

Sygn. akt IV Pa 31/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2015r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Sędziowie: SO Renata Żywicka

SO Grażyna Borzestowska (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 30 czerwca 2015r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa W. K.

przeciwko Bankowi (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **24 lutego 2015r.**, sygn. akt **IV P 180/14**

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 31/15

UZASADNIENIE

Powódka W. K. w dniu 5 września 2014 roku wniosła do Sądu Rejonowego w Elblągu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych pozew przeciwko Bankowi (...) S.A. z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie warunków umowy o pracę i przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

W uzasadnieniu żądania powódka wskazała, iż zatrudniona była u pozwanego od dnia 5 lutego 1991 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku (...) S.A. w E.. Jak wskazała dalej powódka w dniu 29 sierpnia 2014 roku wręczono jej wypowiedzenie warunków umowy o pracę, a okres wypowiedzenia upływał w dniu 30 listopada 2014 roku. Zgodnie z nim zmianie ulec miał rodzaj umówionej pracy, miejsce świadczenia pracy oraz wynagrodzenie za pracę. W ocenie powódki proponowane zmiany były zasadnicze i niekorzystne, co oznaczało jej degradację służbową .

W dalszej części uzasadnienia powódka wskazała, iż jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano - negatywną ocenę pracy na aktualnie zajmowanym stanowisku Dyrektora (...). W ocenie W. K. podane przyczyny były bardzo ogólne i niejasne, a ponadto niezrozumiałe dla samej powódki.

Powódka podniosła ponadto, iż przedmiotowe wypowiedzenie dokonane zostało z naruszeniem art. 38 k.p. z uwagi na nieprzeprowadzenie przez pozwanego konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową tj. Związkiem Zawodowym (...) S.A. i (...), których członkiem była powódka.

W. K. wskazała także, iż jej staż pracy u pozwanego wynosił ponad 20 lat i w jej ocenie zawsze wykonywała swoje obowiązki starannie i sumiennie. Ponadto jak to wskazała sama w dalszej części uzasadnienia w 2010 roku otrzymała nagrodę dla najlepszego Menadżera ds. Produktów D., w 2011 roku otrzymała list z podziękowaniami za wynik, trud i zaangażowanie, a w 2013 roku otrzymała dyplom za zajęcie I miejsca w rankingu sprzedaży ubezpieczeń.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenia powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że bezspornym był fakt, iż powódka zatrudniona była od dnia 5 lutego 1991 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Od dnia 1 listopada 2012 roku świadczyła pracę na stanowisku Dyrektora (...) w E..

Pozwany wskazał ponadto, że oświadczeniem złożonym w dniu 29 sierpnia 2014 roku wypowiedział powódce warunki umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, proponując od dnia 1 grudnia 2014 roku nowe warunki pracy.

Przyczyną wypowiedzenia zmieniającego była negatywna ocena pracy powódki w ostatnim okresie zatrudnienia. Przyczyna ta w ocenie pozwanego była konkretna i prawdziwa, oparta na rzeczywistych faktach i danych, poparta stosownymi dowodami. Powódka, jak wskazał pozwany, w ostatnim okresie zatrudnienia nienależycie wykonywała obowiązki Dyrektora (...), w tym w szczególności: można jej zarzucić brak oczekiwanej konsekwencji i decyzyjności menadżerskiej w sprawach personalnych mikroregionu, brak samodzielności i odpowiedzialności menadżerskiej na zajmowanym stanowisku, brak stabilności i systematyczności w realizacji celów indywidualnych sprzedaży - (...), niską pozycję (...) i (...).

W dalszej części pozwany wskazał ponadto, iż bezspornym był fakt, iż powódka w 2012 roku awansowana została ze stanowiska Dyrektora Oddziału Podległego na wyższe stanowisko Dyrektora (...). Jednakże jak wskazano w wypowiedzeniu zmieniającym powódka nie radziła sobie na wskazanym stanowisku tak dobrze jak oczekiwał tego pozwany, dlatego też pozwany dał powódce możliwość wykazania swoich umiejętności na stanowisku na którym pracowała przez kilka lat i osiągała dobre rezultaty.

