdolności powódki do pracy w dniach 24 listopada 2018r.- 21 grudnia 2018r. dotarło fizycznie do pozwanej Spółki w dniu 29 listopada 2018r. Powódka poinformowała o nieobecności potwierdzonej powyższym zaświadczeniem w ciągu 2 dni, w drodze wiadomości SMS wysłanej z telefonu służbowego do Kierownika ds. (...) Personelem - S. L..

Elektroniczne zaświadczenia lekarskie powódki o nr 1, 6 i 7 wpłynęły do pozwanego pracodawcy bezzwłocznie, w dniu ich wystawienia, tj. odpowiednio dnia 13 sierpnia 2018r., 21 grudnia 2018r. i 22 stycznia 2019r.

(dowód- Regulamin Pracy-k. 232-233, zestawienie nieobecności powódki w okresie 13.08.2018r.-12.02.2019r.- k. 281, wiadomość e-mail z dnia 3.-9.2018r.-k. 278, pozostałe wiadomości e-mail-k. 279-280, zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38, D. J.- k. 361v.-363, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.01:13:50-02:03:22, C. W.- k. 553v.-554v., e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 01:51:57-02:17:23, K. U.-k. 415-416, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 02:43:57-03:31:00, M. S. (1)-k. 555-556, e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min.02:43:56-03:28:22, D. Z.- k. 414-415, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min.01:43:25-02:42:18, A. J. (1)- k. 416-417v., e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 03:31:11-04:22:30, przesłuchanie powódki M. U.-k. k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

Ani pracodawca, zwłaszcza zaś pracownicy D. Kadr, ani podwładni M. U. z D. Marketingu i Sprzedaży nie mieli żadnych trudności w skomunikowaniu się z przebywającą na długotrwałym zwolnieniu lekarskim powódką. Stan zdrowia powódki był im doskonale znany.

W początkowym okresie nieobecności powódki podlegli jej pracownicy część przypisanych im do wykonania zadań ustalali i wykonywali po wcześniejszej konsultacji z M. U., a następnie, jeszcze w sierpniu 2018r., Członek Zarządu-D. ds. E. Z. W. wyznaczył do zastępowania powódki na stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży zatrudnioną w/wym. Dziale specjalistkę ds. handlowych- K. U..

Powyższe działania zostały podjęte w celu zapobieżenia dezorganizacji pracy w D., którego Kierownik z powodu stanu zdrowia korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

Niezależnie od powyższego D. Marketingu i Sprzedaży od czerwca 2018r. był wspierany przez wspomnianego wcześniej doradcę Zarządu ds. sprzedaży - R. K., zaś pod koniec 2018r. strona pozwana uruchomiła rekrutację na stanowisko zajmowane nadal przez powódkę, tj. na stanowisko Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, w wyniku której w lutym 2019r. pozwana Spółka zatrudniła na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku p.o. Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, M. T..

Doradca Zarządu R. K. nadal pracuje w (...) S.A- w styczniu 2020r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na stanowisku D. ds. sprzedaży.

(dowód- zeznania świadków: S. L.- k.360v.-361v., e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min. 00:04:52-01:13:38, D. J.- k. 361v.-363, e-protokół z dnia 12.09.2019r.-min.01:13:50-02:03:22, K. U.- k. 415-416, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 02:43:57-03:31:00, M. S. (1)-k. 555-556, e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min.02:43:56-03:28:22, T. M.- k. 589v.-591, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 00:08:31-01:07:18, Z. W.- k. 551-553v., e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 00:01:17-01:49:47, R. K.-k. 591v.-592, e-protokół z dnia 13.02.2020r.-min. 01:36:38-02:02:54, przesłuchanie powódki M. U.-k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

Podczas nieobecności powódki M. U. w pracy, w sierpniu 2018r., jej bezpośredni przełożony - Członek Zarządu- D. ds. (...) Z. W. zarządził przeprowadzenie kontroli czasu pracy wszystkich pracowników podległego powódkę D. Marketingu i Sprzedaży, w tym także czasu pracy powódki. Zarządzona kontrola czasu pracy objęła okres od dnia 14 lutego 2018r. do dnia 16 sierpnia 2018r. D. Z. W. dokonał również analizy umów realizowanych przez pozwaną Spółkę, w tym umów zawartych w 2015r. z (...) S. P. - Spółka Jawna w B. i z Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T. oraz dotarł do raportu pokontrolnego z dnia 19 stycznia 2018r. sporządzonego przez Biuro

Audytu, (...) S.A., a dotyczące m.in. badania procesów i procedur biznesowych w (...) S.A. w I. w latach 2015-2016. Zainteresował się także przestrzeganiem przez pracowników D. Marketingu i Sprzedaży (...), wdrożonych do stosowania w pozwanej Spółce zarządzeniem (...) Prezesa Zarządu -D. Naczelnego z dnia 31 marca 2014r.

Podjęte przez Z. W. działania ujawniły, iż zawarte w 2015r. - i nadal realizowane przez pozwaną Spółkę - ramowe kontrakty wysokokwotowe z firmami (...) i (...), których przedmiotem było odebranie soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W. oraz wykonanie usługi suszenia i konfekcjonowania soli, a których wartość przekraczała 200.000,00zł., zostały zawarte z pominięciem trybu pełnego postępowania zakupowego i bez uprzedniej zgody Zarządu (...) S.A. wyrażonej w formie uchwały i że stojąca za w/wwym. umowami powódka nie wystąpiła w ogóle z wnioskiem na posiedzenie Zarządu w celu uzyskania tejże zgody.

Dalej okazało się, że w okresie ostatnich 6 miesięcy, tj. od dnia 14 lutego 2018r.do dnia 16 sierpnia 2018r., powódka spóźniała się do pracy oraz opuszczała stanowisko pracy wcześniej, niż po upływie wymaganych 8 godzin pracy, nie nadzorowała także czasu pracy podległego jej pracownika D. Marketingu i Sprzedaży - D. M., która w tym samym okresie czasu, tj. od dnia 14 lutego 2018r.do dnia 16 sierpnia 2018r., pracę rozpoczynała niepunktualnie, bo z opóźnieniem, a brakujący czas pracy w wymiarze ponad 40 godzin nie został przez D. M. odpracowany.

Niezależnie od powyższego Członek Zarządu-D. ds. E. Z. W. uznał, że powódka nie podjęła żadnych działań zmierzających do wyeliminowania konfliktu interesów pomiędzy zlecającą usługi transportowe na rzecz pozwanej Spółki (...) a dostawcą takich usług - mężem pracownicy IKS (...) - G. Z., czym złamała wewnętrzne regulacje zawarte w (...).

