

Sygn. akt III Pa 10/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2015r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Beata Bielska
Sędziowie:	SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak SSO Monika Obrębska (spr.)
Protokolant:	Sekr. sądowy Przemysław Dudziński

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2015r. w Ostrołęce

sprawy z powództwa I. W.

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

(...) Zakładowi (...) na (...) S.A. w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki I. W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostrołęce

z dnia 20 października 2014r. sygn. akt IV P 440/13

orzeka:

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powódki na rzecz każdego z pozwanych kwoty po 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za drugą instancję.**

UZASADNIENIE

I. W. pozewem z dnia 6 listopada 2013r., skierowanym przeciwko (...) Zakładowi (...) (...) (...) Spółka Akcyjna w W., wniosła o uznanie rozwiązania z nią umowy o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu terminu wypowiedzenia o przywrócenie jej do pracy w (...) Zakładzie (...) (...) (...) w Oddziale (...) w O. na dotychczasowym stanowisku i za dotychczasowym wynagrodzeniem, z możliwością powierzenia jej pracy na innym stanowisku w strukturach Spółki, a także o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W tym samym dniu I. W. wniosła również analogiczny pozew przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W..

W uzasadnieniu obu pozwów powódka wskazała, iż neguje przypisane jej w piśmie z dnia 31 października 2013 roku przyczyny wypowiedzenia jej umów o pracę.

W odpowiedzi na oba pozwy pełnomocnik pozwanych wskazał, że przyczyny wypowiedzenia są wskazane bardzo szczegółowo i konkretnie, są one jasne i nie budzą wątpliwości co do zgodności ze stanem faktycznym. Pozwane Spółki zajmują się sprzedażą ubezpieczeń, a powódka była pracownikiem odpowiedzialnym za zapewnienie sprzedaży na odpowiednio wysokim poziomie, czego nie zrealizowała. Ponadto, powódka była zobowiązana do stałego rozwijania swoich umiejętności i kompetencji oraz do zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy swoich pracowników.

Wyrokiem z dnia 20.10.2014r. Sąd Rejonowy powództwa oddalił oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanych kwotę 154zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Rejonowy ustalił, że od dnia 01.10.2010r. powódce I. W. zostało powierzone stanowisko p.o. Koordynatora - p.o. Dyrektora Oddziału (...) na czas nieokreślony w obszarze funkcjonowania jednostek Spółki (...) w O., w wymiarze czasu pracy po 0,50 etatu – w (...) Zakładzie (...)(...) (...) Spółka Akcyjna w W. i w (...) Spółka Akcyjna w W. z docelową uniwersalizacją zarówno pracowników, jak i jednostek. Oddział (...) znajdował się w jednej lokalizacji, dyrektor zarządzał jedną placówką, w której wykonywał zadania wraz z zespołem. P.o Koordynator - p.o Dyrektor Oddziału oraz wszyscy Specjaliści Obsługi Klienta zatrudnieni są w (...) S.A. - 0,50 etatu i (...) S.A. - 0,50 etatu. Stąd, wymagana jest uniwersalizacja pracowników. Powódka otrzymała od pracodawcy pisemny zakres obowiązków, który w toku współpracy był uszczegóławiany o kwestie dotyczące odpowiedzialności za realizację planów sprzedaży, znajomości oferty Spółek i zasad sprzedaży. Sąd ustalił następnie, że ocena pracy i kompetencji powódki dotyczyła kompetencji miękkich w ramach tzw. DNA pracownika (...), tj. Klient, Odpowiedzialność, Wynik, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele, Angażowanie ludzi oraz wg twardej oceny, tj. na podstawie wyników. Poziom sprzedaży w Oddziale w O. w kolejnych okresach rozliczeniowych w poszczególnych liniach sprzedażowych istotnie odbiegał od nałożonych celów sprzedażowych. Sąd ustalił, że kierowany przez powódkę Oddział osiągał słabe wyniki sprzedażowe w 2013r. Na 14 funkcjonujących w tym obszarze Oddziałów, Oddział powódki zazwyczaj zajmował słabe pozycje pod względem realizacji planu sprzedaży. W okresie trzech kwartałów Oddział ten tylko jeden raz zajął dobrą trzecią pozycję w jednej z linii sprzedażowych, w pozostałych były to jednak pozycje od 6 do 13. W drugim kwartale najwyższa pozycja tego oddziału to 5 miejsce w jednej linii sprzedażowej, w pozostałych były to pozycje od 7 do 11. W trzecim z kolei kwartale najwyższa pozycja tego oddziału to już 6 miejsce w jednej linii sprzedażowej, w pozostałych były to pozycje od 8 do 11. Ilość nie zrealizowanych linii zmniejszyła się, choć nawet w ostatnim kwartale, tylko 50% linii sprzedażowych było zrealizowanych zgodnie z planem. Wynik badań M. S. (tajemniczego klienta) Oddziału w O. w 2013 roku był najgorszy w sieci.