W ocenie pozwanego, powyższe wskazuje na fakt, iż powody wypowiedzenia powódce umowy o pracę były konkretne i realne, a wypowiedzenie uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 24 lutego 2015r. Sąd Rejonowy w Elblągu przywrócił powódkę W. K. do pracy w pozwanym Banku (...) S.A. z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powódka W. K. zatrudniona została na podstawie umowy o pracę z dnia 5 listopada 1990 roku na czas określony od dnia 5 listopada 1990 roku do dnia 4 lutego 1991 roku.

Kolejną umową o pracę z dnia 5 lutego 1991 roku powódka zatrudniona została na czas nieokreślony na stanowisku referenta.

Z dniem 31 sierpnia 2002 roku W. K. powierzone zostało stanowisko Kierownika Zespołu. Do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku należało: organizowanie i kierowanie pracą (...), dokonywanie podziału zadań pomiędzy poszczególnymi pracownikami oraz sporządzanie zakresów obowiązków w zakresie obowiązujących przepisów, podejmowanie decyzji w ramach udzielonych pełnomocnictw, przeprowadzenie okresowej kontroli wewnętrznej w (...), kontrola terminowego rozliczania pobranych zaliczek przez pracowników (...), systematyczna kontrola terminowości rozliczeń ewidencjonowanych na kontach, kontrola naliczania podatku od dochodów ze środków pieniężnych, sporządzanie sprawozdań miesięcznych, kwartalnych i rocznych, współpraca z innymi komórkami organizacyjnymi.

W trakcie zatrudnienia na stanowisku Kierownika Zespołu powódce udzielono wielokrotnie pełnomocnictwa, w szczególności do przeprowadzenia kontroli pozostałości kas, przyjmowania wkładów oszczędnościowych i lokat terminowych, potwierdzanie czeków gotówkowych i rozrachunkowych, zatwierdzanie operacji z obrotami wekslowymi, podpisywanie dokumentów finansowych wychodzących na zewnątrz, zawierania umów rachunku bankowego oraz wykonywania wszelkich czynności związanych z prowadzeniem rachunków bankowych, do składania w imieniu pozwanego oświadczeń woli dotyczących praw i obowiązków majątkowych.

Porozumieniem zmieniającym umowę o pracę z dnia 22 października 2004 roku powódce powierzone zostało stanowisko specjalisty w Wydziale (...).

Do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku do powódki należało między innymi wyrywkowa kontrola zgodności operacji wykazanych w raporcie operatora dysponenta z załączoną dokumentacją, wyrywkowa kontrola zgodności operacji dokonanych przez operatora kasjera z dokumentacją załączoną do raportu, a ponadto kontrola: raportu anulowanych operacji, prawidłowości księgowania pozycji nierozliczanych automatycznie, naliczonych nieautomatycznie prowizji, raportu niedoboru i nadwyżek.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 14 lipca 2006 roku powódce powierzono stanowisko Specjalisty ds. (...) Transakcyjnej w Zespole (...) S.A.(...)o w E., a kolejnym porozumieniem zmieniającym z dnia 20 lipca 2006 roku, powódka awansowała na stanowisko Lidera Zespołu (...). Powódka bezpośrednio odpowiadała za prawidłowość i terminowość realizacji przyjętych zleceń, obsługę rachunków klientów zgodnie z regulacjami, poprawne naliczanie i księgowanie prowizji i opłat, prawidłowość i kompletność danych w systemie.

Kolejnym porozumieniem zmieniającym z dnia 8 maja 2009 roku W. K. powierzone zostało stanowisko Kierownika P. w (...) S.A. Oddział w P., a z dniem 6 lipca 2009 roku Dyrektora Oddziału. Powódce udzielone zostało pełnomocnictwo do składania oświadczeń woli w imieniu Banku (...) Spółki Akcyjnej w zakresie podpisywania umów rachunku bankowego/otwierania lokat terminowych w zakresie działania Oddziału w P., do zawierania umów kredytowych i pożyczek, udzielania gwarancji i poręczeń, zawierania umów kredytów hipotecznych i budowlanych oraz pożyczki hipotecznej wraz z zawieraniem umów dotyczących prawnego zabezpieczenia zawrotu należności banku wynikających z transakcji obarczonych ryzykiem kredytowym oraz innych spraw wchodzących w zakres działania Oddziału (...) S.A. P..

