

Sygn. akt V Pa 53/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 sierpnia 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Rosłoń (spr.)

Sędziowie: SSO Helena Mironiuk

SSO Julita Uryga

Protokolant: Irena Prochowicz

po rozpoznaniu w dniu 23 sierpnia 2013 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K. (1)

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

o zapłatę odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy
o pracę

na skutek apelacji pozwanego (...) Banku (...) S. A. w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku

z dnia 8 lutego 2013 roku sygn. akt VI P 481/11

I. Oddala apelacje.

II. Zasądza od (...) Banku (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz J. K. (1) kwotę
60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego
za II instancję.

sygn. akt V Pa 53/13

UZASADNIENIE

Powódka J. K. (1) wystąpiła z pozwem skierowanym przeciwko (...) Bankowi (...) S.A. w W.. Po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagała się zasądzenia kwoty 26.070,74 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że w dniu 14 września 2011 roku pozwany bank będący od 2000 roku jej pracodawcą wypowiedział jej umowę o pracę, wskazując jako przyczynę podjętej decyzji negatywną ocenę jej pracy w zakresie

organizacji pracy (...) oddziału oraz motywowania i wspierania podległych pracowników, zaznaczając, iż doprowadziła do:

- 1) nieosiągnięcia przez (...) oddział kluczowych celów sprzedażowych, o czym świadczyło zajmowanie przez przedmiotową placówkę w latach 2009 – 2010 odległych pozycji w kwartalnych rankingach samodzielnych oddziałów regionu (...), uzyskiwanie w latach 2009 – 2010 niskiej skuteczności organizacji procesu sprzedażowego w obszarach klienta detalicznego oraz bankowości prywatnej i osobistej oraz osiągnięcie w latach 2009 – 2010 wydajności pracy poniżej średniej,
- 2) małej skuteczności w pozyskiwaniu nowych klientów i w budowaniu relacji rynkowych,
- 3) braku koordynacji bliżej nieokreślonych działań i motywowania podległych pracowników, ustnych skarg pracowników na bliżej nieokreślone zachowania dyrektora oddziału i na bliżej nieokreśloną atmosferę, mającą panować w oddziale, braku bliżej nieokreślonego wsparcia podległych pracowników, stosowania bliżej nieokreślonych autorytarnych metod, niewłaściwego podziału zadań oraz wadliwej polityki personalnej.

Zaznaczyła, że część wskazanych przez pozwanego zakład pracy przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę nie miała miejsca w rzeczywistości, a pozostała część nie uzasadniała dokonanego wypowiedzenia stosunku pracy.

Pozwany - (...) Bank (...) S.A. w W., w odpowiedzi na pozew wniósł o jego oddalenie i powielił treść wypowiedzenia umowy o pracę nie podając żadnych nowych argumentów i nie zgłaszając dowodów.

Wyrokiem z dnia 8 lutego 2013 roku Sąd Rejonowy w Białymstoku uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego (...) Banku (...) S.A. w W. na rzecz powódki J. K. (1) kwotę 26.070,74 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nakazał również pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.725,83 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych i nadał wyrokowi w koniecznym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że powódka była zatrudniona od dnia 13 sierpnia 1999 roku w (...) Banku (...) Oddziale w H. przy czym miejscem wykonywania pracy był Oddział w B.. Z uwagi na przekształcenie w/w banku w (...) Bank (...) S.A. z mocy prawa stała się w dniu 12 kwietnia 2000 roku pracownikiem tego banku. Od 1 lipca 2000 roku podstawą zatrudnienia powódki była umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Początkowo była ona zatrudniona na stanowisku inspektora, a od 1 stycznia 2004 roku realizowała przez 3 miesiące czynności osoby pełniącej obowiązki kierownika Ekspozytury w B. (...) Oddziału Centrum w H., następnie od dnia 1 kwietnia 2004 roku objęła stanowisko kierownika tej Ekspozytury. W związku z przekształceniem Ekspozytury w samodzielny oddział (...) uzyskała stanowisko dyrektora Oddziału nr 2 w B.. Następnie z dniem 1 października 2007 roku powierzono jej (najpierw na okres 3 miesięcy, następnie przedłużony o kolejne 3 miesiące) stanowisko Naczelnika Wydziału Klienta Detalicznego Oddziału I (...) w B., przy czym przedłużenie okresu powierzenia funkcji wynikało z bardzo dobrej i skutecznej pracy powódki. Następnie powierzono jej stanowisko specjalisty tzw. regionalnego menadżera sprzedaży w (...) Oddziale (...) w B..

