

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 r.

**Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:**

Przewodniczący: SSR Agnieszka Turowska

Ławnicy: Barbara Adamczyk, Barbara Małgorzata Meyer

Protokolant: Edyta Głogowska – Król

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2015 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa D. B. (P. (...))

przeciwko (...) SA z siedzibą w W. (KRS (...))

o ustalenie istnienia stosunku pracy, uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

1. Umarza podstępowanie w zakresie cofniętego powództwa ;
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 32 943,09 zł (słownie: trzydzieści tysięcy dziewięćset czterdzieści trzy złote i 09/100) tytułem odszkodowania;
3. Wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.981,03 zł (słownie : dziesięć tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt jeden i 03/100);
4. Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 zł (słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
5. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł (słownie: sześćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;
6. Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1648 zł (słownie: tysiąc sześćset czterdzieści osiem złotych) tytułem opłaty sądowej ;
7. W pozostałym zakresie powództwo oddala;

UZASADNIENIE

Powódka D. B. pozwem z dnia 4 czerwca 2014r przeciwko (...) SA w W. domagała się ustalenia istnienia stosunku pracy i niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu podała ,że w maju 2010 r została zatrudniona na stanowisku Zastępcy Dyrektora Sprzedaży Agencji, początkowo wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Od 1 kwietnia 2011 r wszyscy zastępcy i dyrektorzy sprzedaży agencji zostali zmuszeni do podpisania umów agencyjnych z jednoczesną zmianą istniejących umów o pracę. Wynagrodzenie zostało zmienione na płacę minimalną a wszystkie dodatkowe składniki wynikające z dotychczasowych umów przeniesiono do umów agencyjnych w identycznym kształcie. Pomimo tej zmiany powódka wykonywała dokładnie tą samą pracę , w tym samym miejscu , stałych godzinach pracy , z tym samym zakresem obowiązków i podległością służbową co w okresie od maja 2010 r do marca 2011 r. Według niej umowa agencyjna była umową pozorną , będącą w rzeczywistości umową o pracę. Dnia

30 maja 2014 r otrzymała wypowiedzenie umowy agencyjnej , które zostało złożone tuż po złożeniu wniosku o urlop wychowawczy.

W dniu 4 sierpnia 2014 r powódka wystąpiła z kolejnym pozwem przeciwko pozwanemu domagając się uznania wręczonego jej wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne ,a w przypadku rozpoznania niniejszej sprawy po upływie okresu wypowiedzenia o przywrócenie do pracy. Według powódki przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy była nieprawdziwa z uwagi na to ,że nie doszło do likwidacji stanowiska pracy na którym była zatrudniona . W lipcu 2014 r bowiem na tożsamym stanowisku został zatrudniony T. B. .

Pozwany w odpowiedzi na pozew domagał się jego oddalenia w całości wskazując, że do wypowiedzenia powódce umowy o pracę doszło z powodu likwidacji jej stanowiska pracy . Pracodawca składając oświadczenie woli nie naruszył również obowiązujących przepisów ponieważ obniżenie wymiaru czasu pracy powódki miało nastąpić od dnia 16 sierpnia 2014 r a w dniu 4 sierpnia 2014 r wypowiedziano jej umowę i przesłano oświadczenie o anulowaniu wcześniejszych decyzji kadrowych odnośnie przerw na karmienie i obniżenia wymiaru czasu pracy . Pozwany przyznał również ,że strony łączyła umowa agencyjna w ramach której D. B. była zobowiązana świadczyć czynności agencyjne obejmujące stałe pośredniczenie za wynagrodzeniem , przy zawieraniu umów ubezpieczenia na życie na rzecz (...) SA oraz wykonywanie innych czynności polegających na uczestnictwie w administrowaniu i wykonywaniu zawartych umów ubezpieczenia z wyjątkiem umów ubezpieczenia grupowego . Zadania wynikające z tej umowy były odrębne od zadań jakie miała powódka w ramach wykonywanej umowy o pracę. To była typowa umowa zgodnie z którą powódka samodzielnie organizowała sobie pracę , nie była nikomu podporządkowana , mogła powierzyć wykonywanie czynności innym osobom fizycznym.