W. K. porozumieniem zmieniającym z dnia 14 września 2010 roku powołana została na stanowisko (...) S.A. Oddziału w N..

Od dnia 1 stycznia 2012 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku powódce powierzono dodatkowo pełnienie obowiązków Dyrektora (...) w Oddziale (...) S.A. w E..

Porozumieniem zmieniającym z dnia 11 października 2012 roku W. K., od dnia 1 listopada 2012 roku powołana została na stanowisko Dyrektora (...) w Oddziale (...) S.A. w E..

W. K. pełniąc stanowisko Dyrektora (...) samodzielnie podejmowała wszelkie decyzje dotyczące podwładnych jej pracowników oraz pracy Mikroregionu. Jej relacje z pracownikami na płaszczyźnie służbowej były czysto biznesowe, pomimo tego, iż zawiązały się między powódką a niektórymi z nich relacje przyjacielskie.

W dniu 28 sierpnia 2014 roku powódce wypowiedziano warunki umowy o pracę zawartej w dniu 5 lutego 1991 roku z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, w części dotyczącej zajmowanego stanowiska, miejsca wykonywania pracy oraz wynagrodzenia za pracę.

Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę wskazano negatywną ocenę pracy powódki na stanowisku Dyrektora (...), spowodowaną w szczególności brakiem oczekiwanej konsekwencji i decyzyjności menedżerskiej w sprawach personalnych Mikroregionu, brakiem samodzielności i odpowiedzialności menadżerskiej na zajmowanym stanowisku, brakiem stabilności i systematyczności w realizacji celów indywidualnych sprzedaży - (...), niską pozycją (...) i (...) (Programu (...) Sprzedaży), niską oceną okresową uzyskaną przez powódkę.

Pozwany o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę nie zawiadomił Związków Zawodowych (...) S.A. i (...), którego powódka była członkiem.

Powódka przyjęła zaproponowane warunki.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo W. K. było w pełni uzasadnione.

Sąd Rejonowy dokonując ustaleń faktycznych opierał się na dokumentacji znajdującej się w aktach sprawy zgromadzonej na potrzeby niniejszego postępowania, a przede wszystkim na zeznaniach świadków G. D., A. G., J. K., I. M. (1) oraz L. Ś., jak również powódki W. K.. Sąd Rejonowy wskazał, że w toku procesu strony postępowania nie kwestionowały wiarygodności przedmiotowej dokumentacji, że brak było podstaw aby dokumentacji tej odmówić wiarygodności.

Sąd Rejonowy z ostrożnością podchodził do zeznań świadków, albowiem były to osoby bezpośrednio podlegające bądź to pozwanemu bądź powódce, co mogło mieć znaczny wpływ na ich relację.

Spór przed Sądem Rejonowym toczył się w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które także mogłyby uzasadniać wypowiedzenie warunków umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę wskazano negatywną ocenę pracy powódki na stanowisku Dyrektora (...), spowodowaną w szczególności brakiem oczekiwanej konsekwencji i decyzyjności menedżerskiej w sprawach personalnych Mikroregionu, brakiem samodzielności i odpowiedzialności menadżerskiej na zajmowanym stanowisku, brakiem stabilności i systematyczności w realizacji celów indywidualnych sprzedaży - (...), niską pozycją (...) i (...) (Programu (...) Sprzedaży) oraz niską oceną okresową uzyskaną przez powódkę.