W trakcie gdy powódka kierowała (...) Oddziałem (...), a następnie sprawowała funkcje w oddziałach (...) w B. oddział (...) plasował się przeważnie na odległych lokatach w kwartalnych rankingach oddziałów działających w regionie (...) w zakresie poziomu sprzedaży bankowych produktów detalicznych. Wynikało to zarówno z pobłażliwości ówczesnej dyrektora (...) oddziału H. A. wobec podległych jej pracowników, jak również ze zmiany specyfiki pracy i transformacji jaką przechodził bank. W banku zaczęto tworzyć sprzedażowe plany kwartalne, które rosły z kwartału na kwartał, co wywoływało dezaprobatę pracowników, traktowanych przez osoby je kontrolujące za najslabszy zespół ze wszystkich wydziałów detalicznych. Praca szkoleniowa wykonywana m.in. przez powódkę nie mogła przynieść spodziewanych efektów ani w 2009 r., ani w 2010 r., ponieważ było zbyt wcześnie na efekty ich pracy. Nie istniały również żadne standardy tworzenia planów kwartalnych poszczególnych oddziałów, które wprowadzałyby

stałe, obiektywne czynniki czy wzory określające sposób ustalania w (...) regionie wysokości kwartalnych planów poszczególnych oddziałów. W procesie przygotowywania planów brało udział wiele osób, które wprowadzały w nich zmiany kierując się zarówno obiektywnymi, jak i subiektywnymi przesłankami.

Na słabsze wyniki oddziału (...) wpływał również specyficzny rynek, na którym klienci nie mieli konieczności zaciągania kredytów w takim stopniu jak mieszkańcy innych regionów, a czego kwortalne plany nie brały w ogóle pod uwagę. Znaczenie dla słabej sprzedaży detalicznej miały również niewątpliwie ogólna mało atrakcyjna oferta produktów bankowych oraz brak odpowiedniej akcji reklamowej produktów banku.

Pracodawca chcąc poprawić sytuację panującą w (...) placówce oddelegował do niej powódkę, początkowo do wykonywania czynności nadzorczych, następnie na stanowisko osoby pełniącej obowiązki dyrektora, a wreszcie na stanowisko dyrektora oddziału. Na stanowisku tym powódka pozostała do końca trwania zatrudnienia tj. dnia 31 grudnia 2011 r., przy czym od dnia 16 marca 2011 zaprzestała faktycznie wykonywać pracę w związku z długotrwałym zwolnieniem lekarskim, uniemożliwieniem wykonywania obowiązków przez pracodawcę, a następnie urlopem wypoczynkowym i zwolnieniem przez pracodawcę w okresie wypowiedzenia od obowiązku świadczenia pracy.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że akta osobowe powódki potwierdzają, iż w okresie sprawowania przez nią funkcji dyrektora (...) oddziału (...) nie było najmniejszych uwag, skarg czy zastrzeżeń, nie mówiąc już o ewentualnych środkach odpowiedzialności porządkowej, wobec sposobu i jakości pracy powódki, a w oddziale nie funkcjonował specjalny plan naprawczy. Przechodząc do oceny sposobu i jakości pracy powódki Sąd Rejonowy podkreślił, że nie budziły one najmniejszych nawet zastrzeżeń. Sąd zaznaczył, że (...) z niezrozumiałych względów przestał traktować powódkę jako pracownika, a zaczął traktować jako menadżera, realizującego swoje obowiązki na podstawie cywilnego kontraktu menadżerskiego. Pracodawcę zupełnie przestały interesować takie podstawy i kanony stosunku pracy jak staranność, prawidłowość, rzetelność,

a przede wszystkim zgodność działań pracownika – dyrektora Oddziału z jej obowiązkami oraz ze stworzonymi standardami, o ile w ogóle takie standardy w (...) funkcjonują, skupiając się wyłącznie na wyniku sprzedażowym realizowanym przez (...) placówkę bankową.