W piśmie procesowym z dnia 1 grudnia 2014 r powódka sprecyzowała swoje roszczenia i domagała się :

- ustalenia , że w okresie od 21 maja 2010 r do dnia 30 listopada 2014 r łączyła ją z pozwaną spółką umowa o pracę , zgodnie z którą od kwietnia 2011 r wynagrodzenie pracownika obejmowało:

a) wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;

b) wynagrodzenie prowizyjne określone w załączniku nr 3 do umowy agencyjnej dla Agenta Menadżera(...).

-zasądzenia od pozwanego (...)SA w W. na rzecz powódki D. B. kwoty 6000 zł tytułem dopłaty do wynagrodzenia należnego jej za wrzesień – październik z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia tego pisma pozwanemu

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy agencyjnej w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy;

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego rozwiązania z powódką umowy o pracę w wysokości trzykrotnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

D. B. została zatrudniona przez (...)SA na podstawie umowy o pracę z sierpnia 2010 r . Strony uzgodniły ,że powódka będzie pracowała na stanowisku zastępcy dyrektora Sprzedaży Agencyjnej . Miała otrzymywać także wynagrodzenie za pracę ustalone na warunkach przewidzianych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników (...) SA z dnia 30 października 2006 r , składające się z :

- miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego wg. kategorii szaseregowania 3 w kwocie 3600 zł brutto;

- prowizji przyznanej według zasad określonych w § 33 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ;

- nagrody za realizację planów sprzedażowych ustalonej w trybie § 34 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ;

Dodatkowo powódce miały przysługiwać także inne składniki wynagrodzenia oraz świadczenia związane z pracą na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników (...) S.A. z dnia 30 października 2006 r.

dowód: umowa o pracę k: 5

Powódka poza wynagrodzeniem zasadniczym miała otrzymywać także nad prowizję bazową i premię za realizację zadań. Przy czym nad prowizja było to wynagrodzenie wypłacane Zastępcy dyrektora Sprzedaży Agencji z tytułu nowej sprzedaży, zrealizowanej przez właściwą dla niego Jednostkę Sprzedaży Agencji w pierwszym roku trwania umowy. Była ona wypłacana w okresach miesięcznych wraz z wynagrodzeniem zasadniczym za okres w jakim zajmuje powierzone stanowisko, bez względu na okres akwizycji. Jeżeli chodzi o premię za realizację zadań to zadania i sposób miary ich realizacji oraz sposób i podstawę rozliczenia zadań, określał Dyrektor Biura Sprzedaży Agencji. Podstawę jej wyliczenia stanowiło wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę w okresie, który podlegał ocenie. Maksymalnie wysokość premii za realizację zadań stanowiło do 30% wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość zaś uzależniona była od poziomu wykonania zadań nałożonych na pracownika. Rozliczenie premii następowało w okresach kwartalnych w odniesieniu do sumy kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego pracownika uzyskanego w kwartale podlegającym ocenie.

dowód: regulamin prowizji i nagród za realizację planów sprzedażowych zastępcy dyrektora sprzedaży agencji k:7-13 § 1 pkt 2 i 3, § 2 pkt. 7, § 5 i §6, §12-15, układ zbiorowy pracy dla pracowników §33,§34

Do zakresu obowiązków powódki należało :