Sąd Rejonowy zważył, że świadek A. G., bezpośrednio współpracujący z powódką, która była jego przełożoną wskazał, iż współpraca ta układała się bardzo dobrze. Co do oceny wykonanych celów przez powódkę w I kwartale 2014 roku świadek wskazał, że niska ocena uzyskana przez nią spowodowana była odpisem rezerw które właśnie na tę ocenę i osiągnięty wynik wpływały, a dyrektor odpowiedniego wpływu na to nie miał. Jak wskazał ponadto świadek relacje powódki z współpracownikami były czysto biznesowe i z jego relacji wynikało, iż powódka nie była z żadnym ze współpracowników w konflikcie. Zeznania tego świadka, w ocenie Sadu rejonowego, w pełni zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności bowiem mimo faktu iż świadek był zainteresowany osobiście w niekorzystnym dla powódki rozstrzygnięciu sprawy jego zeznania są dla niej korzystne i obiektywne. Sąd Rejonowy podkreślił, że świadek ten jest

pełniącym obowiązki dyrektora, a więc pracuje na stanowisku zajmowanym przez powódkę przed otrzymaniem przez nią wypowiedzenia zmieniającego.

Świadek J. K. wskazała, iż z powódką oprócz stosunków służbowych łączyły ją także więzi przyjacielskie, jednakże ich relacja na tych dwóch płaszczyznach była zróżnicowana. Wskazała ona ponadto, że według jej wiedzy, powódka nie odnosiła się w sposób emocjonalny co do pracowników innych oddziałów.

I. M. (2), która u pozwanego zajmuje stanowisko menadżera ds. bankowości detalicznej, a powódka była jej bezpośrednią przełożoną wskazała, że ich współpraca układała się prawidłowo. Nie zdarzyło się według jej relacji, aby powódka była w stosunku do niej niekulturalna bądź podnosiła głos. Takie samo stanowisko świadek przedstawiła o relacji powódki z doradcami banku. Świadek wskazała ponadto, iż powódka samodzielnie podejmowała decyzje odnośnie podwładnych, nie czekając na odgórne polecenia w tym zakresie.

Także świadek L. Ś. w swych zeznaniach wskazała, że współpracę z powódką oceniała na bardzo dobrą. Zawsze mogła liczyć na jej pomoc, a stosunki powódki z innymi współpracownikami były „normalne”.

Sąd Rejonowy wskazał, że w opozycji do powyższych zeznań stały zeznania świadka G. D..

Świadek wskazała, że zdarzały się sytuacje, kiedy powódka jako kierownik mikroregionu nie sprawdzała się. W 2013 roku wyniki mikroregionu powódki były znacznie poniżej normy. Ponadto świadek wskazała, że z relacji innych podwładnych powódki wynikało, że byli oni pracownikami „zestresowanymi”, a powódka odnosiła się do nich podniesionym głosem, wręcz krzyczała.

Sąd Rejonowy nie dał wiary zeznaniom tegoż świadka w znacznej ich części, albowiem stały one w znacznej opozycji do zeznań pozostałych świadków. Ponadto były one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie.

Zebrany w toku postępowania materiał dowodowy, przede wszystkim zeznania świadków: A. G., J. K., I. M. (1) oraz L. Ś., które Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne, nie wykazał zasadności wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę. W ocenie Sądu Rejonowego powyższe dowody nie potwierdzały braku konsekwencji i decyzyjności menedżerskiej w sprawach personalnych Mikroregionu powódki, jak również braku samodzielności i odpowiedzialności menedżerskiej na zajmowanym stanowisku.

Sąd Rejonowy podniósł, że pozwany wskazał, że powódka nie podjęła działań w stosunku do swojej podwładnej i oczekiwała w tej sprawie inicjatywy i decyzji ze strony Dyrektora Regionu, zaakceptowała wniosek Dyrektora OP w P. dot. zawarcia umowy na czas nieokreślony z Doradcą Klienta, który nie spełniał oczekiwań i nie wywiązywał się z realizacji powierzonych zadań, nie zachowała należytego obiektywizmu w ocenie pracy swoich podwładnych, nie podejmowała natychmiastowego działania dot. realizacji ustaleń poczynionych z Dyrekcją Regionu.

Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań świadków, którym to dał wiarę jasno wynikało, że powódka samodzielnie podejmowała wszelkie decyzje w sprawie swoich podwładnych nie czekając na polecenia przełożonych. Ponadto, świadkowie wskazali, że pomimo faktu, iż między powódką o pracownikami zawiązywały się relacje przyjacielskie, relacje te inaczej wyglądały na gruncie służbowym, jak i na gruncie prywatnym. Na gruncie służbowym były to relacje czysto biznesowe.