W efekcie doszedł do wniosku, że nie może mieć do M. U. zaufania. Wysłał do niej, przebywającej na zwolnieniu lekarskim, w charakterze emisariusza Członka Zarządu-D. ds. Operacyjnych- T. M., aby ten nakłonił powódkę do wyrażenia zgody na rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę za porozumieniem stron. Dodatkowo pozwany pracodawca zaoferował także M. U. zapłatę świadczenia pieniężnego w wysokości odpowiadającej jej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę.

Powódka powyższą propozycję pozwanej Spółki odrzuciła. Uznała ją za zupełnie niezrozumiałą i głęboko krzywdzącą. W przeciwieństwie do pracodawcy, M. U. nie dostrzegała jakichkolwiek przeszkód, by kontynuować swoje zatrudnienie w (...) S.A. i realizować swoje dotychczasowe zadania.

Podwładna powódki- D. M., za naruszenie czasu pracy, została ukarana przez pozwanego porządkową karą nagany, pozbawiona premii i zobowiązana do odpracowani brakujących 40 godzin, natomiast z D. Z. pracodawca zamierzał rozwiązać stosunek pracy.

O ile D. M. odpracowała wskazane 40 godzin, o tyle D. Z.-mimo pierwotnych zamiarów pozwanego- nie została zwolniona z pracy. Ujęła D. ds. E. Z. W. wyrażoną skruchą, a mąż D. G. Z., widząc, iż żonie zależy na zatrudnieniu w (...) S.A., po 25 latach współpracy z pozwanym, dobrowolnie zrezygnował ze świadczenia na jego rzecz usług transportowych.

(dowód - (...) S.A.-k. 166-182,zeznania świadków: Z. W.- k. 551-553v., e-protokół z dnia 14.11.2019r.-min. 00:01:17-01:49:47, D. Z.- k. 414-415,e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min.01:43:25-02:42:18, D. M.- k. 412v.-414, e-protokół z dnia 16.09.2019r.-min. 01:02:27-01:43:22, przesłuchanie powódki M. U.-k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

W dniu 28 listopada 2018r. pozwany pracodawca zwrócił się do czterech działających na terenie (...) S.A. w I. organizacji związkowych o podanie informacji, czy M. U. korzysta z ich obrony w zakresie swoich praw pracowniczych w indywidualnej sprawie dotyczącej stosunku pracy.

W dniu 30 listopada 2018r. uzyskał odpowiedź, że powódka korzysta z obrony w/wym. praw pracowniczych przez Związek Zawodowy (...) w (...) S.A.

Obronę powódki w piśmie z dnia 3 grudnia 2018r. zapowiedział także Zarząd (...) w Polsce w (...) S.A.

(dowód- pisma pozwanego do organizacji związkowych z dnia 28.11.2018r.-k.C-1-6 akt osobowych powódki)

Pismem z dnia 4 lutego 2019r. strona pozwana zawiadomiła w/wym. organizacje związkowe o zamiarze rozwiązania z powódką M. U. umowy o pracę na czas nieokreślony, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując całkowitą utratę zaufania wobec powódki spowodowaną 5 okolicznościami:

1. nieprzestrzeganiem przez powódkę, przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, procedur wewnętrznych obowiązujących w Spółce poprzez:

a) niestosowanie się do zapisów Pisma Okólnego Prezesa Zarządu- D. Naczelnego z dnia 2 lipca 2007r. (wraz z aneksem nr (...)) w sprawie wprowadzenia zasad przedstawiania spraw na posiedzenia Zarządu (...) S.A. oraz formy przygotowania materiałów przez komórki organizacyjne Spółki na posiedzenia Zarządu (...) S.A.(w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) § 1 ust. 2 i 7 Pisma Okólnego):

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 7 Regulaminu Zarządu (...) S.A., zgodnie z którym czynności skutkujące powstaniem dla Spółki zobowiązania o wartości powyżej 200.000,00zł. muszą być podejmowane w trybie Uchwały Zarządu oraz

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 3 Regulaminu Zarządu (...) S.A. w związku z § 9 ust. 14 pkt 15 Statutu (...) S.A.- zgodnie z którym Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podjęcie czynności (w tym zawarcie umowy) powodującej powstanie dla Spółki zobowiązania przekraczającego 20% kapitału zakładowego,

b) niestosowanie Procedury (...) obowiązującej w Spółce w zakresie obowiązku wyboru dostawców usługi polegającej na suszeniu i konfekcjonowaniu wyrobów solnych, bez zastosowania jakiegokolwiek trybu postępowania przewidzianego procedurą;

2. nieprzestrzeganiem czasu pracy ustalonego u Pracodawcy i niewykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową oraz nieprzestrzeganie postanowień Regulaminu Pracy, ustalonego porządku oraz wewnętrznych regulacji (§ 4 ust. 2 i 3 Regulaminu Pracy),czego przejawem jest notoryczne niepunktualne rozpoczynanie pracy oraz samowolne opuszczanie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi (§ 17 ust. 1 pkt 1.1. i § 12 ust. 3 Regulaminu Pracy),

3. brakiem nadzoru nad czasem pracy podległych pracowników (§10 ust. 2 Regulaminu Pracy), którzy nie przestrzegali w tym zakresie Regulaminu Pracy,

4. nieinformowaniem Pracodawcy o przyczynie nieobecności i okresie jej dalszego trwania w terminie przewidzianym w Regulaminie Pracy (§ 14 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy),

5. nieprzestrzeganiem wewnętrznych „Wartości i zasad postępowania GRUPY (...)” w zakresie dbania o przestrzeganie Wartości poprzez podległych pracowników i współpracowników i niewyeliminowanie konfliktu interesów pomiędzy pracownikiem podległym powódce a dostawcą usługi transportowej będącym członkiem rodziny tego pracownika.

Powyższe pismo pozwanego dnia 4 lutego 2019r., zostało doręczone Przewodniczącemu Zarządu (...) w Polsce w (...) S.A. i Przewodniczącemu Związku Zawodowego (...) w (...) S.A. wraz z pouczeniem o możliwości zgłoszenia w terminie 5 dni od otrzymania niniejszego zawiadomienia zastrzeżeń co do zasadności planowanego wypowiedzenia.

Związek Zawodowy (...) w Polsce w (...) S.A pismem z dnia 7 lutego 2019r., doręczonym pozwanemu pracodawcy w tym samym dniu, wyraził negatywną opinię w przedmiocie zamiaru rozwiązania z powódką umowy o pracę za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia, z uwagi na bezzasadność

przedstawionych zarzutów, natomiast Związek Zawodowy (...) w (...) S.A. w piśmie z dnia 8 lutego 2019r. , powołując się na długoletni staż pracy powódki, jej wiedzę i doświadczenie, zwrócił się do pozwanego z prośbą o rozważenie możliwości powierzenia M. U. innego stanowiska pracy w pozwanej Spółce

(dowód - pismo pozwanego o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem dnia 4.02.2019r.- k.C-7, k. C-13 akt osobowych powódki , pismo organizacji związkowej z dnia 7.02.2018r.i z dnia 8.02.2019r.-k. C-8 i C-14 akt osobowych powódki)

Przebywająca od dnia 13 sierpnia 2018r. na zwolnieniu lekarskim powódka podjęła decyzję o powrocie do pracy w dniu 12 lutego 2019r.