- 1 . współpraca z Dyrektorem Sprzedaży Agencji w zakresie organizacji i prowadzenia sprzedaży ubezpieczeń grupowych oraz (...)za pośrednictwem Kierowników Grup Dystrybucyjnych, Agentów, Specjalistów (...) oraz Agencji (...) dedykowanych do sektora (...).
2. nadzorowanie akwizycji ubezpieczeń grupowych realizowanych w Pionie Zarządzania Sprzedażą Agencyjną i wykraczających poza ramy standardowych działań Pionu Zarządzania Sprzedażą Agencyjną w zakresie ubezpieczeń grupowych(akwizycja w dużych grupach)
3. nadzorowanie akwizycji (...) realizowanych w Pionie Zarządzania Sprzedażą Agencyjną
- 4.Przedkładania Dyrektorowi Sprzedaży Agencji planów okresowych oraz sprawozdań za sprzedaż ubezpieczeń grupowych dedykowanych do sektora (...).
5. Prospekting w zakresie zdobywania klientów i określanie zadań sprzedażowych Specjalistów (...) . Kierowników Grup (...) oraz rozliczanie ich wykonania .
6. Asysty sprzedażowe realizowane wspólnie z Kierownikami Grup Dystrybucyjnych i Agentami
- 7.Nadzór oraz akceptacja taryfikacji i ofert wg nadanych kompetencji .
8. Określanie potrzeb szkoleniowych w zakresie ubezpieczeń grupowych dedykowanych do sektora (...) oraz (...)zakres , grupa docelowa , tematyka , terminy)
9. Organizacja i prowadzenie szkoleń dla Specjalistów (...) oraz Agentów z zakresu oferty produktowej (...).
- 10 Koordynowanie szkoleń z zakresu oferty produktowej (...) z pozostałymi szkoleniami, prowadzonymi w szczególności przez Specjalistów ds. (...) Kierowników Grup i Trenerów (...).

11. Współpraca z Dyrektorem Sprzedaży Agencji w prowadzeniu rekrutacji Specjalistów (...), Agentów i Kierowników Grup.

12. Nadzorowanie archiwizacji dokumentacji sprzedażowej

13. Kontrola jakości dokumentacji ubezpieczeniowej związanej z pośrednictwem przy zawarciu oraz obsługą umów grupowych ubezpieczeń na życie.

14. Weryfikacja poprawności kwalifikacji nowej sprzedaży ubezpieczeń grupowych w systemach prowizyjnych spółki.

15. Nadzór nad przeprowadzeniem akcji marketingowych dedykowanych do sektora (...).

16. Współpraca z Dyrektorem Sprzedaży Agencji w zakresie inicjatyw sprzedażowych realizowanych przez Jednostkę Sprzedaży Agencji, w tym obejmujących inne linie produktowe (...), (...) i inne produkty

17. Monitoring i analiza działań konkurencji na terenie danej jednostki sprzedaży agencji.

dowód: zakres obowiązków k: 14-15

Pracownicy zatrudnieni w pozwanej spółce osiągający bardzo dobre wyniki zgłosili jej, że chcą więcej zarabiać. Pracodawca odpowiedział, że nie może na to się zgodzić, w zamian zaproponował zmianę zasad wypłacania wynagrodzenia poprzez wypłacanie części jego składników na podstawie umów cywilnoprawnych tj umowy agencji co miało mu pozwolić na oszczędności na kosztach pracy. Od 1 kwietnia 2011 r. wszystkim zaproponowano zmianę warunków w ten sposób, że podpisano z nimi umowę agencyjną na podstawie której były wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia. Przy czym nic się nie zmieniło w sposobie wykonywania dotychczasowych obowiązków. Pracownicy mieli założyć działalność gospodarczą, nie wystawiali rachunków. Podstawą rozliczenia była ta umowa. Poinformowano ich, że to jest obejście przepisów, które pozwoli na zwiększenie uzyskiwanych wynagrodzeń. Dyrektor zarządzający biurem sprzedaży poinformował pracowników, że będą mieli wypłacane wszystkie składniki wynagrodzenia także w czasie usprawiedliwionych nieobecności w pracy takich jak zwolnienie z powodu ciąży, czy też w czasie urlopu macierzyńskiego. Zmienne składniki wynagrodzenia miały być wypłacane z budżetu produktowego. W ramach umowy agencyjnej mieli odpowiadać za współzarządzanie jednostkami.

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:30-00:13:20, przesłuchanie M. W. protokół z dnia 7 lipca 2015 r, k : 399-402 adnotacje 00:16:01-00:57:35, przesłuchanie S. K. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k:402-404, adnotacje 01:03:27-01:36:22