Ponadto pozwany jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków umowy o pracę wskazał brak samodzielności i odpowiedzialności na zajmowany stanowisku, co również, zdaniem Sadu Rejonowego, nie znalazło potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

W ocenie Sądu Rejonowego, skoro w uzasadnieniu wypowiedzenia zmieniającego pozwany jako jedną z przyczyn wskazał niską ocenę okresową, to z doświadczenia życiowego wiadomym jest, że ta okoliczność nie powoduje przeniesienia pracownika na stanowisko Dyrektora / (...) S.A. w P. z wynagrodzeniem miesięcznym zasadniczym

6.500 zł. Jak ponadto wynikało z zeznań świadka A. G. niska ocena uzyskana przez powódkę była efektem odpisu rezerw które właśnie na tę ocenę i osiągnięty wynik wpływały, a dyrektor odpowiedniego wpływu na to nie miał.

Sąd Rejonowy zauważył ponadto, że z akt osobowych powódki wynikało, że była ona pracownikiem docenianym, wielokrotnie nagradzanym, za sumienne i prawidłowe pełnienie obowiązków na zajmowanych stanowiskach.

W ocenie Sądu rejonowego niska pozycja (...) i (...) (Programu (...) Sprzedaży) nie mogła być wystarczającą przyczyną wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę choćby z tej przyczyny, że jak wskazano wyżej powódka nie miała wpływu na wysokość dokonanego odpisu rezerw.

Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do 38 § 1 k.p.c. o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Nie zachowanie trybu art. 38 k.p.c. stanowi naruszenie przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy zważył, że w przedmiotowym postępowaniu pozwany o zamiarze wypowiedzenia powódce warunków umowy o pracę nie zawiadomił Związków Zawodowych (...) S.A. i (...), którego powódka była członkiem i tym samym naruszył przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z treścią przepisu art. 42 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Na mocy przepisu art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu Rejonowego przyczyny podane w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę były mało konkretne i nieprecyzyjne, a ponadto nie poparte żadnymi dowodami. Były ogólnikowe i ich zakres był bardzo szeroki.

Sąd Rejonowy przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 26 lipca 2012 roku, sygn. akt I PK 20/12, LEX nr 1222143, w którym SN wskazał, że: „ocena, czy przywrócenie pracownika do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne) jest niemożliwe lub niecelowe musi być dokonywana przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili wydawania wyroku (dokonywania oceny)”.

Sąd Rejonowy w pełni to zapatrywanie podzielił. Wskazał, że ocena czy roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach powinno być uwzględnione, zależy od tego, czy według stanu rzeczy istniejącego z chwilą zamknięcia rozprawy, przywrócenie to jest niemożliwe lub niecelowe.

W ocenie Sądu Rejonowego przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach było jak najbardziej możliwe i celowe i z tych też względów Sąd Rejonowy na zasadzie art. 45 § 1 k.p. orzekł jak w pkt I sentencji wyroku.

W pkt II wyroku Sąd Rejonowy na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c, a także § 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 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelacje od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając wyrok w całości, zarzucając wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 1 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to przez uznanie, że wypowiedzenie Powódce warunków umowy o pracę było nieuzasadnione a przez to przywrócenie Powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 45 § 2 kp w zw. z art. 30 § 4 kp, przez jego niewłaściwe zastosowanie, a to przez uznanie, że przywrócenie Powódki do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy jest uzasadnione i celowe,

3. naruszenie przepisów postępowania — art. 227 w zw. z art. 233 § 1 kpc, poprzez sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym i brak wszechstronnego rozważenia dowodów, a mianowicie sprzeczność ustaleń Sądu w zakresie braku udowodnienia przyczyn wypowiedzenia zarówno z aktami osobowymi Powódki i złożonymi do akt sprawy dokumentami w tym zestawieniami dotyczącymi ocen pracowniczych i wyników pracy Powódki w 2013 i 2014 roku (wyniki ekonomiczne - karty (...), ocena całościowa karta (...) za 2013r.) oraz z zeznaniami świadków G. D. oraz J. K.,