Sąd Rejonowy przedstawił również w szerokim zakresie specyfikę działalności (...) oddziału banku oznaczonego jako oddział typu B. Podkreślił, że praca dyrektora tego rodzaju oddziału nie może być porównywana z pracą dyrektorów placówek typu A posiadających dodatkowe wsparcie w postaci sekretariatów i specjalnych asystentów. (...) oddział (...) realizował działalność bankową w 4 obszarach: klienta detalicznego (komórka ta pozostawała bez odpowiedniego nadzoru przez okres od dnia 1 stycznia 2011 r. do co najmniej 31 marca 2011 r.); bankowości osobistej (osoba zajmująca się tym działem- M. K. (1) zeznała, że nie odniosła wrażenia by motywacja

i wsparcie ze strony dyrektora oddziału było niewystarczające lub by powódka odnosiła się do niej nieprawidłowo. Nie zarzuciła by atmosfera panująca w komórce bankowości osobistej pozostawała niewłaściwa, nie mówiąc już o tym by winę za taki stan rzeczy miała ponosić powódka). Pozostałymi obszarami działania oddziału były: obszar przedsiębiorstw (również osoba kierująca tym zespołem- (...), nie wskazała by zespół był zbyt słabo motywowany lub wspierany przez dyrektora oddziału oraz by atmosfera panująca w zespole pozostawała niewłaściwa, nie mówiąc już o tym by winę za taki stan rzeczy miała ponosić powódka) oraz finansowanie nieruchomości (A. Ł. zajmująca się przedmiotowym obszarem nie wskazała by była zbyt słabo motywowana lub wspierana przez dyrektora oddziału oraz by atmosfera panująca w zespole pozostawała niewłaściwa, nie mówiąc już o tym by winę za taki stan rzeczy miała ponosić powódka).

W ocenie Sądu Rejonowego o traktowaniu powódki przez (...) wyłącznie jako osoby realizującej kontrakt menadżerski, a nie osoby mającej realizować obowiązki pracownicze świadczy m.in. to, iż po objęciu kierownictwa (...) oddziału, jak i później nie otrzymała ona i nie została poinformowana o zakresie ciążących na niej obowiązków, jej bezpośredni przełożony nie potrafił natomiast odpowiedzieć na jakiegokolwiek pytania dotyczące nieprawidłowości w jej pracy.

Reasumując, strona pozwana w trakcie długotrwałego procesu nie potrafiła wskazać, nie mówiąc już o udowodnieniu ani jednego działania lub zaniechania powódki, które byłoby sprzeczne ze standardami, procedurami, instrukcjami, regulaminami, wreszcie obowiązkami ciążącymi na dyrektorze (...) Oddziału.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że prawdą jest, iż (...) oddział w trakcie 8 kwartałów kierowania placówką przez powódkę (II kwartał 2009 roku- I kwartał 2011 roku) nie tyle realizował plany sprzedażowe na niskim poziomie, co plasował się w kwartalnych regionalnych rankingach sprzedażowych oddziałów na odległych pozycjach (w zakresie klienta detalicznego i bankowości osobistej). Sąd podkreślił przy tym, że nie realizowanie planów sprzedażowych było spowodowane wieloma czynnikami takimi jak wolna

i długotrwała transformacja banku; funkcjonowanie w S. jednego z najsłabszych zespołów w całym (...) rejonie w zakresie sprzedaży detalicznej; braku standardów tworzenia planów kwartalnych; specyfiki (...) rynku bankowego; mało atrakcyjnej oferty w obszarze klienta detalicznego oraz bankowości detalicznej; braku porządnej akcji reklamowej.