W umowie o pracę z dnia 28 lutego 2011 r strony zmieniły zasady wynagradzania powódki w ten sposób, że od 1 kwietnia 2011 r miała otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1500 zł bez premii o której mowa w § 29, prowizji, o której mowa w § 33 i nagrody o której mowa w § 34 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

dowód: umowa o pracę z dnia 28 lutego 2011 r k:6

W dniu 27 kwietnia 2011 r strony podpisały umowę agencyjną dla agenta menedżera ds. małych i średnich przedsiębiorstw. Zgodnie z nią pozwany zlecił agentowi wykonywanie czynności pośrednictwa ubezpieczeniowego (czynności agencyjnych) obejmujących stałe pośrednictwo za wynagrodzeniem, przy zawieraniu umów ubezpieczenia na (...) S.A. oraz wykonywanie innych czynności polegających na uczestnictwie w administrowaniu i wykonywaniu zawartych umów ubezpieczenia z wyjątkiem umów ubezpieczenia grupowego (obsługa ubezpieczeń)

Powierzono agentowi następujące czynności :

1. Stałe pośredniczenie przy zawieraniu na rzecz (...) SA umów ubezpieczenia na życie wymienionych w potwierdzeniu upoważnienia wystawionym agentowi, stanowiącym Załącznik Nr(...) do Umowy, zgodnie z zasadami i na warunkach ustalonych przez (...) SA
2. Pozyskiwanie klientów
3. Wykonywanie czynności przygotowawczych zmierzających do zawierania przez (...) SA umów ubezpieczenia .
4. Przyjmowanie od klientów wniosków o ubezpieczenie wraz z potwierdzeniem pierwszej wpłaty na konto (...)
5. (...) SA oraz dostarczanie ich do (...) SA oraz przekazywanie ubezpieczającym dokumentów potwierdzających zawarcie umowy w tym polis podpisanych przez (...) SA
5. Rzetelne informowanie ubezpieczających o warunkach i rodzajach ubezpieczeń oferowanych przez (...) SA, doręczanie bez wezwania ubezpieczającym tekstów ogólnych warunków ubezpieczenia przed zawarciem umowy ubezpieczenia
6. Udzielanie pomocy ubezpieczającym przy wypełnianiu wniosków o zawarcie umowy ubezpieczenia i innych dokumentów wymaganych w procedurach obsługi umowy ubezpieczenia, obowiązujących w (...) SA
7. Przekazywanie klientom skierowań na badania lekarskie i innych dokumentów ubezpieczeniowych związanych z zawarciem umowy, w tym otrzymanych pocztą elektroniczną, zgodnie z obowiązującym w (...) SA procedurami .
8. Uczestniczenie w administrowaniu i wykonywaniu umów ubezpieczenia zawartych przez ubezpieczających pozyskanych przez Agenta lub przekazanych mu do obsługi przez (...) SA.
9. Rzetelne informowanie ubezpieczających o trybie postępowania w przypadku zajścia zdarzenia ubezpieczeniowego (wypadku ubezpieczeniowego)
10. Przyjmowanie od ubezpieczających (ubezpieczonych) uposażonych druków dotyczących obsługiwanych przez Agenta umów ubezpieczenia i przekazywania ich do (...) SA w terminach zgodnych z obowiązującymi procedurami .
11. Nadzorowanie terminowości wpłacania przez ubezpieczających składek ubezpieczeniowych
12. Wykonywanie innych powierzonych czynności określonych przez (...) SA, niezbędnych do prawidłowej obsługi ubezpieczeń lub wynikających z istotnych potrzeb (...) S.A.

dowód: umowa agencyjna k:16- 37

W załączniku nr (...) do umowy agencyjnej dla Agenta Menedżera (...) zasady przyznawania wynagrodzenia za organizowanie i nadzorowanie pośrednictwa ubezpieczeniowego realizowanego przez podległą sieć agencyjną (...) SA. wskazano, że pozwany powierza agentowi menedżerowi ds. (...) organizowanie i nadzorowanie czynności agencyjnych oraz akwizycyjnych wykonywanych przez (...) SA na określonym terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wskazanym przez (...) SA. Strony ustaliły, że przez organizowanie i nadzorowanie czynności agencyjnych oraz akwizycyjnych wykonywanych przez Agentów należy rozumieć:

1. Realizację planu sprzedaży ustalonego dla Pionu Sprzedaży Masowej w danej Jednostce Sprzedaży Agencyjnej w szczególności w zakresie ubezpieczeń grupowych na życie.
2. Realizację przydzielonych zadań i celów sprzedażowych przez Agentów oraz nadzór nad realizacją zadań i celów sprzedażowych w danej Jednostce Sprzedaży Agencyjnej, w szczególności w zakresie ubezpieczeń grupowych na życie.
3. Udział w procesie opracowywania i realizacji norm rekrutacyjnych w ramach sieci agencyjnej w danej Jednostce Sprzedaży Agencyjnej.