W dniu 11 lutego 2019r. przeszła badania okresowe i kontrolne w Przychodni (...) w I., uzyskała orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży i w dniu 12 lutego 2019r. pojawiła się w miejscu pracy. Po kilku minutach powódka została wezwana telefonicznie do stawiennictwa u swojego bezpośredniego przełożonego - Członka Zarządu- D. ds. (...) Z. W., co też uczyniła.

Z. W., w towarzystwie (...), wręczył M. U. pismo opatrzone datą 11 lutego 2019r., które zawierało oświadczenie (...) S.A. w I. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

(dowód- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11.02.2019r. - k. 18-22 oraz k. C-15 akt osobowych powódki, przesłuchania powódki M. U.-k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

Jako przyczynę rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę pozwany wskazał całkowitą utratę zaufania pracodawcy wobec powódki spowodowaną 5 okolicznościami, które pokrywały się z przyczynami zamierzonego przez pozwaną Spółkę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, przedstawionymi w pismach z dnia 4 lutego 2019r., skierowanych do Przewodniczącego Zarządu (...) w Polsce w (...) S.A. i do Przewodniczącego Związku Zawodowego (...) w (...) S.A.

(dowód- wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11.02.2019r. - k. 18-22 oraz k. C-15 akt osobowych powódki)

Po doręczeniu M. U. wypowiedzenia umowy o pracę, pracodawca w dniach od 13 lutego 2019r. do dnia 1 kwietnia 2019r. udzielił powódkę przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, a w pozostałym okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 2 kwietnia 2019r. do dnia 31 maja 2019r.-zwolnił ją z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

(dowód - wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 11.02.2019r. - k. 18-22 oraz k. C-15 akt osobowych powódki, przesłuchanie M. U.-k.631-633, e-protokół z dnia 25.06.2020r.-min. 01:09:14-02:40:37)

Umowa o pracę łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 maja 2019r.

(bezsporne)

Wynagrodzenie powódki obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło (...). brutto miesięcznie.

(dowód - informacja pozwanego z dnia 8.05.2019r.- k. 102)

Aktualnie M. U. ma 46 lat. Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, w toku niniejszego procesu, znalazła zatrudnienie w (...) S.A. i nie jest już zainteresowana powrotem do pracy w pozwanych (...) S.A. w I..

(bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki. Dowody te, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd ocenił zgodnie z treścią art. 245 k.p.c., uznał je za oczywiste i wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, a ich treść i autentyczność, za wyjątkiem tabelarycznego zestawienia czasu pracy powódki oraz jej podwładnej -D. M. w okresie od dnia 14 lutego 2018r. do dnia 16 sierpnia 2018r., nie były przez żadną ze stron procesu kwestionowane. Strona powodowa miała wątpliwości co do rzetelności wskazanych wyżej zestawień czasu pracy, podnosiła, iż jako nieodpowiadające prawdzie posłużyły one pozwanemu pracodawcy do sformułowania przyczyny nr 2 i 3 wypowiedzenia umowy o pracę, jednak Sąd, dokonując analizy zapisów godzin rozpoczynania i kończenia przez powódkę i D. M. dnia pracy oraz czasu trwania ich pracy w okresie od dnia 14 lutego 2018r. do dnia 16 sierpnia 2018r. ujętych w formie tabel (k. 252-254 oraz k. 479-479v.) porównał je z - przedłożonymi przez pozwanego na wniosek strony powodowej - danymi zawartymi w pliku bazowym funkcjonującego u pozwanego systemu (...) i nie dopatrzył się jakichkolwiek odstępstw czy przekłamań. W konsekwencji zestawienie czasu pracy M. U. i D. M. za okres od dnia 14 lutego do dnia 16 sierpnia 2018r. (k. 252-254 oraz k. 479-479v.) uznał za prawdziwe i rzetelne.

Jeśli chodzi o treść dokumentu z dnia 11 lutego 2019r. obejmującego oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem- w ocenie Sądu- co do przyczyny wskazanej w punkcie 4, w powiązaniu z przedstawionym przez pozwanego uzasadnieniem, to treść ta nie była ani do końca jasna i precyzyjna, ani oczywista i przez to wzbudziła wątpliwości zarówno Sądu, jak i powódki, która swoje obiekcje w tym zakresie wyartykułowała podczas przesłuchania w charakterze strony na rozprawie w dniu 25 czerwca 2020r. Pozostałe przyczyny całkowitej utraty zaufania pozwanego wobec powódki, które legły u podstaw wypowiedzenia umowy o pracę, a które sformułowane zostały w punktach 1, 2, 3 i 5 zdawały się być zrozumiałe dla M. U. oraz czytelne i klarowne dla Sądu, jednak przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż w części okazały się one nieprawdziwe, w części zaś nie na tyle zasadne, by usprawiedliwiały nawet zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, jakim jest rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: S. L., D. J., A. S. (3), A. J. (2), A. L. (2), S. K., P. O., D. K., D. M., D. Z., K. U., A. J. (1), Z. W., C. W., P. S., M. S. (1), M. W., T. M., A. K., R. K., A. C., M. S. (2), E. P. (1) i J. G., a także powódki M. U. w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym.

Zeznania te okazały się jasne i zrozumiałe, choć zeznania świadków- członków tzw. nowego Zarządu pozwanej Spółki- (...) i J. G. nie korespondowały z treścią zgromadzonych w sprawie dokumentów, zwłaszcza z treścią raportu pokontrolnego z dnia 19 stycznia 2018r. Biura Audytu, (...) S.A. dotyczącego m.in. badania procesów i procedur biznesowych w (...) S.A. w I. w latach 2015-2016 oraz raportu nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. dotyczącego procesów i procedur w zakresie sprzedaży przez (...) S.A. wyrobów i towarów solnych w roku 2012.

Zeznania świadków Z. W. i J. G. oscylujące wokół okoliczności i przyczyn wypowiedzenia M. U. umowy o pracę, miały się w swojej treści z zeznaniami innego członka Zarządu pozwanej Spółki- (...) ds. Operacyjnych -T. M.. Biorąc pod uwagę treść przeanalizowanych przez Sąd dokumentów oraz w szczególności zeznania świadków - D. M., D. Z., K. U., A. J. (1), M. S. (1) i E. P. (1) -pracowników D. Marketingu i Sprzedaży, podwładnych powódki, Sąd doszedł do przekonania, iż zeznania świadka T. M. odpowiadały prawdzie i że wskazane w oświadczeniu pozwanego z dnia 11 lutego 2019r. przyczyny całkowitej utraty zaufania pracodawcy wobec powódki, które doprowadziły do wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę były takie, jak zeznał T. M.- nierzeczywiste i niezasadne.