4. naruszenie przepisów postępowania — art. 233 § 1 kpc, poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia dowodów, a poprzez to uznanie, że w świetle ustalonych faktów i przedstawionych dowodów brak było uzasadnienia do złożenia Powódce wypowiedzenia zmieniającego, a w szczególności poprzez wskazanie, że przesłanką taką nie mogą być wyniki (...) Oddziału (...), którego Powódka była dyrektorem oraz przyjęcie w sposób przekraczający granice swobodnej oceny dowodów, że zeznania większości świadków przeczyły wskazywanym w wypowiedzeniu zmieniającym przesłankom, w sytuacji, gdy zeznania te w ogóle nie odnosiły się lub odnosiły się w niewielkim stopniu do wskazanych przez Pozwanego przyczyn wypowiedzenia zmieniającego,

5. naruszenie przepisów postępowania — art. 328 § 2 kpc, poprzez brak wyraźnego wskazania w uzasadnieniu wyroku oraz jednoznacznego określenia dowodów, na których Sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, w szczególności w zakresie oceny pracy Powódki — Sąd w ogóle w uzasadnieniu nie odniósł się do wynikających z przedstawionych dokumentów ocen pracy Powódki w okresie I-IV kw. 2013 oraz I-II kw. 2014r. (wyniki ekonomiczne - karty (...), ocena całościowa karta (...) za 2013r.) oraz braku wykazania sprzeczności zeznań świadka G.li D. z pozostałym materiałem procesowym (poza zeznaniami świadków).

W związku z powyższym pozwany wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od Powódki na rzecz Pozwanego kosztów postępowania w obu instancjach według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych,

lub

2. zmianę zaskarżonego wyroku i nieprzywracanie Powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku, w przypadku uznania przez Sąd Okręgowy, że wypowiedzenie zmieniające było nieuzasadnione,

ewentualnie o:

3. uchylene zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy w całości do ponownego rozpoznania Sądowi Pierwszej Instancji, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanego zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie, bowiem nie zawierała zarzutów mogących skutkować zmianą lub uchynieniem zaskarżonego wyroku. Wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy – zgodny z prawem .

W pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 328 § 2 k.p.c. Przepis ten wymienia konstrukcyjne elementy uzasadnienia wyroku, które wyjaśniają przyczyny, dla jakich orzeczenie zostało

wydane. Zwrócić należy jednak uwagę, że uzasadnienie jest sporządzane już po wydaniu wyroku i w związku z powyższym wynik sprawy z reguły nie zależy od tego, jak napisane zostało uzasadnienie i czy zawiera ono wszystkie wymagane elementy. W konsekwencji zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego. (por. wyroki SN z 9 marca 2006 r., I CSK 147/05, LEX nr 190753, z dnia 17 marca 2006 r., I CSK 63/05, LEX nr 179971, z dnia 22 maja 2003 r., II CKN 121/01, LEX nr 137611).

Apelujący trafnie zauważył, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny nie wyjaśnił w szczegółowy sposób dlaczego częściowo odmówił wiarygodności zeznaniom świadka G. D., ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że powyższe zeznania stały w znacznej opozycji do zeznań pozostałych świadków. Sąd I instancji nie odniósł się także do wszystkich dokumentów złożonych do spraw. Powyższe braki nie mogą jednak w bezpośredni sposób przesądzać o wadliwości rozstrzygnięcia.

Wskazać należy, iż w przyjętym obecnie systemie apelacji celem postępowania apelacyjnego jest ponowne wszechstronne zbadanie sprawy pod względem faktycznym i prawnym. Sąd odwoławczy będąc bowiem przede wszystkim instancją merytoryczną, orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 listopada 2002r., sygn. IV C KN 15754/00, publ. LEX nr 78327).

Kwestią wymagająca rozstrzygnięcia przez Sąd I instancji, była ocena zasadności dokonanego powódce przez pozwanego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Stosownie do art. 42 § 1 k.p. przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Zatem m.in. w niniejszej sprawie ma odpowiednie zastosowanie art. 45 k.p. Przepis § 1 tego artykułu przewiduje dwie przesłanki uwzględnienia żądania pracownika: gdy wypowiedzenie narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę lub gdy jest nieuzasadnione.