4. (...) SA w ramach działań sprzedażowych w obrębie Jednostki Sprzedaży Agencji w szczególności w zakresie ubezpieczeń grupowych na życie.
5. Monitorowanie aktywności podległej sieci sprzedaży agencji , w szczególności w zakresie ubezpieczeń grupowych na życie.
6. Monitorowanie aktywności podległej sieci sprzedaży agencji w szczególności w zakresie ubezpieczeń grupowych na życie
7. Udział w nadzorze i realizacji procesu szkoleniowego dla agentów w obrębie Jednostki Sprzedaży Agencji.

Sprawne organizowanie podległej sieci agencji polega w szczególności na następujących działaniach :

1. Monitorowaniu aktywności podległej sieci sprzedaży agencji;
2. Określenie potrzeb szkoleniowych sieci agencji w Obszarze (tj określenie potrzeb szkoleniowych dla agentów , organizacja i przeprowadzenie otwartych szkoleń rozwojowych dla agentów .
3. Udział w nadzorze i realizacji procesu szkoleniowego dla agentów w obrębie Obszaru .
4. Organizacji i przeprowadzeniu otwartych szkoleń rozwojowych dla Agentów , Menedżerów Zespołu Sprzedażowego (rekrutacja , wdrożenie , zarządzanie zespołem coaching)
5. Nadzór nad prawidłowym przebiegiem procesu rejestracji agentów.

Podstawowym kryterium oceny efektywności działań Agenta Menedżera ds. (...) jest wypełnianie przez Obszar założeń rocznych planów opracowanych przez Dyrektora Biura Sprzedaży Agencji z uwzględnieniem kryteriów ilościowych i jakościowych .

dowód: załącznik nr k do umowy agencji k: 34 § 1 -3.

Agentowi Menedżerowi ds. (...) za organizację i nadzorowanie podległej sieci agencji przysługuje wynagrodzenie prowizyjne na którego wyliczenie wpływają elementy zmienne:

1. Organizowanie sprzedaży nadzorowanej sieci agencji (nad prowizja)
2. Realizacja zadań z zakresu nadzoru i monitorowanie sieci agencji
3. Realizacja planu sprzedażowego obszaru
4. Nadzór nad serwisem portfela polis indywidualnych regularnych .

Wynagrodzenie prowizyjne wypłacane miało być agentowi Menedżerowi ds. (...) za okres w jakim wykonuje faktycznie czynności wynikające z umowy agencji bez względu na okres prowadzenia akwizycji przez agentów w danym obszarze .Podstawę wyliczenia wynagrodzenia prowizyjnego za organizowanie sprzedaży nadzorowanej sieci agencji stanowi prowizja za nową sprzedaż naliczona za sprzedaż dokonaną przez agentów (...) SA przypisanych do jednostek sprzedażowych działających w obszarze i posiadających w ostatnim dniu okresu , za który naliczana jest prowizja , obowiązującą umowę agencyjną. W przypadku wystąpienia korekt i potrąceń prowizji za nową sprzedaż podległych agentów odpowiedniej korekcie podlega również podstawa wynagrodzenia prowizyjnego Agenta Menedżera ds. (...).

dowód: załącznik nr k do umowy agencji k: 35 § 4

Dyrektor Biura Sprzedaży Agencji może przydzielić Agentowi Menedżerowi ds. (...) od 1 do 3 zadań z zakresu nadzoru i monitorowania sieci agencji. Wysokość wynagrodzenia prowizyjnego z tytułu realizacji zadań uzależniona jest od stopnia realizacji zadań nałożonych na Agenta menedżera ds. (...).

dowód: załącznik nr k do umowy agencji k: 34v- 35 § 7,8,9

Agent otrzymywał także wynagrodzenie prowizyjne za realizację celów sprzedażowych obszaru. Cele sprzedażowe dotyczyły oczekiwanych wyników sprzedaży Obszaru oraz wybranych wskaźników jakościowych, w szczególności :