Sąd przeprowadził również dowód z zeznań świadków A. C. oraz M. W., jednak zeznania tej ostatniej niewiele wniosły do sprawy, zaś zeznania świadka A. C. okazały się nieprzydatne dla rozstrzygnięcia analizowanej sprawy z uwagi na fakt, iż w/wym. nie posiadał istotnej wiedzy na okoliczności, na jakie zostały zawnioskowany do przesłuchania, a mianowicie- na okoliczność przyczyn wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

Za przekonujące i wiarygodne Sąd uznał również zeznania przesłuchanej w charakterze strony powódki M. U. i choć ostatecznie przeprowadzone in casu postępowanie dowodowe nie dało podstaw do przyjęcia, że u podstaw wypowiedzenia jej umowy o pracę leżała chęć czy konieczność obsadzenia zajmowanego przez powódkę stanowiska Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży przez osobę związaną lub sympatyzującą z (...) -em, to nie może zniknąć z pola widzenia fakt, że rozwiązanie długotrwałego, bo łączącego strony od 18 lat, stosunku pracy i zakończenie z inicjatywy pracodawcy harmonijnie dotychczas przebiegającego zatrudnienia powódki, nastąpiło częściowo z przyczyn nieprawdziwych, a częściowo z przyczyn merytorycznie niezasadnych- błahych lub odmiennie, na korzyść powódki, ocenianych przez poprzedni Zarząd (...) S.A, zwłaszcza przez bezpośredniego przełożonego M. D. ds. (...)P. O..

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było zasadne i jako takie podlegało uwzględnieniu w całości.

Podstawą prawną dochodzonego ostatecznie przez powódkę M. U. odszkodowania był art. 45 § 1 k.p., który stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Powódka zarzuciła, iż dokonane przez pozwanego pismem z dnia 11 lutego 2019r. rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony za 3-miesięcznym wypowiedzeniem opierało się na nieprawdziwych, bo wykreowanych na potrzeby zwolnienia miejsca pracy zarzutach, było także niezasadne merytorycznie, gdyż nieoparte żadnymi rzeczowymi argumentami.

W tej sytuacji Sąd zobowiązany był ustalić, czy pozwane (...) S.A. w I., dokonując wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę, z zastosowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, uczyniły to: po pierwsze- w sposób prawidłowy, a więc czy samo wypowiedzenie spełniało wymogi formalne, a po drugie- czy podane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były konkretne i rzeczywiste oraz zasadne, na co - chociażby w wyroku z dnia 4 grudnia 1997r., sygn. akt I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598- uwagę zwracał Sąd Najwyższy.

Odnośnie kwestii formalnych Sąd kierował się treścią art. 30 § 3 k.p., który stanowi, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno nastąpić na piśmie, a w myśl art. 30 § 4 k.p.- zawierać także przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być również zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Analiza oświadczenia pracodawcy z dnia 11 lutego 2019r. o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem wykazała, iż od strony formalnej dokonane przez pozwanego rozwiązanie stosunku pracy było prawidłowe, nie naruszało także art. 38 k.p. albowiem (...) S.A. o zamiarze wypowiedzenia M. U. umowy o pracę zawiadomiło na piśmie reprezentujące powódkę zakładowe organizacje związkowe, tj. Związek Zawodowy (...) w Polsce w (...) S.A oraz Związek Zawodowy (...) w (...) S.A., te natomiast w przewidzianym w art. 38 § 2 k.p. 5-dniowym terminie zgłosiły pracodawcy umotywowane zastrzeżenia, natomiast decyzja w sprawie wypowiedzenia została podjęta przez stronę pozwaną po rozpatrzeniu w/wym. stanowisk organizacji związkowych.

Skoro rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy za wypowiedzeniem było prawidłowe pod względem formalnym w świetle art. 30 § 2-5 k.p. i nie naruszyło przepisów dotyczących trybu wypowiedzania umowy o pracę, zatem kolejnym krokiem Sądu stało się dokonanie- w oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe- oceny zasadności wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd zobligowany był skontrolować wypowiedzenie w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 11 lutego 2019r., mając na uwadze wymóg, iż pracodawca nie może, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, uzupełniać

wypowiedzenia, ani powoływać się na inne przyczyny niż te wskazane w wypowiedzeniu. Oznacza to, że przyczyny podane pracownikowi w wypowiedzeniu umowy o pracę, zakreślały granice jego sądowej kontroli.

W ocenie Sądu treść zaofiarowanych przez strony dowodów z dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki M. U. w charakterze strony, wykazały, iż wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia okazały się chybione- w części nieprawdziwe, a w części niezasadne, na co Sąd już kilkakrotnie w niniejszym uzasadnieniu zwracał uwagę.

Z treści oświadczenia woli (...) S.A. z dnia 11 lutego 2019r. wynikało, iż przyczyną wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na czas nieokreślony była całkowita utrata zaufania pracodawcy wobec powódki podyktowana 5 wskazanymi okolicznościami, które także były już w niniejszym uzasadnieniu przywoływane.

Utrata zaufania do pracownika może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach jest usprawiedliwiona w tym znaczeniu, że od pracodawcy nie można wymagać, by nadal darzył pracownika niezbędnym zaufaniem. 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. Zachowanie pracownika będące przyczyną utraty zaufania nie musi być zawinione przez pracownika. Jeżeli postawa pracownika i jego stosunek do obowiązków pracowniczych, które w procesie pracy podlegają ocenie pracodawcy, pozwolą pracodawcy zwątpić w zaufanie, jakim obdarzył on pracownika i będzie to miało umocowanie w konkretnych i rzeczywistych faktach, to wówczas utrata zaufania zawsze stanowi wystarczającą podstawę do rozwiązania stosunku pracy, tym bardziej że wypowiedzenie, jako zwykły sposób rozwiązania bezterminowej umowy o pracę, nie wymaga powoływania się przez pracodawcę na przyczyny o szczególnej wadze czy nadzwyczajnej doniosłości.

Zadanie Sądu w przedmiotowej sprawie sprowadzało się zatem do ustalenia i oceny, czy 5 okoliczności przywołanych w oświadczeniu pozwanego z dnia 11 lutego 2019r. faktycznie miało miejsce i czy były one na tyle naganne, że uniemożliwiały pracodawcy dalsze darzenie powódki M. U. zaufaniem i zatrudnianie jej na dotychczasowym stanowisku Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę spoczywał na stronie pozwanej, ta jednak – zdaniem Sądu – w drodze przywołanych we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia dowodów z dokumentów oraz poprzez zeznania świadków- nie wykazała, w sposób przekonujący i wystarczający, prawdziwości i zasadności przyczyn utraty zaufania wobec powódki.