Sąd ustalił, że powódka na niskim poziomie zdawała testy w kolejnych sesjach Akademii (...) Oddziału - nie zaliczone 2 testy wstępne i 1 test semestralny tj.: niezdany test wstępny z III sesji ADO z dnia 04.09.2013 (AC, MC, (...)) i IV sesji ADO z dnia 10.10.2013 (...), DOM LETNISKOWY) oraz test semestralny dotyczący zagadnień (Bezpieczeństwo Oddziału, OC, AC, MC, PAP, NW, (...)) z dnia 19.09.2013 r.

Sąd ustalił też, że w dniu 23.01.2013r., podczas kontroli w Oddziale w O. stwierdzono nieprawidłowości w polisach. W wyniku tej kontroli stwierdzono również błędy w archiwizacji dokumentów (dokumenty nie były archiwizowane zgodnie z kluczem, błędny był opis i niewłaściwe rozdzielanie dokumentów). W dniu 07.05.2013 r. stwierdzono dodatkowe błędy: brak pełnej nazwy ubezpieczenia na zgłoszeniu zmian, brak odnotowania numeru telefonu na wniosku, brak nr ubezpieczenia kontynuowanego na wniosku IK, brak daty na polisie. Sąd ustalił, że wobec powódki wdrożone były plany naprawcze, których ta nie zrealizowała.

W dniu 31 października 2013r. pozwani wręczyli powódce pisma informujące o rozwiązaniu umów o pracę łączących ją zarówno z (...) Spółka Akcyjna, jak też z (...) Spółka Akcyjna z zachowaniem 3 - miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 stycznia 2014r. Przyczyną wypowiedzenia umów o pracę była, jak podano w pismach: „negatywna ocena pracy na zajmowanym stanowisku p.o. Dyrektora Oddziału (...) w Oddziale (...) w O.,

funkcjonującego w unijnych (to znaczy wspólnych dla (...) SA) strukturach Pionu Sieci Grupy (...), dokonana przez Dyrektora Sieci Oddziałów, wynikająca z uzyskiwania wyników sprzedaży poniżej oczekiwań w kolejnych kwartałach 2013 roku, biernej postawy w zakresie rozwoju swoich umiejętności i kompetencji wymaganych na stanowisku Dyrektora Oddziału, negatywnego wpływu na rozwój wiedzy podległych Pracowników w kierowanym Oddziale. W pismach wskazano, że przedstawione w nich szczegółowo okoliczności uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku, jak również powierzenie powódce pracy na innym stanowisku w strukturach Spółki. Podkreślono, że opisane zarzuty odnoszą się w taki sam sposób do zatrudnienia w jednej i w drugiej Spółce z uwagi na fakt, że powódka jest zatrudniona równolegle w (...) SA i w (...) SA na analogicznych warunkach.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny w ocenie Sądu powództwa nie zasługiwały na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji w pierwszej kolejności wskazał, że swoje rozważania oparł na założeniu, że powódka była pracownikiem kierującym wyodrębnioną komórką organizacyjną, była managerem placówki. Wskazał następnie, że pisma z dnia 31.10.2013r., zostały zredagowane w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny, a postępowanie dowodowe wykazało ponad wszelką wątpliwość, że wskazane przyczyny były przyczynami rzeczywistymi. Sąd przypomniał, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 K.p. powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Sąd zwrócił też uwagę, że w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych, należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie a przyczynę wypowiedzenia mogą stanowić również okoliczności niezależne od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes pracodawcy. Pracodawca może zatem zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi na stanowisku samodzielnym, jeżeli przemawia za tym dobro pracodawcy wyrażające się w konieczności zabezpieczenia wykonania zadań, a wypowiedzenie takie należy uznać za skuteczne, jeżeli jest podyktowane obiektywnie uzasadnionym dążeniem pracodawcy do zapewnienia lepszej realizacji stojących przed nim zadań.