1. Realizacji planu sprzedaży nałożonego na obszar;
2. Jakości sieci sprzedaży , w szczególności liczby Agentów sklasyfikowanych na określonych poziomach segmentacyjnych ;

Dyrektor Biura Sprzedaży Agencji w indywidualnym arkuszu celów sprzedażowych Agenta Menedżera ds. (...) określał :

1. Indywidualne cele oraz miary ich osiągnięcia ;
2. Sposób , termin oraz podstawę rozliczenia celów;
3. Maksymalną kwotę wynagrodzenia należnego za realizację celów

Wysokość wynagrodzenia z tytułu realizacji celów uzależniona była od stopnia realizacji celów , nałożonych na Agenta Menedżera ds. (...).

dowód: załącznik nr k do umowy agencji k: 35 § 11

27 lub 29 maja 2014 r powódka spotkała się ze swoją bezpośrednią przełożoną i Dyrektorem Regionalnym w sprawie złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia 2 września 2014 r . Wówczas usłyszała od dyrektora , że nie ma po co wracać i , że on jej pokaże .

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20

27 maja 2014 r powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego .

dowód: wniosek k: 39

30 maja 2014 r pozwany wypowiedział powódce umowę agencyjną dla agenta Menedżera ds. (...)z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia . W czasie urlopu macierzyńskiego i zwolnienia lekarskiego powódce wypłacano prowizję na podstawie tej umowy .

dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu k: 38, przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20

Pismem z dnia 28 lipca 2014 r powódka wystąpiła do pozwanego z wnioskiem o obniżenie obowiązującego ją wymiaru czasu pracy do wymiaru 7/8 w okresie od dnia 16 sierpnia 2014 r do dnia 15 sierpnia 2015 r w celu sprawowania opieki nad dzieckiem M. B. .

dowód: pismo z dnia 28 lipca 2014 r k:56

Powódka była na urlopie macierzyńskim od 4 lutego 2013 r po jego zakończeniu wykorzystała również urlop wypoczynkowy i w dniu 4 sierpnia 2014 r miała wrócić do pracy .

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29
protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje00:03:3000:13:20

W dniu 4 sierpnia 2014 r pozwany wręczył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu jej umowy o pracę wskazując ,że przyczyną jego złożenia były zmiany organizacyjne u Pracodawcy polegające na likwidacji stanowiska Zastępcy Dyrektora Sprzedaży w Jednostce Sprzedaży Agencji w G. . Dotychczasowe funkcje Zastępcy w tej jednostce związane z organizacją sprzedaży ubezpieczeń grupowych realizowane będą przez Zastępcę Dyrektora Sprzedaży odpowiadającego za obszar terytorialny placówek G. i K. . Tym samym pracodawca nie ma możliwości zapewnienia powódce dalszego zatrudnienia w spółce. Jako podstawę prawną wskazano art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2013 r o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. (Dz. U. z 2003 r Nr 90 , poz.844 z późn. zm.)

dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k: 57 , przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje00:03:3000:13:20

W okólniku nr (...) Dyrektora Biura Sprzedaży Agencji z dnia 18 września 2014 r w sprawie zasięgu terytorialnego Jednostek Sprzedaży Agencji i ich przyporządkowania do Regionów Sprzedaży Agencji wprowadzono następujące zmiany od dnia 1 sierpnia 2014 r:

Jednostka Sprzedaży Agencji (...) w G. , której zasięg terytorialny obejmuje część województwa (...) (powiaty: miasto G. ,(...) , (...))