Jeśli chodzi o pierwszą przyczynę utraty zaufania pozwanego wobec M. U., tj. nieprzestrzeganie przez powódkę, przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, procedur wewnętrznych obowiązujących w Spółce poprzez: a) niestosowanie się do zapisów Pisma Okólnego Prezesa Zarządu- D. Naczelnego z dnia 2 lipca 2007r. (wraz z aneksem nr (...)) w sprawie wprowadzenia zasad przedstawiania spraw na posiedzenia Zarządu (...) S.A. oraz formy przygotowania materiałów przez komórki organizacyjne Spółki na posiedzenia Zarządu (...) S.A.(w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) § 1 ust. 2 i 7 Pisma Okólnego):

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 7 Regulaminu Zarządu (...) S.A., zgodnie z którym czynności skutkujące powstaniem dla Spółki zobowiązania o wartości powyżej 200.000,00zł. muszą być podejmowane w trybie Uchwały Zarządu oraz

- w związku z § 5 ust. 4 pkt 3 Regulaminu Zarządu (...) S.A. w związku z § 9 ust. 14 pkt 15 Statutu (...) S.A.- zgodnie z którym Rada Nadzorcza wyraża zgodę na podjęcie czynności (w tym zawarcie umowy) powodującej powstanie dla Spółki zobowiązania przekraczającego 20% kapitału zakładowego oraz b) niestosowanie Procedury (...) obowiązującej w Spółce w zakresie obowiązku wyboru dostawców usługi polegającej na suszeniu i konfekcjonowaniu wyrobów solnych, bez zastosowania jakiegokolwiek trybu postępowania przewidzianego procedurą, to - w ocenie Sądu- należało zwrócić uwagę na kilka aspektów.

Pierwszy aspekt- nie odpowiadał prawdzie fakt, iż powódka wybierając w 2015r. firmy (...) i (...) jako dostawców usługi odbioru soli wypadowej oraz suszenia i konfekcjonowania wyrobów solnych, złamała obowiązującą u pozwanego Procedurę (...) (...), wydanie 12, w ten sposób, że nie zastosowała jakiegokolwiek trybu postępowania przewidzianego procedurą.

Należy podkreślić, iż wiosną 2015r. pozwanej Spółce zaczęły kończyć się możliwości przechowywania i przerabiania we własnym zakresie wolumentów soli wypadowej pochodzącej z (...) S.A. we W. i by zapewnić dalsze wywiązywanie się z umowy zawartej z (...) Spółką, pozwany zmuszony był poszukiwać wsparcia u innych podmiotów, które zgodziłyby się odbierać, przechowywać i przerabiać, choć część, wspomnianej soli wypadowej z (...) -u. Sprawa była pilna, o szczególnym znaczeniu dla interesów (...) (...) i dlatego też osobiście zaangażowali się w nią ówczesny Prezes Zarządu-D. Naczelnego - D. K. oraz bezpośredni przełożony powódki - Członek Zarządu-D. ds. (...) P. O.. To oni wraz z M. U. bezpośrednio uczestniczyli w negocjacjach z (...)em i (...) -em, mieli świadomość, iż wartość szacunkowa nabywanej usługi przekracza 200.000,00zł. netto i w pełni akceptowali odstąpienie od przewidzianego w Procedurze (...) trybu pełnego postępowania zakupowego oraz wyrażali zgodę na zakup od wskazanego dostawcy, który stanowił odstępstwo od standardowego trybu postępowania zakupowego i uregulowany był w Procedurze (...), w § 26. Na zastosowanie w kontraktach z (...)em i (...) -em zakupu „ze wskazaniem”, a więc zakupu w trybie przewidzianym w przywołanym § 26 Procedury (...), uwagę zwrócił także audytor z Biura Audytu, (...) S.A., który w 2017r. przeprowadził standardową kontrolę obejmującą badanie procesów i procedur biznesowych w (...) S.A. w I. w latach 2015-2017. Co istotne, zastosowany przy nabyciu usług firm (...) i (...) tryb zakupu „ze wskazaniem” nie został uznany przez audytora za nieprawidłowy, lecz sprowokował zawarte w protokole pokontrolnym rekomendację, czyli zalecenia, w tym te dotyczące stosowania w przyszłości trybu pełnego postępowania zakupowego dla postępowań o wartości powyżej 200.000,00zł. Rekomendacje powyższe zostały przez pozwaną Spółkę przyjęte, zawarte w (...)em i (...) -em umowy były przez trzy lata, od roku 2015 do roku 2018 - z korzyścią dla pozwanego - realizowane i w żaden sposób nie można przyjąć, iż powódka nie zastosowała przy wyborze w/wym. dostawców usług jakiegokolwiek trybu postępowania przewidzianego Procedurą (...) - zastosowała bowiem tryb „ze wskazaniem” określony w § 26 przywołanej Procedury. Oznacza to - zdaniem Sądu - iż podana w punkcie 1-b oświadczenia pracodawcy z dnia 11 lutego 2019r. o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna wypowiedzenia była nieprawdziwa, a tym samym usprawiedliwiająca dochodzenie przez M. U. roszczenia odszkodowawczego przewidzianego w art. 45 k.p.

Prawdziwa, bo bezsporna, okazała się natomiast przyczyna wskazana w punkcie 1 lit. a) pisma pozwanego z dnia 11 lutego 2019r.

Powódka przyznała, że jako Kierownik D. Marketingu i Sprzedaży, negocjujący z Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T. i (...) S. P. - Spółką Jawną w B., umowy skutkujące dla pozwanego powstaniem zobowiązania o wartości przekraczającej 200.000,00zł., nie zastosowała wewnętrznych procedur, tj. Pisma Okólnego Prezesa Zarządu- D. Naczelnego z dnia 2 lipca 2007r. (wraz z aneksem nr (...)) w sprawie wprowadzenia zasad przedstawiania spraw na posiedzenia Zarządu (...) S.A. oraz formy przygotowania materiałów przez komórki organizacyjne Spółki na posiedzenia Zarządu (...) S.A. (w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) § 1 ust. 2 i 7 Pisma Okólnego), w związku z § 5 ust. 4 pkt 7 Regulaminu Zarządu (...) S.A., i nie przedłożyła wniosku o podjęcie przez Zarząd Spółki uchwały w przedmiocie wyrażenie zgody na zawarcie z (...)em i (...) -em umów wysokokwotowych, czyli o wartości przekraczającej 200.000,00zł. Jednak ani M. U., ani żaden z przesłuchanych świadków, w tym D. K. i P. O., nie byli w stanie odpowiedzieć na pytanie, dlaczego umowy z (...) S. P. - Spółka Jawna w B. i z Przedsiębiorstwem (...) Spółka Jawna G. W. w T., których przedmiotem było odebranie przez przyjmujących zamówienie soli wypadowej z magazynu (...) S.A. we W. oraz wykonanie usługi suszenia i konfekcjonowania soli, zawarte przez stronę pozwaną odpowiednio w dniu 10 czerwca 2015r. i w dniu 1 lipca 2015r., zostały zawarte bez uprzedniej, wymaganej zgody Zarządu wyrażonej w formie uchwały. Faktem jest, iż zgodnie z przepisami k.s.h. oraz postanowieniami (...) S.A. z dnia 30 marca 2012r. kontrakty te zostały podpisane przez dwóch członków Zarządu pozwanej Spółki działających łącznie, tj. przez Prezesa Zarządu-D. Naczelnego D. K. i Członka Zarządu-D. ds. E. P. (2) O. i były - oraz są nadal, tyle że w aneksowanej formie - realizowane albowiem - zgodnie z §5 ust.5 Regulaminu Zarządu (...) S.A. (k. 190v.) - czynności należące do kompetencji całego Zarządu, a podjęte bez jego uchwały, mogą zostać przez Zarząd zatwierdzone. W