Sąd podkreślił, że niezależnie od powyższych czynników nie można było pominąć innych istotnych elementów w postaci:

- nieskutecznego oraz nie wnoszącego zbyt wiele do sposobu prowadzenia placówki bankowej systemu kontroli, nie ujawniania rzekomo znanych okoliczności braku realizacji planów sprzedażowych (niewłaściwe stosunku interpersonalne) w protokołach, nie informowania o zaleceniach i rekomendacjach dyrektora Oddziału.

- demotywacyjnego systemu premiowania pracowników, polegające na wypłacaniu premii nawet przypadku realizacji jedynie części planu.

- konieczność realizacji w 2009 i 2010 roku zupełnie nieopłacalnej i niekorzystnej z punktu widzenia efektywności pracy (...) Oddziału umowy zawartej z PUP w S., odciągającej pracowników od działań prosprzedażowych;

- długotrwałych absencji chorobowych poszczególnych członków Wydziału detalicznego oraz zmian kadrowych.

- braku powierzenia przez dyrektora (...) ROD w okresie 18 lutego 2009 r.- 14 maja 2009 r. funkcji naczelnika (...) Wydziału detalicznego, co musiało mieć wpływ na wyniki sprzedażowe II kwartału 2009 r. w obszarze klienta detalicznego.

- pozbawienie (...) Oddziału w I kwartale 2011 r. osoby kierującej Wydziałem detalicznym.

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawca w dniu 14 września 2011 r. po powrocie powódki ze zwolnienia lekarskiego, po nieuzasadnionym, blisko dwutygodniowym uniemożliwieniu wykonywania jej obowiązków dyrektorskich, zdecydował się wypowiedzieć umowę o pracę, wskazując jako przyczynę podjętej decyzji:

1) negatywną ocenę pracy, dotyczącą organizacji pracy, kierowanego przez nią (...) Oddziału oraz

2) negatywną ocenę jej pracy, dotyczącą motywowania i wspierania podległych pracowników.

Pozwany zakład pracy podał, że skutkiem określonej organizacji pracy (...) Oddziału oraz takiego, a nie innego sposobu motywowania i wspierania podległych pracowników były:

1) brak osiągnięcia przez (...) Oddział kluczowych celów sprzedażowych, skutkujący trwałym uplasowaniem Oddziału wśród trzech najsłabszych placówek (...) regionu (...) w latach 2009 – 2011,

2) mała skuteczność w pozyskiwaniu nowych klientów i budowaniu relacji rynkowych.

Wskazał, że (...) Oddział był niewłaściwie zorganizowany, a pracownicy źle motywowani, skoro wyniki sprzedażowe Oddziału były niskie, pracownicy (...) Oddziału zgłaszali ustne skargi na zachowania powódki i atmosferę panującą

w pracy, istniał brak wsparcia podległych pracowników, stosowano autorytatywne metody kierowania, niewłaściwie dzielono zadania i wadliwie prowadzono politykę personalną.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku zgodnie z którym przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę w części nie występowały w rzeczywistości, zaś w pozostałej części nie uzasadniały dokonanego wypowiedzenia.