Sąd zwrócił uwagę, że powódka była pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kierowniczym, samodzielnym, a wobec takich pracowników należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności powinni oni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Istotne jest też to, że odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Uwzględniając przedstawione wyżej zasady odnoszące się do oceny wypowiedzeń umów o pracę pracownikom zatrudnionym na stanowiskach samodzielnych Sąd I instancji stwierdził, iż znajdują one w pełni zastosowanie w stosunku do powódki. Sąd zwrócił uwagę, że pozwane Spółki zajmują się sprzedażą ubezpieczeń, a powódka była pracownikiem odpowiedzialnym za zapewnienie sprzedaży na odpowiednio wysokim poziomie, czego nie zrealizowała. Ponadto, powódka była zobowiązana do stałego rozwijania swoich umiejętności i kompetencji oraz do zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy swoich pracowników.

Odnosnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódką jaką było uzyskiwanie wyników sprzedaży poniżej oczekiwań w kolejnych kwartałach 2013 roku, Sąd podniósł, że w uzasadnieniu pozwu powódka przyznała, że poziom sprzedaży w kolejnych okresach rozliczeniowych w poszczególnych liniach sprzedażowych istotnie odbiegał od nałożonych celów sprzedażowych. W wypowiedzeniu umów o pracę, ani jeden, ani drugi pozwany nie twierdził, że żaden z celów sprzedażowych nie został przez powódkę osiągnięty, wskazywał jedynie ile z łącznie 6 linii sprzedażowych nie zostało zrealizowanych. W pierwszym kwartale stwierdzono brak realizacji 5 linii sprzedażowych, w drugim 4 linii, a w trzecim 3 linii. Istotnie ilość nie zrealizowanych linii zmniejszała się, jednakże wciąż, nawet w ostatnim kwartale, tylko 50% linii sprzedażowych było zrealizowanych zgodnie z planem. Ponadto, warto wskazać, iż pozwany chcąc uniknąć zaskoczenia powódki nagłym zwolnieniem wprowadził wobec niej plan naprawczy, który jednak nie został zrealizowany w całości w żadnym kwartale. W ocenie pozwanego zanotowana poprawa była zbyt mała w stosunku do jego oczekiwań, w związku z czym m.in. na tej podstawie, została podjęta decyzja o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę.

Sąd zwrócił uwagę, że przytoczona przez powódkę ocena jej kompetencji dotyczy oceny kompetencji miękkich w ramach tzw. DNA pracownika (...), jednakże nie zastępuje ona twardej oceny pracownika na podstawie wyników jego pracy. Ocena DNA ma charakter uzupełniający, ma ona odniesienie wyłącznie do pewnych zachowań pracowników