analizowanej sprawie zatwierdzenie nastąpiło przez podpisanie przedmiotowych umów i -jak stanowi Regulaminu Zarządu-nie uchyliło odpowiedzialności członka Zarządu za przekroczenie kompetencji. Warto jednak podkreślić, iż ani D. K. , ani P. O. nie ponieśli jakichkolwiek konsekwencji za podpisanie w/wym. umów wysokokwotowych bez uprzedniej zgody Zarządu wyrażonej w formie uchwały, a w momencie zawierania tychże umów, kontrakty te były biznesowo zasadne i zabezpieczały szczególnie interes pozwanej Spółki. Sama powódka za nadzór nad wykonującymi od 2015r. usługi konfekcjonowania soli firmami (...) i (...), w szczególności za przygotowanie umów handlowych ze wskazanymi dwoma podmiotami i koordynowanie dostaw soli na potrzeby podwykonawstwa z (...) S.A. we W., na wniosek swojego przełożonego - od dnia 1 października 2015r.- uzyskała podwyższenie kategorii zaszeregowania płacy zasadniczej z kategorii 13 na kategorię 15, co ewidentnie oznacza, iż została doceniona i nagrodzona. W zmienionej od wiosny 2018r. rzeczywistości to, co dla „starego” Zarządu pozwanej Spółki (K., O., M.) było atutem, u nowego Zarządu w składzie: J. G., Z. W. i T. M. doprowadziło do utraty zaufania wobec M. U. i to bez najmniejszej próby wyjaśnienia przyczyn i okoliczności zawarcia w 2015r. umów wysokokwotowych ze wskazanymi wyżej dwoma podmiotami, w tym braku wniosku na Zarząd w celu uzyskania zgody na zawarcie tego rodzaju kontraktów.

Podsumowując zatem wątek przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę przedstawionej w punkcie 1 lit. a) pisma z dnia 11 lutego 2019r., Sąd doszedł do przekonania, iż w ustalonym stanie faktycznym sprawy przyczyna ta, aczkolwiek konkretna i prawdziwa, była zupełnie niezasadna, gdyż w żaden sposób nie powinna doprowadzić do całkowitej utraty zaufania pracodawcy wobec powódki.

Niezrozumiała dla Sądu i całkowicie pominięta w rozważaniach zarówno powódki, jak i pozwanego okazała się przyczyna także określona w punkcie 1 lit. a) tyle, że dotycząca zobowiązań Spółki skutkujących powstaniem dla niej zobowiązań o wartości przekraczającej 20% kapitału zakładowego, czyli o wartości przekraczającej 3.829.120,00zł., których zaciągnięcie wymagało zgody Rady Nadzorczej (...) S.A. wyrażonej w formie uchwały i poprzedzającego taką zgodę formalnego, pisemnego wniosku ma posiedzenie Rady Nadzorczej sporządzonego przez powódkę jako Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, który odpowiadał za przeprowadzenie konkretnego postępowania zakupowego.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby umowy z firmami (...) i (...) były umowami o wartości przekraczającej 20% kapitału zakładowego pozwanej Spółki , zatem tak sformułowany zarzut utraty zaufania względem powódki -zdaniem Sądu- okazał się całkiem nieprawdziwy.

Jeśli chodzi o przyczyny utraty zaufania pozwanego wobec powódki wymienione w punktach 2-5 oświadczenia z dnia 11 lutego 2019r., to Sąd nie mógł oprzeć się wrażeniu, że zostały one wymyślone „na siłę”, asekuracyjnie, prowadząc do nieroztropnej decyzji pracodawcy, który- z częściowo błahych i z częściowo nieprawdziwych przyczyn -zdecydował się rozwiązać z M. U. umowę o pracę za wypowiedzeniem, naruszając tym samym przepisy regulujące wypowiedzeniem umów.

W odniesieniu do przyczyny numer 2 (nieprzestrzeganie przez powódkę czasu pracy ustalonego u Pracodawcy i niewykorzystywanie go w pełni na pracę zawodową oraz nieprzestrzeganie postanowień Regulaminu Pracy, ustalonego porządku oraz wewnętrznych regulacji, czego przejawem jest notoryczne niepunktualne rozpoczynanie pracy oraz samowolne opuszczanie stanowiska pracy w celu wykonywania czynności, które nie są związane z obowiązkami pracowniczymi) i nr 3 (brak nadzoru powódki nad czasem pracy podległych pracowników, którzy nie przestrzegali w tym zakresie Regulaminu Pracy) -w ocenie Sądu - należało mieć na uwadze kwestię istotną, a mianowicie - podejście Członka Zarządu-D. ds. (...) P. O., bezpośredniego przełożonego powódki, poprzednika Z. W., do regulacji zawartych w Regulaminie Pracy i dotyczących czasu pracy menagerów, czyli Kierowników podległych mu D. oraz analogicznie podejście samej M. U. do czasu pracy podległych jej pracowników D. Marketingu i Sprzedaży, z którego wynikało, iż priorytetem dla nich było nie tyle punktualne przybywanie pracowników do pracy i świadczenie jej na miejscu, na terenie Wydziału Konfekcjonowania S., przy ul. (...) w I., przez pełne 8 godzin dziennie, ile efektywna realizacja przez powódkę i pracowników D. Marketingu i Sprzedaży powierzonych im zadań i osiąganie satysfakcjonujących pracodawcę wyników sprzedażowych. Powyższe nierzadko wymagało- tak ze strony powódki jako Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży, jak i ze strony podległej powódce D. M., specjalisty ds. sprzedaży- odbywania