Pozwany nie udowodnił, że (...) placówka pozostawała niewłaściwie zorganizowana w czasie gdy kierowała nią powódka. Nie potrafił nawet w przybliżeniu wskazać na czym niewłaściwa organizacja miała polegać. Polityka personalna, dotycząca (...) Oddziału, rozumiana jako polityka kadrowa mogła być prowadzona inaczej, Sąd nie dopatrzył się jednak w tym zakresie większych nieprawidłowości. Zazaczył, że pozwany w trakcie rozprawy nie był w stanie wskazać pracowników, którzy mieli przydzielone niewłaściwe zadania. Nie potrafił nawet w przybliżeniu określić kategorii zadań, które rzekomo miały być niewłaściwie dzielone między pracowników. Nie wskazał też nazwiska chociażby jednego pracownika, który miał rzekomo zgłaszać skargi na zachowania powódki lub atmosferę panującą w pracy, nie mówiąc już o wyjaśnieniu na czym miałyby polegać krytykowane przez bliżej nieokreślonego pracownika lub pracowników działania powódki. Nie potrafił również wskazać w trakcie rozprawy dnia 7 grudnia 2011r., a więc blisko 3 miesiące po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę narzędzi lub instrumentów (z wyjątkiem braku przyznawania premii), których powódka mogła i powinna była użyć w celu dodatkowego motywowania i wspierania pracowników, a których nie użyła.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca podejmując decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę opierał się nie tyle na sposobie i jakości pracy powódki oraz jej ewentualnych nieprawidłowych działaniach lub zaniechaniach, co wyłącznie na rankingu oddziałów, który z przyczyn wcześniej opisanych nie mógł stanowić obiektywnej podstawy oceny pracy dyrektora (...) Oddziału.

W ocenie Sądu, pozwany w toku procesu nie wykazał, jakichkolwiek nawet drobnych nieprawidłowych działań lub zaniechań J. K. (1) i dlatego uwzględnił żądanie pozwu uznając wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione i zasądził na rzecz J. K. (1), na podstawie art. 45 § 1 kp oraz art. 47⁽¹⁾kp., odszkodowanie w kwocie 26.071,74 złotych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany. Zaskarżając wyrok w całości zarzucił mu:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów art. 45 § 1 k.k. w zw. z art. 32 § 1 ust. 3 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w powódką było nieuzasadnione,

2. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że:

-powódka w okresie od 18 lutego 2009 roku do dnia 15 marca 2011 r. (w czasie gdy była zatrudniona na stanowisku dyrektora oddziału w S.) była pracownikiem efektywnym i wykonywała swojego obowiązki pracownika w sposób właściwy,

-nie istniały u pozwanej standardy tworzenia planów kwartalnych, które wprowadzałyby stałe obiektywne czynniki ustalania w regionie (...) wysokości kwartalnych planów poszczególnych oddziałów.

3. naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienia miały istotny wpływ na treść

orzeczenia, a mianowicie:

1) art. 227 i art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, odstąpienie od oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawionego przez pozwanego w trakcie procesu i oparcie rozstrzygnięcia wyłącznie na wyjaśnieniach powódki i wybranych dowodach, fragmentach zeznań świadków.

2) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewłaściwe jego zastosowanie polegające na wadliwym sporządzeniu uzasadnienia wyroku:

- nie wskazano dowodów na podstawie których Sąd dokonał negatywnej oceny sposobu zarządzania (...) SA i zdyskredytował wiedzę i umiejętności długoletnich pracowników pozwanego,

- nie podania przyczyn, na podstawie których odmówił wiarygodności i mocy dowodowej zeznaniom świadków W. T., Z. B., T. B., D. F. (1), M. K. (2), B. Z. (1), J. R., M. C., odnośnie oceny pracy powódki na stanowisku dyrektora Oddziału w S. i apodyktycznym sposobie zarządzania oddziałem przez powódkę.

Wskazując na powyższe pozwany wniosł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych,
2. ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie niniejszej sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

Odpowiedź na apelację wniosła powódka. W uzasadnieniu wskazała, że przy wyrokowaniu nie doszło do naruszenia wskazanych przez apelującego przepisów prawa, a ustalenia oraz ocena dowodów dokonana została przez Sąd w sposób właściwy.

Wskazując na powyższe powódka wniosła o:

1. oddalenie apelacji pozwanego w całości jako bezzasadnej,
2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania odwoławczego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za dwie instancje.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna i jako taka nie zasługuje na uwzględnienie.