(...) SA w K. której zasięg terytorialny obejmuje część województwa (...) powiaty: (...), (...), (...), (...), miasto S. , (...);

Region (...) obejmujący swym zasięgiem następujące Jednostki Sprzedaży Agencji : połączone zarządczo – administracyjnie od dnia 1 sierpnia 2014 r (...) G. i K., G. , O. , S. , T..

dowód: okólnik nr (...) Dyrektora Biura Sprzedaży Agencji z dnia 18 września 2014 r k:75-76

Pozwana spółka w czerwcu 2014 r w czasie nieobecności powódki poszukiwała pracownika na stanowisko zastępcy dyrektora obszaru sprzedaży. Takiego stanowiska u pozwanego nie było. Zakres obowiązków i oczekiwań był taki sam jak na jej stanowisku .

dowód: wydruk z portalu pracuj.pl k 100-101, przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje00:03:3000:13:20

Powódka podlegała dyrektorowi sprzedaży i odpowiadała za sprzedaż ubezpieczeń grupowych agentów w podległym jej regionie. Pracowała od godziny 7.30 do 15.30 . Nie miała możliwości dysponowania swoim czasem aby pójść na urlop musiała uzyskać zgodę przełożonej podobnie jak i na delegacje. Określała zakres działań jej agentów , przy czym zdarzało się , że był on często zmieniany przez przełożoną . Był plan urlopów . Pracodawca zapewniał jej telefon służbowy ,samochód, biuro i dostęp do systemu informatycznego. Był też nadzór dyrektora regionalnego który ingerował w zasady pracy. Pracownicy musieli wypisywać kalendarz w którym wpisywane były planowane czynności . Wszystkie zmiany wymagały zgłoszenia.

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje00:03:3000:13:20, przesłuchanie M. W. protokół z dnia 7 lipca 2015 r,k : 399-402 adnotacje 00:16:01-00:57:35, przesłuchanie S. K. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k:402-404, adnotacje01:03:27-01:36:22, przesłuchanie B. R. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 409-410 adnotacje 00:04:05-00:24:21, przesłuchanie M. S. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 411 -412 adnotacje 00:32:41-00:46:35, przesłuchanie T. B. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 415 416 adnotacje 00: 33:52

Pracownicy zatrudnieni w pozwanej spółce osiągający bardzo dobre wyniki zgłosili jej ,że chcą więcej zarabiać. Pracodawca odpowiedział , że nie może na to się zgodzić , w zamian zaproponował zmianę zasad wypłacania

wynagrodzenia poprzez wypłacanie części jego składników na podstawie umów cywilnoprawnych tj umowy agencyjnej co miało mu pozwolić na oszczędności na kosztach pracy. Od 1 kwietnia wszystkim zaproponowano zmianę warunków w ten sposób ,że podpisano z nimi umowę agencyjną na podstawie której były wypłacone zmienne składniki wynagrodzenia. Przy czym nie się nie zmieniło w sposobie wykonywania dotychczasowych obowiązków. Pracownicy mieli założyć działalność gospodarczą, nie wystawiali rachunków. Podstawą rozliczenia była ta umowa Poinformowano ich ,że to jest obejście przepisów , które pozwoli na zwiększenie uzyskiwanych wynagrodzeń. Dyrektor zarządzający biurem sprzedaży poinformował pracowników ,że będą mieli wypłacane wszystkie składniki wynagrodzenia także w czasie usprawiedliwionych nieobecności w pracy takich jak zwolnienie z powodu ciąży , czy też w czasie urlopu macierzyńskiego . Zmienne składniki wynagrodzenia miały być wypłacane z budżetu produktowego. W ramach umowy agencyjnej mieli odpowiadać za współzarządzanie jednostkami.

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20, przesłuchanie M. W. protokół z dnia 7 lipca 2015 r,k : 399-402 adnotacje 00:16:01-00:57:35, przesłuchanie S. K. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k:402-404, adnotacje 01:03:27-01:36:22

Zastępcy dyrektora do spraw sprzedaży mieli nałożone cele i zadania do wykonania nałożone przez ich przełożonego. Sami nie podpisali żadnych umów ubezpieczeniowych . Prowizja była uzależniona od ilości podpisanych umów przez agentów których nadzorowali. Bezpośrednim przełożonym był dyrektor z którym współpracowali. Był jeszcze dyrektor regionalny wspomagający ich w realizacji planów . Musieli dokonywać rekrutacji, szkolić agentów, asystować przy sprzedaży tj udzielać pomocy przy spotkaniach z klientem bardziej wymagającym . Wykonanie tych zadań było rozliczane przez przełożonego. Powódka rozliczała pracę agentów w cyklu tygodniowym i miesięcznym. Organizowała też odprawy podczas których podsumowywała pracę agentów , informowała o zmianach i nagrodach. Pracodawca nakładał plany sprzedaży na poszczególne regiony a powódka rozdzielała pracę na poszczególnych menadżerów którzy jej podlegali