spotkań z kontrahentami w terenie, często w ich siedzibach mieszczących się poza I. oraz wynikłego stąd dłuższego dnia pracy, co obie w/wym. rekompensowały sobie, za zgodą przełożonych, późniejszym rozpoczynaniem pracy w kolejnym dniu. I aczkolwiek nieprzestrzeganie ustalonego u pracodawcy czasu pracy jest samo w sobie naganne, to w sytuacji, kiedy było ono tolerowane przez odpowiadającego za obszar sprzedaży Członka Zarządu-D. ds. (...) P. O. i na początku wykonywania tej funkcji nie przeszkadzało także jego następcy-Z. W., zatem zarządzona w sierpniu 2018r. kontrola czasu pracy powódki i pracowników podległego jej D., sięgająca- jak nigdy dotąd, co potwierdzili świadkowie-informatycy - P. S. i C. W.- aż 6 miesięcy wstecz, nie mogła być-w ocenie Sądu- przypadkowa. Wykazała ona deficyty w czasie pracy powódki i D. M., jednak dla D. M., która na większą niż M. U. skalę naruszyła obowiązujący w tym zakresie Regulamin Pracy, skończyła się karą porządkową nagany, pozbawieniem premii i obowiązkiem odpracowania 40 godzin, natomiast w przypadku powódki doprowadziła do utraty zaufania pracodawcy i wypowiedzenia stosunku pracy. Nie można było nie zauważyć - w ocenie Sądu- iż powódka i D. M. jako dwie pracownice-sprawczynie naruszenia czasu pracy oraz M. U. dodatkowo jako przełożona D. M. sprawująca nadzór nad przestrzeganiem czasu pracy przez podległego jej pracownika, zostały w zgoła odmienny sposób potraktowane przez pozwanego- powódka zdecydowanie bardziej rygorystycznie niż D. M., w dodatku bez żadnej pogłębionej analizy zaistniałego stanu rzeczy, przy jednoczesnym braku skonkretyzowania podanego przez pracodawcę niewykorzystywania przez powódkę czasu pracy w pełni na pracę zawodową oraz wykonywania czynności niezwiązanych z obowiązkami pracowniczymi, co sprawiło, iż -zdaniem Sądu- doszukiwanie się w tym przez pozwaną Spółkę przyczyny utraty zaufania wobec powódki stało się niezasadne i zbyt daleko idące.

W ocenie Sądu kompletnie nieprawdziwe okazały się przyczyny utraty zaufania wobec M. U. wskazane w punktach 4 i 5 oświadczenia pracodawcy z dnia 11 lutego 2019r., a mianowicie nieinformowanie pracodawcy przez powódkę o przyczynie nieobecności i okresie jej dalszego trwania w terminie przewidzianym w § 14 ust. 1 i 2 Regulaminu Pracy oraz naruszenie § 4 ust. 3 Regulaminu Pracy poprzez nieprzestrzeganie wewnętrznych regulacji. tj. „Wartości i zasad postępowania GRUPY (...)” w zakresie dbania o przestrzeganie Wartości poprzez podległych pracowników i współpracowników (pkt 8 d „Konflikt interesów i działalność konkurencyjna”).

Jak wykazało postępowanie dowodowe, M. U. była długotrwale nieobecna w pracy z powodu stanu swojego zdrowia wywołanego zdiagnozowaną u niej depresją i w okresie od dnia 13 sierpnia 2018r. do dnia 12 lutego 2019r. przebywała w sposób nieprzerwany na zwolnieniu lekarskim.

Jej nieobecność w podanym wyżej okresie usprawiedliwiały wskazane przez Sąd we wcześniejszej części niniejszego uzasadnienia zaświadczenia lekarskie -3 elektroniczne (tzw. e - (...)) i 4 w formie papierowej, która obowiązywała do dnia 30 listopada 2018r. Elektroniczne zaświadczenia lekarskie powódki (nr 1, 6 i 7) wpłynęły do pozwanego pracodawcy bezzwłocznie, w dniu ich wystawienia, natomiast wszystkie zaświadczenia papierowe - w określonym w § 14 ust. 7 Regulaminu Pracy terminie 7 dni od daty ich otrzymania przez powódkę. Niezależnie od powyższego M. U. niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy, w myśl § 14 ust. 1-2 Regulaminu Pracy za pośrednictwem poczty elektronicznej i wiadomości e-mail (dt. zaświadczenia nr 2,3,4) oraz wiadomości SMS (dt. zaświadczenie nr 5) poinformowała swojego bezpośredniego przełożonego - Członka Zarządu-D. ds. E. Z. W., a nadto Kierownika ds. (...) Personelem - S. L. oraz swoich podwładnych z D. Marketingu i Sprzedaży o przyczynie swojej nieobecności, a w przypadku zaświadczeń papierowych nr 3 i 4 - także o przewidywanym okresie swojej nieobecności. Jedynie wiadomość e-mailowa z dnia 3 września 2018r., odnosząca się do zwolnienia lekarskiego nr 2 obejmującego okres od dnia 31 sierpnia 2018r. do dnia 25 września 2018r. (k. 278) nie wskazywała przewidywanego okresu nieobecności powódki w pracy. Pozwany pracodawca powziął jednak wiedzę o okresie trwania niezdolności powódki do pracy, potwierdzonej zaświadczeniem nr 2, dwa dni później- w dniu 5 września 2018r., z chwilą jego fizycznego otrzymania. W takiej sytuacji zarzucenie powódce, iż nie informując pracodawcy o przyczynie i czasie trwania nieobecności w sposób niekorzystny wpłynęła na możliwość planowania i ustalania strategii sprzedaży na rok 2019, naruszyła interesy pozwanego, pozbawiła

go możliwości podjęcia działań rekrutacyjnych odnośnie ewentualnej umowy na zastępstwo lub przesunięć personalnych w Spółce oraz wpłynęła demobilizująco na pracowników D. Marketingu i Sprzedaży było – zdaniem Sądu- absurdalne i nieprawdziwe, tym bardziej , że strona pozwana jeszcze w czerwcu 2018r., w oparciu o umowę zlecenie, zatrudniła doradcę Zarządu ds. sprzedaży R. K., bezpośredni przełożony powódki- Z. W. w sierpniu 2018r., od razu, kiedy M. U. zachorowała, wyznaczył spośród pracowników D. Marketingu i Sprzedaży osobę ją zastępującą , tj. K. U. , a pozwana Spółka pod koniec 2018r. uruchomiła rekrutację na zajmowane jeszcze przez powódkę stanowisko Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży , po to by po jej zakończeniu, w lutym 2019r. zatrudnić w miejsce M. U., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku p.o. Kierownika D. Marketingu i Sprzedaży M. T.. Zadbła więc o organizację pracy w D. pod nieobecność powódki.