Wbrew podnoszonym w apelacji zarzutom Sąd pierwszej instancji poczynił w sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, jak również dokonał wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz dokonał przy tym prawidłowej wykładni

i zastosowania wskazanych w uzasadnieniu rozstrzygnięcia przepisów. Wobec powyższego poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne oraz wywody prawne Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania (podobnie Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, teza 2, Lex nr 577829).

Należy przy tym zaznaczyć, że ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji nie mogą zostać określone inaczej, niż jako niezwykle szczegółowe. Sąd Rejonowy w sposób drobiazgowy i rzetelny ustalił wszelkie okoliczności sprawy niezbędne dla jej prawidłowego rozstrzygnięcia. Należy przy tym zauważyć, że Sąd nie ograniczył się jedynie do badania okoliczności związanych z łączącym strony stosunkiem pracy w okresie spornym, a więc od 18 lutego 2009 roku do 31 grudnia 2011 roku, ale prześledził również całą drogę powódki jako pracownika pozwanego banku, przedstawiając pełen obraz jej kariery zawodowej, zwieńczonej objęciem stanowiska dyrektora (...) oddziału (...). Sąd pierwszej instancji w sposób szczegółowy przeanalizował również samą specyfikę i charakter działalności bankowej prowadzonej przez Oddział (...) w S.. W sposób niezwykle drobiazgowy, precyzyjny i wnikliwy zbadał wszelkie czynniki, które mogły mieć wpływ na zrealizowanie planów sprzedaży na niskim poziomie, a w rezultacie uplasowanie (...) Oddziału na niskim miejscu w regionalnych, kwartalnych rankingach.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że w trakcie prowadzonego procesu Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy prawa materialnego tj. wymienionego przez apelującego art. 45 § 1 w zw. z art. 32 § 1 ust. 3 kodeksu pracy. Zgodnie z ugruntowanymi poglądami, wyrażanymi wielokrotnie

w orzecznictwie sądów pracy, oraz w pełni podzielanymi przez Sąd orzekający w niniejszej sprawie, wypowiedzenie umowy o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 kp jest nieuzasadnione zarówno wtedy, gdy wskazana w nim przez pracodawcę przyczyna okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca), jak i wówczas, gdy przyczyna ta faktycznie zaistniała i w ocenie pracodawcy uzasadniała wypowiedzenie, lecz - ze względu na jej wagę lub charakter - była niewystarczająca dla rozwiązania stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 stycznia 2012 roku, sygn. akt II PK 102/11).

W realiach przedmiotowej sprawy nie budzi wątpliwości, że pracodawca rozwiązując z J. K. (1) stosunek pracy za wypowiedzeniem podał przyczyny, które prawidłowo zostały zakwalifikowane przez Sąd pierwszej instancji zarówno do przyczyn pozornych, jak i do przyczyn istniejących ale w rzeczywistości nie uzasadniających rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem. Odnosząc się do przyczyn nierzeczywistych Sąd Okręgowy wskazuje, że przyczyną taką było wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę (oraz podtrzymywane w apelacji) rzekome apodyktyczne zachowanie powódki, brak wsparcia podległych pracowników, stosowanie autorytarnych metod kierowania, niewłaściwy podział zadań i wadliwa polityka personalna. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy pracodawca nie potrafił wskazać chociażby jednego konkretnego działania lub zaniechania powódki jakie miało lec u podstaw wypowiedzenia stosunku pracy (przy czym okoliczności takich nie potrafił podać nawet bezpośredni przełożony J. W. T.).