postrzeganych przez ich przełożonych, które mają odzwierciedlać zgodność zachowań pracownika z zachowaniami pożądanymi przez pracodawcę. Ponadto, wbrew twierdzeniom powódki, Sąd wskazał, że nie została ona oceniona wyłącznie przez kompetencję Wynik, gdyż pozostałe zarzuty z wypowiedzenia umowy o pracę dotyczyły jej biernej postawy w zakresie rozwoju swoich kompetencji oraz negatywnego wpływu na rozwój wiedzy pracowników, a więc z zakresu takich kompetencji jak Klient, Odpowiedzialność, Współpraca, Rozwój, Angażowanie w cele. Sąd wskazał też, że wbrew twierdzeniom powódki, otrzymała ona wszystkie plany naprawcze i wszystkie te programy zostały rozliczone. Sąd zauważył też, że kierowany przez powódkę Oddział nie mieścił się wprawdzie w jednym budynku, jednakże były to pomieszczenia przylegające do siebie przez ścianę, trudno zatem mówić o braku uwspólnienia jednostek (jednostka wspólna realizuje zadania sprzedażowe dla (...) S.A. oraz dla (...) (...) (...) S.A.) i nie było przeciwwskazań do wzajemnego zastępowania się pracownikami tego Oddziału. Sąd zwrócił uwagę, że powódka nie kwestionowała faktu, że nie zdała znacznej części egzaminów w ramach (...), poprawienie egzaminów nie zmienia w niczym faktu że pierwotnie egzaminy te nie zostały zaliczone. Ponadto brak realizacji konkretnych procesów został potwierdzony odnalezieniem konkretnych błędów wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd zwrócił też uwagę, że pozwany nie kwestionował uczestnictwa pracowników powódki w szkoleniach, ani też uzyskanych przez nich dyplomów, co wynika wprost z treści wypowiedzeń umów o pracę. Wyniki sprzedaży Oddziału w O. oraz testy wiedzy pracowników prowadzą jednak do wniosku, że wiedza ta w żaden sposób nie została utrwalona, ani wykorzystywana w ich miejscu pracy, gdzie podlegali powódce. Gdyby pracownicy posiadali niezbędną wiedzę, wówczas prawidłowo napisaliby ten test, niezależnie od tego, czy powódka była wówczas obecna czy też nie. Na uwagę zasługuje również wskazanie przez powódkę, że wg wytycznych Dyrektor Oddziału jest odpowiedzialny za wiedzę pracowników - jeżeli tak jest, pracodawca ma prawo sprawdzić poziom tej wiedzy i nie oznacza to dyskryminacji.

Sąd podkreślił też, że wbrew twierdzeniom powódki istnieje głębokie funkcjonalne powiązanie między spółką majątkową a życiową w przypadku funkcji Dyrektora Oddziału (...), niezależnie od tego, czy ten Oddział mieści się w jednej czy dwu lokalizacjach - jest jeden szef, pracownicy którzy mogą się wzajemnie zastępować, wspólne zadania do wykonania (przynajmniej w bardzo szerokim zakresie). Powódka wykonywała swoją pracę jeden, a nie dwa razy, co sugeruje powódka - jeździła na te same szkolenia, przystępowała do tych samych egzaminów, miała jednego przełożonego. Wskazując na powyższe Sąd podkreślił, że wręczenie powódce identycznie brzmiących wypowiedzeń w obu spółkach wynikało właśnie z bardzo głębokiego funkcjonalnego powiązania obu tych części etatów składających się na jeden wspólny etat Dyrektora Oddziału (...). Każdy Dyrektor Oddziału (...) ma dwóch pracodawców, od każdego z nich otrzymuje część wynagrodzenia, jednakże praca jest wykonywana każdorazowo na rzecz obu spółek. Znaczna część zadań Dyrektora Oddziału jest wykonywana na rzecz obu spółek w taki sposób, że wprost nie da się odróżnić, która czynność jest wykonywana na rzecz jednego, a która na rzecz drugiego pracodawcy. Dyrektor ma dbać o wizerunek Oddziału, zapewniać jego prawidłowe funkcjonowanie w określonych godzinach i dniach tygodnia, zapewnić odpowiednią jakość oznakowania obiektu (wszystko w ramach kompetencji), świadczyć usługi na rzecz obu tych spółek i tych zadań wprost nie sposób rozdzielić. Żadna ze spółek, ani (...) S.A. ani (...) S.A., nie przewiduje utrzymywania w charakterze Dyrektora Oddziału pracownika który obsługiwałby tylko jedną z tych spółek. Jeżeli zatem Dyrektor świadczy pracę na rzecz obu z nich, musi realizować zadania na rzecz obu, nie tylko jednej. Sąd zwrócił uwagę, że powódka sama przyznała, że żaden dyrektor Oddziału nie mógł być zatrudniony tylko w jednej spółce. Niebyło takiej możliwości, aby ubiegała się o przywrócenie na pół etatu tylko w jednej spółce. Dodała, że po wprowadzeniu jednostek unijnych każdy dyrektor i każdy pracownik pionu sieci grupy otrzymał umowę po pół etatu z każdej ze spółek. W takim stanie rzeczy kwestionowanie przez powódkę pism z dnia 31.10.013 roku, z uwagi na tożsamość ich treści, w świetle powyższej argumentacji Sąd uznał za chybione. Sąd zwrócił też uwagę, że rozwiązanie stosunku pracy, w przypadku wielości przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich byłaby rzeczywista, uzasadniona i udowodniona. W odniesieniu do przedstawionych przez powódkę danych dotyczących realizacji linii sprzedażowych Sąd wskazał, iż kwestia realizacji poszczególnych linii sprzedażowych pojawiła się w związku z realizacją planu naprawczego, nie samą realizacją zadań kwartalnych. Zgodnie z treścią wypowiedzeń powódka osiągała słabe wyniki sprzedażowe w pierwszym, drugim i trzecim kwartale. W oparciu min. o zeznania świadków Z. G., R. C., zdaniem Sądu I instancji trudno zgodzić się z powódką, iż za słabe wyniki sprzedażowe odpowiada nie powódka, tylko konkurencyjne zakłady ubezpieczeń i ogólna zła sytuacja gospodarcza. Pozwany