Nie mogła także - w ocenie Sądu- zniknąć z pola widzenia okoliczność, iż brak wskazania przez powódkę przewidywanego okresu jej nieobecności w pracy dotyczył tylko jednego zaświadczenia lekarskiego(nr 2), a opóźnienie w pozyskaniu przez pozwanego informacji o okresie tej nieobecności trwało bardzo krótko, bo zaledwie dwa dni. Z chwilą fizycznego otrzymania tego zwolnienia w dniu 5 września 2018r. pracodawca miał wszelkie niezbędne informacje na temat czasu trwania absencji powódki i - w ocenie Sądu- konsekwencje takiego dwudniowego opóźnienia nie mogły być dla pozwanego poważne . Istotne znaczenie ma też fakt, iż pozwana Spółka nigdy wcześniej, przed dokonaniem wypowiedzenia umowy o pracę, nie kierowała do powódki uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania nieobecności, a przy zachowaniu podstawowej staranności mogła powziąć informacje o ewentualnych opóźnieniach w usprawiedliwianiu przez M. U. nieobecności , tym bardziej, iż ta nie utrudniała kontaktu z pracodawcą i dysponowała przez pierwsze trzy miesiące zwolnienia lekarskiego z dostępu do służbowej poczty elektronicznej oraz dysponowała do końca swojego zatrudnienia w IKS (...) ze służbowego telefonu, a informacje o stanie jej zdrowia mieli jej podwładni, a także Członek Zarządu - D. ds. Operacyjnych -T. M., który składając jej we wrześniu 2018r. wizytę zauważył, że stan zdrowia powódki pozostawiał wiele do życzenia. W takim stanie rzeczy - powoływanie się przez pozwanego na utratę zaufania z przyczyny wskazanej w punkcie 4 oświadczenia z dnia 11 lutego 2019r. – zdaniem Sądu – nie miało żadnych podstaw.

Jeśli idzie o ostatnią z przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, przywołaną już przyczynę numer 5, to była ona zupełnie nieprawdziwa.

Nie odpowiadał rzeczywistości podany przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 11 lutego 2018r. fakt, iż M. U. niewłaściwie nadzorowała podległych sobie pracowników, w szczególności zlecającą usługi (...), co doprowadziło do złamania „Wartości i zasad postępowania GRUPY (...)” , a sama powódka nie podjęła żadnych działań zmierzających do wyeliminowania konfliktu interesów pomiędzy D. Z. a dostawcą usług transportowych- jej mężem G. Z..

Przeprowadzone postępowania dowodowe, zwłaszcza dowód z zeznań świadków-D. Z., A. J. (1) , E. P. (1),M. S. (1), P. O. i A. L. (2), wykazało, że rekomendacje zawarte w Raporcie nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. sporządzonym przez Biuro (...) S.A. po standardowym skontrolowaniu w 2013r. procesów i procedur w zakresie sprzedaży przez (...) S.A. wyrobów i towarów solnych w roku 2012, zostały wdrożone i D. Z. od 2013r. w ogóle nie zajmuje się już zlecaniem usług transportowych. Jej obowiązki w powyższym zakresie przejął A. J. (1), sytuacja ta przez kolejne lata nie uległa żadnej zmianie i dlatego też wskazanie przez stronę pozwaną naruszenia przez powódkę § 4 ust. 3 Regulaminu Pracy poprzez nieprzestrzeganie wewnętrznych regulacji. tj. „Wartości i zasad postępowania GRUPY (...)” w zakresie dbania o przestrzeganie Wartości poprzez podległych pracowników i współpracowników (pkt 8 d „Konflikt interesów i działalność konkurencyjna”) jako przyczyny utraty zaufania i w konsekwencji wypowiedzenia umowy o pracę okazało się nieprawidłowe, bo odwoływało się do przyczyny nieodpowiadającej rzeczywistości.

Reasumując- całościowo okoliczności analizowanej sprawy wskazywał, że decyzja strony pozwanej o rozwiązaniu w sposób zwykły, tj. za wypowiedzeniem, umowy o pracę z powódką M. U. była chybiona i nieprawidłowa, a przyczyny mające doprowadzić u pracodawcy do utraty zaufania wobec powódki – nieprawdziwe i bezzasadne, co skutkowało koniecznością uwzględnienia żądania zgłoszonego przez powódkę, zasądzenia na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem i niezasadne rozwiązanie umowy o pracę przewidzianego w art.45§ 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. i art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (3 m-ce x 9.089,44zł. brutto =27.268,32zł. brutto) i orzeczenia jak w punkcie 1 wyroku.

Odszkodowanie za niezgodne z prawem i bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę Sąd zasądził - zgodnie z żądaniem powódki- wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie, tyle że nie liczonymi od wniesienia pozwu (6 marca 2019r.) do dnia zapłaty, lecz od dnia 13 lutego 2020r. do dnia zapłaty, rozstrzygnięcie swoje w tym zakresie opierając na przepisie art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c., art. 476 k.c. i art.481§ 1 i 2 k.c.

Odsetek za czas opóźnienia wierzyciel może żądać, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, tj. gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie był oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela.

Powódka pierwotnie, w pozwie, domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach, a dopiero na rozprawie w dniu 13 lutego 2020r., w obecności pełnomocnika strony pozwanej, zmieniła stanowisko i w miejsce przywrócenia do pracy zażądała zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego odszkodowania. Pozwany na tej samej rozprawie wniósł o oddalenie powództwa także w zmodyfikowanym kształcie i dlatego też Sąd przyjął datę 13 lutego 2020r. jako datę wymagalności świadczenia odszkodowawczego. Kierował się przy tym Sąd treścią art. 61 k.c., zgodnie z którym oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, żeby mogła zapoznać się z jego treścią. Sąd wyrażone przez powódkę na rozprawie w dniu 13 lutego 2020r. wezwanie do spełnienia przez (...) S.A. świadczenia pieniężnego w kwocie 27.268,32zł. brutto potraktował jako wezwanie do zapłaty odszkodowania, a wobec jego bezskuteczności przychylił się do żądania M. U. i zasądził stosowne odsetki ustawowe za opóźnienie, zaś w pozostałej części powództwo obejmujące zapłatę odsetek ustawowych za opóźnienie za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia 12 lutego 2020r. jako bezpodstawne oddalił i orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

W punkcie 3 wyroku Sąd orzekł o kosztach postępowania, a to na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.

Na zasądzoną na rzecz wygrywającej proces powódki od przegrywającego pozwanego kwotę 5.508,00zł. składała się uiszczona przez powódkę opłata od pozwu w kwocie 5.148,00zł. (k. 65) oraz wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w osobie radcy prawnego w 2-krotnej stawce minimalnej, czyli w kwocie 360,00zł.(2 x 180,00zł.).

W ocenie Sądu za zasądzeniem od pozwanego na rzecz powódki zwiększonego wynagrodzenia reprezentującego ją w charakterze pełnomocnika radcy prawnego przemawiały charakter przedmiotowej sprawy, jej obszerność oraz niezbędny nakład pracy pełnomocnika powódki.

W punkcie 4 wyroku Sąd orzekł w myśl art. 477²§1 k.p.c.

I., dnia 9 lipca 2020r.

Sędzia Alicja Lisiecka