Z uwagi na podniesiony przez apelującego zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powódka w okresie od 18 lutego 2009 roku do dnia 15 marca 2011 r. (w czasie gdy była zatrudniona na stanowisku dyrektora oddziału w S.) była pracownikiem efektywnym i wykonywała swojego obowiązki pracownika

w sposób właściwy, Sąd Okręgowy dokonał ponownej analizy zeznań wskazywanych przez pozwanego świadków, które wbrew twierdzeniom pozwanego sformułowanym w apelacji Sąd pierwszej instancji miał na uwadze podczas rozpoznawania sprawy. Odnosnie braku wiarygodności zeznań świadka D. F. (2) Sąd Rejonowy wypowiedział się w sposób szczegółowy i w ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na niewskazanie jakichkolwiek uchybień w zakresie oceny tego dowodu, nie jest konieczne ponowne przytaczanie powołanej przez Sąd pierwszej instancji argumentacji. Jeżeli natomiast chodzi o zeznania wszystkich wskazanych przez pozwanego w apelacji świadków podkreślić należy, że analiza całości tych zeznań (a nie tylko wskazanych przez skarżącego, wyrwanych z kontekstu fragmentów) nie wykazały okoliczności wskazywanych przez pracodawcę. Analiza zeznań świadków W. T., Z. B., T. B., M. K. (2), B. Z. (1), J. R. i M. C. nie wskazuje, by osoby te przedstawiły organowi procesowemu opis jakichkolwiek zachowań powódki, które mogłyby być zakwalifikowane jako apodyktyczne zachowanie, brak wsparcia podległych pracowników, stosowanie autorytarnych metod kierowania, niewłaściwy podział zadań i wadliwa polityka personalna.

Pracodawca chcąc wykazać, że powódka dopuszczała się zachowań podpadających pod opisaną wyżej przyczynę, uzasadniającą zdaniem pozwanego wypowiedzenie stosunku pracy, powinien w sposób precyzyjny wykazać kiedy (podanie dokładnych dat lub okresów), w jakich okolicznościach (podanie opisu konkretnej sytuacji), ewentualnie wobec kogo powódka zachowywała się w sposób niewłaściwy i na czym to zachowanie miałoby dokładnie polegać, bądź też na czym miałyby polegać niewypełnienie przez nią obowiązków pracowniczych. Zarówno W. T. jak i Z. B. twierdzili, że słyszeli o niewłaściwym zachowaniu powódki - informacje takie przekazywali im inni pracownicy. Nie byli jednak naocznymi świadkami jakiegokolwiek nieprawidłowego zachowania powódki wobec podległych jej pracowników, nie słyszeli poleceń wydawanych przez powódkę pracownikom, nie obserwowali na co dzień jej sposobu kierowania placówką. Przede wszystkim nie potrafili jednak sprecyzować na czym właściwie owe „apodyktyczne” zachowanie, brak umiejętności zarządzania większymi grupami ludzi oraz brak umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów miałyby polegać.

Zeznania świadków B. Z. (2), J. R. i M. C. wskazują natomiast, że dla osób tych praca z powódką była bardzo stresująca. Jednocześnie nie potrafiły przytoczyć jakichkolwiek zachowań powódki, które mogłyby w sposób obiektywny świadczyć o jej niewłaściwym zachowaniu w stosunku do pracowników. Świadek B. Z. (2) wskazała, że stresowały ją wizyty w gabinecie powódki, natomiast J. R. podkreślała, iż otrzymała od powódki dziwne polecenie (wskazywała, że była nimi oburzona, nie potrafiła jednak sprecyzować na czym miałyby polegać zlecona jej przez powódkę kontrola innych pracowników), widziała jak jej koleżanka płakała w trakcie rozmowy z dyrektorem M. C. podkreśliła natomiast, że praca

z powódką nie układała się zbyt dobrze z uwagi na nadmiar obowiązków. W ocenie Sądu Okręgowego wymienione zachowania powódki, wydawanie poleceń podwładnym, ich kontrolowanie, czy też przydzielanie kolejnych zadań, a nawet wskazywana przez M. C. okoliczność odmowy zwolnienia jej z pracy w celu opieki nad chorym dzieckiem (przy czym, jak wnioskują Sąd Okręgowy z zeznań świadka, chodziło tu o zwolnienie które określić można jako „koleżeńskie”, a nie uniemożliwienie skorzystania z przysługujących pracownikowi na podstawie prawa pracy uprawnień) należały do standardowych czynności wykonywanych przez osobę zajmującą stanowisko kierownicze, a odczuwany przez świadków nadmierny stres, w świetle przedstawianych przez nich opisów działań powódki, w rzeczywistości może jedynie potwierdzać sformułowaną przez Sąd Rejonowy tezę dotyczącą bardzo powolnej transformacji banku i przystosowywania się jego dawnych pracowników do nowych warunków rynkowych.