Tak więc, rozpoznając odwołanie powódki od wypowiedzenia warunków pracy i płacy, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności winien był zbadać, czy pozwany dokonując wypowiedzenia nie dopuścił się naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Jednym z obowiązków pracodawcy, przed doręczeniem oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy, jest przeprowadzenie, stosownie do art. 38 k.p. konsultacji związkowej w odniesieniu do pracownika, który jest członkiem związku zawodowego.

Zarzut naruszenia art. 38 k.p. powódka podniosła już w pozwie wskazując, że pracodawca dokonał wypowiedzenia sprzecznie z przepisami prawa, ponieważ nie przeprowadził konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową, tj. Związkiem Zawodowym (...) S.A. i (...). Do zarzutu powódki pozwany nie odniósł się w odpowiedzi na pozew. Na fakt ten zwróciła następnie uwagę powódka w piśmie procesowym z dnia 14.10.2014r. (k. 52 verte). Również w piśmie procesowym z dnia 3.11.2014r. pozwany milczeniem potraktował zarzut powódki braku konsultacji związkowej.

Prawidłowo zatem ustalił Sąd Rejonowy, że powódka była członkiem Związku Zawodowego (...) S.A i (...) i że okoliczność tą, stosownie do art. 230 k.p.c, mając na uwadze wynik całej rozprawy, należało uznać za przyznaną, skoro pozwany w tej kwestii nie wypowiedział się. Zauważyć nadto należy, że pozwany nie zarzucił Sądowi Rejonowemu naruszenia art. 229 kpc i 230 kpc. Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów SN z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55, "sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiążą go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego".

W tym miejscu wskazać należy, iż niezrozumiałym jest stanowisko pozwanego podnoszone w apelacji, że pozwany zgodnie z obowiązującym prawem nie dysponuje listami członków organizacji związkowych.

Stosownie do art. 23² k.p. jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Zgodnie zaś z art. 30 ust.2¹ ustawy z dnia z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U.2014.167 j.t.) w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony, zgodnie z przepisami ust. 1 i 2. Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników.

Oczywistym jest, że obowiązek zawiadomienia o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę istnieje tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy są członkami związku zawodowego, ale jak wskazano wyżej, to na pracodawcy ciąży obowiązek wystąpienia do organizacji związkowej z zapytaniem czy dany pracownik jest członkiem związku zawodowego, czy korzysta z ochrony tegoż związku. Zasadą jest również, że pracodawca może żądać informacji tylko w odniesieniu do tych pracowników, wobec których zamierza podjąć działania wymagające tego współdziałania. W związku z powyższym niezrozumiałym jest podnoszony w apelacji fakt nieposiadania przez pozwanego listy członków organizacji związkowych.

Tryb współdziałania związków zawodowych określony w art. 38 k.p. ma charakter konsultacyjny (§ 5). Po jego przeprowadzeniu pracodawca decyduje dopiero, czy wypowiedzieć umowę o pracę, biorąc pod uwagę stanowisko organizacji związkowej.

Niezachowanie trybu z art. 38 k.p. stanowi naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. skutkujące uwzględnieniem żądania pracownika przywrócenia do pracy.

Tak więc już z tego powodu żądanie powódki o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 45§ 2 k.p., stosownie do którego sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przede wszystkim wskazać należy, że okoliczności, które wskazuje pozwany w apelacji, które miałyby stanowić podstawę do zastosowania art.45§ 2 k.p., i w miejsce przywrócenia do pracy winno zostać orzeczone odszkodowanie, nie znajdują potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym. Brak dowodów na to, aby w relacjach powódki z przełożonymi występował jakikolwiek konflikt, a ponadto aby był on długotrwały i głęboki. Ogólnie również pozwany wskazuje, że z doświadczenia życiowego wynika, że przywrócenie powódki na dotychczasowym stanowisku nie wpłynie na stosowany dotychczas przez powódkę model zarządzania, do którego pozwany miał zastrzeżenia. Jednakże pozwany nie wskazał o jakie konkretnie zastrzeżenia chodzi.