ustala plany sprzedażowe uwzględniając zarówno działania konkurencji, jak i możliwości sprzedażowe na danym terenie. Jest przy tym sprawą oczywistą, że w ten sposób można by wytłumaczyć brak realizacji planu sprzedażowego każdego pracownika w Polsce, a mimo to znaczna część z nich realizuje swoje zadania sprzedażowe. Zakres sprzedaży w znacznej mierze zależy od starań poszczególnych pracowników, nie od okoliczności zewnętrznych. Nie budzi wątpliwości, że wyniki sprzedażowe powódki, wbrew jej twierdzeniom, odbiegały od wyników innych Oddziałów na tym terenie. Ponadto Sąd wskazał, iż powódka została zwolniona za szereg różnych uchybień, a nie wyłącznie za brak realizacji planów sprzedażowych. Same słabe wyniki sprzedażowe nie musiałyby przesądzić o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. O rozwiązaniu z powódką umowy o pracę zdecydował szereg czynników, które zostały wprost wskazane w wypowiedzeniach.

Zdaniem Sądu pozwani, dając powódce dużą swobodę w zakresie metod realizacji planów sprzedażowych „poprzez obowiązek takiego rozpisania działań i aktywności, ażeby plan został zrealizowany”, miały prawo oczekiwać osiągnięcia przez powódkę odpowiednich rezultatów, w tym zwłaszcza realizacji planów sprzedażowych. Ze względu na samodzielny charakter pracy powódki właśnie realizowanie przez nią planów sprzedaży stanowiło jedyny sposób oceny wykonywania obowiązków pracowniczych. Właśnie w tym zakresie pracodawcy mogli zatem dokonywać ocen. Odnotowując natomiast nierealizowanie planów sprzedaży w dłuższym okresie, a także zauważając, że przeprowadzone wcześniej rozmowy z powódką nie przyniosły odpowiedniego efektu, pracodawca miał podstawy do przyjęcia, iż dalsza współpraca z powódką nie pozwoli na osiągnięcie zakładanych celów. Pracodawca, któremu przysługuje prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywania zadań, może bowiem zasadnie przewidywać, że zatrudnienie innego pracownika pozwoli mu na osiągnięcie lepszych efektów pracy.

Rozważając zarzuty powódki dotyczące rzekomo nierzeczywistej przyczyny rozwiązania umowy w postaci negatywnego wpływu na rozwój wiedzy podległych pracowników Sąd wskazał, że pozwany nie zarzucał powódce braku wysyłania pracowników na organizowane przez pozwaną szkolenia, a zarzucał jej brak podejmowania skutecznych działań zwiększających wiedzę własną oraz podległych jej pracowników. O braku wiedzy zarówno samej powódki jak i jej pracowników najlepiej świadczą wyniki testów które przeprowadził pozwany i stwierdzone konkretne błędy w polisach, o czym mówił w swoich zeznaniach świadek R. C.. Ponadto wbrew twierdzeniom powódki, wyniki badań M. S. (tajemniczego klienta) nie potwierdziły wysokiej jakości obsługi w Oddziale powódki, gdyż w 2013 roku był to wynik najgorszy w sieci, co potwierdzili też w swoich zeznaniach świadek Z. G. i R. C..