Wbrew twierdzeniom pozwanego Sąd pierwszej instancji nie odmówił zeznaniom wymienionych wyżej świadków przyznania przymiotu wiarygodności. Zeznania te nie mogły jednak w żadnym wypadku stanowić podstawy poczynionych przez Sąd ustaleń- właśnie z uwagi na fakt,

że nie zawierały opisu konkretnych zachowań powódki, które mogłyby być potraktowane w kategoriach przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Subiektywna opinia dotycząca przydatności powódki do pracy, a sformułowana nie tylko przez jej przełożonych ale również przez osoby

w przeszłości podlegające powódce nie może w ocenie Sądu stanowić, w braku obiektywnych i możliwych do oceny działań bądź zaniechań, podstawy do wypowiedzenia stosunku pracy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów podkreślić należy również, że do Sądu orzekającego należy dokonanie stosownych ustaleń na podstawie przeprowadzonych dowodów przy zastosowaniu wnioskowań z innych ustalonych faktów. Rezultat tych zabiegów prowadzących do zastosowania konkretnych przepisów prawa materialnego może być wzruszony tylko poprzez wykazanie konkretnych nieprawidłowości lub wad wnioskowania Sądu albo nieprzydatności (niestosowności) zasad doświadczenia życiowego, które doprowadziły sąd orzekający do oparcia zaskarżonego orzeczenia między innymi na domniemaniu faktycznym (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11.03.2010r., I UK 325/09, LEX nr 585736). Natomiast dla skuteczności zarzutu naruszenia przepisu art. 233 kpc nie wystarcza stwierdzenie

o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności

i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 19.06.2008r. I A Ca 180/08; LEX nr 468598, OSA 2009/6/55). Pozwany negując ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji wskazywał na własną ocenę dowodów i w związku z tym, jeżeli

z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków

z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo – skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27.09.2002r. II KKN 817/00; LEX nr 56906). W ocenie Sądu Okręgowego mając na uwadze powyższe nie można postawić Sądowi pierwszej instancji zarzutu naruszenia wskazanych w apelacji przepisów prawa procesowego. Sąd

Rejonowy wszechstronnie rozważył bowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy i na jego podstawie sformułował wnioski zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego- opisał w sposób szczegółowy dlaczego wiarę należało dać powódce i świadkom, których relacja była odmienna od przedstawionej przez skarżącego. Przytaczane przez pozwanego fragmenty zeznań świadków mają w rzeczywistości charakter polemiczny z ustaleniami i rozważaniami poczynionymi przez Sąd pierwszej instancji.

Z uwagi na wszystkie opisane wyżej szczegółowo okoliczności uznać należało, że w przedmiotowej sprawie nie doszło do naruszenia art. 227 i art. 233 § 1 kpc w zw. z art. 6 kc oraz art. 328 § 2 kpc.

Całkowicie chybiony był również zarzut błędu w ustaleniach faktycznych dotyczący uznania przez Sąd, że nie istniały u pozwanej standardy tworzenia planów kwartalnych, które wprowadzałyby stałe obiektywne czynniki ustalania w regionie (...) wysokości kwartalnych planów poszczególnych oddziałów. Sąd pierwszej instancji nie tyle negował istnienie tego rodzaju standardów ile wskazywał, że miały one charakter zmienny, a każda z osób biorących udział w tworzeniu planów mogła, niezależnie od siebie wprowadzać do projektów zmiany mające charakter obiektywny, jak i subiektywny, zależny od woli konkretnego decydenta.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa za drugą instancję Sąd Okręgowy orzekł na zasadzie art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 490).