Faktycznie, zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, Sąd pracy może uznać przywrócenie do pracy za niecelowe, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione naruszeniem przez pracownika jego obowiązków, choćby pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązania umów o pracę w tym trybie. Jednakże ma to miejsc jedynie w sytuacjach wyjątkowych, która w ocenie Sądu Okręgowego nie ma miejsca w niniejszej sprawie, Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, nie mamy do czynienia w niniejszej sprawie, że wypowiedzenie było uzasadnione. Trafnie bowiem

Sąd Rejonowy, w oparciu o zebrany materiał dowodowy, uznał, że pozwany nie udowodnił, aby wypowiedzenie powódce warunków pracy i płacy było zasadne.

Pozwany zarzucił Sądowi I instancji naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 kpc poprzez sprzeczność ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, przekroczenie granic zasady swobodnej oceny dowodów i brak wszechstronnego rozważenia dowodów. Zarzut ten należy uznać za chybiony, ponieważ w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy wyjaśniając sporne okoliczności sprawy, istotne dla jej rozstrzygnięcia i dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie przekroczył wyznaczonych w art. 233 kpc granic swobody, jak również nie dopuścił się dowolności w jego ocenie. Przepis art. 233 § 1 kpc uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Z jednej zatem strony sąd orzekający uprawniony jest do oceny tychże dowodów według własnego przekonania, z drugiej natomiast sam jest zobowiązany do wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Uprawnienie sądu do oceny dowodów według własnego przekonania nie oznacza dowolności w tej ocenie. Poza sporem winno być, iż dokonując tej oceny sąd nie może ignorować zasad logiki, osiągnięć nauki, doświadczenia czy też wyciągać wniosków nie wynikających z materiału dowodowego. Wbrew stanowisku pozwanego, Sąd Rejonowy nie dopuścił się obrazy powyższego przepisu.

Sąd Okręgowy zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998r. , sygn. akt I PKN 339/98, opubl. OSNAPiUS z 1999, z.24, poz. 776).

Z uwagi na fakt, że pozwany w sposób jawny naruszył przepisy o wypowiedaniu warunków pracy i płacy niezachowując trybu z art. 38 k.p., zatem zbędnym są szczegółowe rozważania w zakresie zasadności wypowiedzenia powódce warunków pracy i płacy. Jedynie zaakcentować należy, iż trafnie Sąd Rejonowy odmówił w części wiarygodności zeznaniom świadka G. D. M.in. brak było podstaw do dania wiarygodności zeznaniom tego świadka, jakoby istniał konflikt pomiędzy powódką a pracownikami, aby powódka krzyczała na swoich pracowników, aby zarządzanie odbywało się przez krzyk. Przesłuchani bowiem w sprawie pozostali świadkowie okoliczności tych nie potwierdzili. Nadto okoliczności tych nie potwierdziła również świadek J. K. , która zeznała wprost, że powódka nie krzyczała. Zwrócić należy uwagę na zeznania tego świadka, z których wynika, że mogła ona zawsze liczyć na pomoc powódki i z tej pomocy korzystała niezależnie od pory dnia i nocy . Nadto z zeznań świadka wynika, że powódka przyjeżdżała do niej parę razy żeby jej pomóc. Gdy świadek miała problem jak coś rozwiązać , zawsze słyszała podpowiedź.

Wskazać również należy na zeznania świadka G. D., z których wynika, że w przypadku kiedy wyniki mikroregionu są znacznie poniżej normy, wówczas prezes odbywa spotkania, ustalane są cele, które w krótkim okresie powinny być osiągnięte. Świadek zeznając, że w roku 2013r. wyniki mikroregionu powódki były poniżej normy, zeznała jednocześnie, że nałożone na powódkę cele zostały przez nią zrealizowane. Z zeznań świadka nadto wynika, że w 2013r. oceniła zarządzanie powódki personelem na 110%, i jest to dobra ocena.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia apelacji i pozwanego i na mocy art. 385 kpc apelację oddalił.

O kosztach orzeczono na mocy art. 98, 99 i 108 kpc , § 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.