Podsumowując, trudno byłoby w przekonaniu Sądu Rejonowego uzasadnić tezę, że powódka była dobrym lub bardzo dobrym managerem i dlatego pozwane Spółki zdecydowały się na rozwiązanie z nią umów o pracę. Sąd zwrócił uwagę, że powódka nie potrafiła wskazać prawdziwej i logicznej - według jej oceny - przyczyny rozwiązania z nią umów o pracę, choć przez cały tok postępowania sugerowała, jakoby takowa istniała i była zgoła inna od tych, które wskazano w obu pismach.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia powództw, stąd jako bezzasadne je oddalił.

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez pełnomocnika powódki, który zaskarżył go w całości, zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 1 w zw. z art. 18^{3a} § 1-3 Kodeksu pracy, poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji jakoby w niniejszej sprawie nie miała miejsca dyskryminacja powódki w zakresie oceny wyników sprzedaży produktów Grupy (...) w poszczególnych liniach produktowych oraz wyników testów oceny merytorycznej wiedzy powódki i podlegających jej pracowników, w stosunku do pozostałych dyrektorów Oddziałów Grupy (...), podczas gdy w innych Oddziałach dyrektorzy również osiągnęli zbliżone wyniki, jednakże nie stały się one podstawą do szczegółowych kontroli ich Oddziałów i wypowiedzenia stosunku pracy, naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów, mającej negatywny wpływ na rozpoznanie niniejszej sprawy, poczynione ustalenia faktyczne i prawne, a ostatecznie na wydanie niekorzystnego dla powódki rozstrzygnięcia, błędy w ustaleniach faktycznych wskazane szczegółowo w treści uzasadnienia, mające istotne znaczenie dla określenia podstaw zaskarżonego orzeczenia, skutkujące negatywnym dla powódki rozstrzygnięciem, mające poniekąd charakter stronniczych, gdyż Sąd I instancji skupił się jedynie na negatywach działań powódki, nie dostrzegając praktycznie uchybień po stronie pozwanych spółek w zakresie realizacji procesu uniwersalizacji Oddziału w O., naruszenie art.

328 § 2 k.p.c. poprzez brak powołania się w treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku na dowody zgłoszone w treści pisma z dnia 30 czerwca 2014 roku - w postaci m.in. służbowej korespondencji e-mail pomiędzy powódką a Dyrektorem Sieci Oddziałów - Z. G., a także pomiędzy powódką a Kierownikiem wsparcia Oddziałów - R. C. oraz brak wskazania przyczyn, dla których dowodom tym (zgłoszonym na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozpoznania i rozstrzygnięcia postępowania w niniejszej sprawie) Sąd I instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, co uniemożliwiło dokonanie przez Sąd meriti wnikliwego i wszechstronnego rozważenia istotnych w sprawie okoliczności oraz skutkowało negatywnym dla powódki rozstrzygnięciem; naruszenie przepisów postępowania cywilnego - art. 227 i art. 233 § 2 k.p.c. poprzez oddalenie wniosków dowodowych powódki, zgłoszonych na okoliczności mające istotne znaczenie dla rozpoznania i rozstrzygnięcia postępowania w niniejszej sprawie; naruszenie przepisu postępowania cywilnego - art. 325 w zw. z art. 219 k.p.c. poprzez nieprecyzyjne rozstrzygnięcie o żądaniach strony powodowej w obydwu połączonych do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy pierwotnie zarejestrowanych pod sygn. akt: IV P 440/13 i IV P 42/14. Wskazując na powyższe pełnomocnik wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, z tym, że w trybie art. 383 zdanie drugie k.p.c., w oparciu o przepis art. 18^{3d}k.p. wnosząc o zasądzenie od pozwanego ad 1 (...) S.A. w W. na rzecz powódki I. W. stosownego odszkodowania w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu; uwzględnienie powództwa, z tym, że w trybie art. 383 zdanie drugie k.p.c., w oparciu o przepis art. 18^{3d}k.p. wniósł o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki stosownych odszkodowań w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki I. W. kosztów procesu za I i II instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Pełnomocnik pozwanego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest niezasadna i nie zasługuje na uwzględnienie, jako nie zawierająca zarzutów skutkujących uchyleniem lub zmianą wyroku Sądu I instancji. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w ramach prerogatyw przysługujących mu z mocy przepisu art. 233 § 1 k.p.c. i na tej podstawie poczynił trafne ustalenia faktyczne, co do okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy oraz prawidłowo wskazał podstawę prawną tegoż rozstrzygnięcia, wywodząc logiczne i znajdujące oparcie w prawie materialnym wnioski. Sąd Okręgowy podziela argumenty zawarte w uzasadnieniu Sądu Rejonowego, przyjmując je za swoje.

W pełni zasadnie Sąd Rejonowy przyjął, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym nie jest konieczne, aby wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia charakteryzowała się jakąś szczególną doniosłością lub była związana z zawinionym zachowaniem pracownika. Sąd Najwyższy wyraził w tym zakresie pogląd między innymi w wyroku z dnia 4 kwietnia 1979r., w sprawie o sygn. I PRM 32/79 stwierdzając, że wypowiedzenie umowy o pracę stanowi normalny sposób rozwiązania umowy o pracę i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, lecz jedynie musi być uzasadnione. Przypomnieć należy, że pozwani nie zarzucali powódce rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, mogącego uzasadniać rozwiązanie stosunku bez wypowiedzenia, a jedynie powołali szereg obiektywnych, a co najważniejsze wykazanych w toku postępowania okoliczności, które łącznie przemawiały za podjęciem decyzji o wypowiedzeniu powódce umów o pracę.

Zupełnie chybiony jest podnoszony w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Wbrew twierdzeniom podniesionym w apelacji, w przekonaniu Sądu Okręgowego, analiza materiału dowodowego nie daje podstaw do uznania, że Sąd Rejonowy dokonał dowolnej i błędnej oceny dowodów, mającej negatywny wpływ na rozpoznanie niniejszej sprawy, poczynione ustalenia faktyczne i prawne, a ostatecznie na wydanie niekorzystnego dla powódki rozstrzygnięcia. Wskazać należy, że Sąd dokonuje swobodnej oceny dowodów i ocenia ich wiarygodność stosownie do własnego przekonania. Jednocześnie powinien dokonać wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego. Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. W myśl powyższych dyrektyw Sąd I instancji rozważa w sposób racjonalny i wszechstronny materiał dowodowy, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a

wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r. w sprawie II UK 685/98).

Odnosząc powyższe do realiów przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że apelujący nie wykazał, aby Sąd I instancji dopuścił się naruszenia reguł logicznego rozumowania czy zasad doświadczenia życiowego. W przekonaniu Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy właśnie zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego prawidłowo ocenił przeprowadzone w sprawie dowody. Sąd Okręgowy podzielił w pełni stanowisko Sądu Rejonowego, że wskazane przyczyny wypowiedzenia są przyczynami rzeczywistymi, a ponadto są sformułowane w sposób jasny, klarowny i czytelny. Wbrew twierdzeniom powódki Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że oba 1/2 etatów, których dotyczyły wypowiedzenia, były ze sobą funkcjonalnie powiązane, tworząc niejako jeden etat. Przypomnieć należy, że sama powódka w swoich zeznaniach przyznała, że żaden dyrektor Oddziału nie mógł być zatrudniony tylko w jednej spółce. Podała, że nie było takiej możliwości, aby ubiegała się o przywrócenie do pracy na pół etatu tylko w jednej spółce. Dodała, że po wprowadzeniu jednostek unijnych każdy dyrektor i każdy pracownik pionu sieci grupy otrzymał umowę po pół etatu w każdej ze spółek.

Sąd Rejonowy słusznie podkreślił też, że w przypadku kiedy przyczyn wypowiedzenia jest kilka, rozwiązanie stosunku pracy staje się uzasadnione, choćby tylko jedna ze wskazanych przyczyn była rzeczywista, uzasadniona i udowodniona. W przypadku powódki oprócz słabych wyników sprzedaży – co do których powódka zarzuca, że mogą one odnosić się tylko do zatrudnienia w (...) – gdyż w zakresie obowiązków tylko dotyczących zatrudnienia w tej spółce miała ona sprzedaż tych produktów – to podkreślić należy, że pozostałe przyczyny wypowiedzenia – bierna postawa w zakresie rozwoju swoich kompetencji, negatywny wpływ na rozwój wiedzy podległych pracowników- w pełni uzasadniały oba wypowiedzenia. I tak przedmiotowe postępowanie dowodowe ponad wszelką wątpliwość wykazało, że powódka, będąc zobowiązana do rozwijania swoich umiejętności i kompetencji oraz zapewnienia odpowiedniego poziomu wiedzy swoich pracowników, na niskim poziomie zdawała testy w ramach (...), nie pracowała systematycznie i indywidualnie z podległymi jej pracownikami, co przekładało się na niskie wyniki ich testów, jak też szereg błędów i pomyłek popełnianych przez pracowników w polisach.

W takim stanie rzeczy nie może budzić wątpliwości, że wskazane w wypowiedzeniach umów o pracę przyczyny były jasne, konkretne, rzeczywiste i uzasadniały dokonanie powódce wypowiedzeń umów o pracę.

Szerszego omówienia wymaga natomiast wskazana w apelacji nowa podstawa materialnoprawna zgłoszonego żądania. Pełnomocnik powódki bowiem w apelacji, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 11² i art. 11³ oraz art. 18^{3b} § 1 pkt 1 w zw. z art. 18^{3a} § 1-3 Kodeksu pracy wniósł o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, z tym, że w trybie art. 383 zdanie drugie k.p.c., w oparciu o przepis art. 18^{3d}k.p. wniósł o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki I. W. stosownych odszkodowań w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W ocenie Sądu Okręgowego stwierdzić należy, że tak skonstruowany w apelacji zarzut stanowi w istocie wywiedzenie nowej podstawy faktycznej, jak też prawnej dochodzonego roszczenia. Na etapie postępowania I - instancyjnego powódka żądała bowiem uznania dokonanych wypowiedzeń za bezzasadne i przywrócenia jej do pracy. Z analizy zaprezentowanego w apelacji stanowiska wynika, że powódka aktualnie uzasadnienie swojego żądania upatruje w związku z naruszeniem przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Tymczasem na etapie postępowania przed Sądem I instancji strona powodowa nie wywodziła swoich roszczeń na tej podstawie. Czyni to dopiero na etapie postępowania apelacyjnego. W ocenie Sądu Okręgowego niedopuszczalne jest uwzględnienie roszczenia w oparciu o inną podstawę faktyczną niż podana przez powoda, gdyż byłoby to dokonaniem niedopuszczalnej zmiany powództwa i orzeczeniem ponad żądanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 2011r., V CSK 418/10, LEX nr 960546) - art. 321 k.p.c. Jednocześnie na etapie postępowania apelacyjnego niedopuszczalne jest dokonywanie zmiany powództwa, czy to poprzez zmianę podstawy faktycznej dochodzonych pierwotnie roszczeń, czy też inaczej, przez wyeksponowanie nowego uzasadnienia zgłoszonego żądania, wynikającego z powołania się na przesłanki innego przepisu prawa materialnego, wskazanego jako nowa podstawa materialnoprawna dochodzonego roszczenia (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 15 lutego 2012 r., I ACa 23/12, LEX nr 1126424). Jak słusznie wskazał pełnomocnik pozwanych w odpowiedzi na

apelację, roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu naruszenia zasady równego traktowania wobec pracownika jest roszczeniem, które przysługuje niezależnie od roszczeń wynikających z niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Stąd naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania w zatrudnieniu rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie. Słusznie wskazuje też pełnomocnik pozwanych, że zmiana okoliczności, na które powołuje się powódka mogłaby uzasadniać jedynie modyfikację żądania w zakresie roszczeń alternatywnych przysługujących pracownikowi na mocy art. 45 k.p.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku na podstawie art. 385 k.p.c. O zwrocie kosztów postępowania Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 kpc i § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.