dowód: przesłuchanie M. W. protokół z dnia 7 lipca 2015 r,k : 399-402 adnotacje 00:16:01-00:57:35, przesłuchanie S. K. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k:402-404, adnotacje 01:03:27-01:36:22, przesłuchanie W. M. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k: 405-406 adnotacje 01:42:08:01:55:21, przesłuchanie B. R. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 409-410 adnotacje 00:04:05-00:24:21,przesłuchanie M. S. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 411 -412 adnotacje 00:32:41-00:46:35, : przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20

D. B. w każdy poniedziałek prowadziła rekrutacje. Dyrektor regionalny narzucił wszystkim kierownikom godziny w których miały się one odbywać.

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20, przesłuchanie S. K. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k:402-404, adnotacje 01:03:27-01:36:22

Agenci którzy podlegali D. B. osiągnęli w momencie jej zatrudnienia osiągnęli najgorsze wyniki w kraju. Pod koniec 2010 r byli już w pierwszej 10 jednostek tego samego rodzaju. W 2011 r osiągnęli już bardzo dobre wyniki. Pod koniec 2012 r byli na pierwszym miejscu.

dowód: przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje 00:03:3000:13:20

Obecnie jednostka która zarządzała powódka praktycznie nie istnieje.

dowód: przesłuchanie W. M. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k: 405-406 adnotacje 01:42:08:01:55:21

W dniu 18 lipca 2014 r (...) SA zawarła z T. B. umowę o pracę na okres próbny na stanowisko zastępcy dyrektora sprzedaży. Następnie strony podpisały kolejną umowę na czas określony do dnia 18 października 2014 r od dnia 17 maja 2015 r Pracownik miał otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1680 zł . Miejsce wykonywania pracy obejmowało zasięg terytorialny (...) SA w K. oraz w G..

dowód: umowy o pracę z dnia 18 lipca 2014 r i 16 października 2014 r.k;136-137, zakres zadań na stanowisku pracy k: 173-173v, przesłuchanie W. M. protokół z dnia 7 lipca 2015 r k: 405-406 adnotacje 01:42:08:01:55:21

18 lipca 2014 r podpisano z nim również umowę agencyjną dla agenta Menedżera ds. (...).

dowód: umowa agencyjna k: 145-172

Pracodawca powódki wprowadzając do pracy T. B. poinformował ,że będzie pracował w K. i G.. Faktycznie przebywał tylko w G., nie pracował w K. . W pierwszych e- mailach , wskazywał ,że zajmuje się G. i K. potem tylko G.. Faktycznie przejął obowiązki powódki. Nie kontaktował się z agentami którzy pracowali na terenie K. . Agentów z tego miasta nadzorował dyrektor ze S.

dowód: przesłuchanie B.R. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 409-410 adnotacje 00:04:05-00:24:21, przesłuchanie M. J. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k 413- 414, transkrypcja k: 431-438 adnotacje 00:52:21- 01:29:05, przesłuchanie T. B. protokół z dnia 9 lipca 2015 r k: 415 416 adnotacje 00: 33:52, : przesłuchanie powódki k:111-113, protokół z dnia 26 listopada 2015 r k:433-446 adnotacje 00:04:21-00:40:29 protokół z dnia 7 lipca 2015 k : 398-399 adnotacje k00:03:3000:13:20

D. B. tytułem prowizji za okres od 1 stycznia 2011 r do 31 grudnia 2012 r otrzymała 140342,29 zł a od 1 stycznia 2013 do 31 sierpnia 2014 r otrzymała 69 125,80 zł

dowód: zestawienie not prowizyjnych (...) dla kontrahenta D. B. k: 140, zestawienie płatności (...) dla kontrahenta D. B. k: 141, zestawienie not prowizyjnych za okres od 1 stycznia 2011 r do dnia 31 grudnia 2012 r k:142 ,zestawienie płatności k: 143

D. B. tytułem premii za realizację celów sprzedażowych za (...) 2011 r otrzymała 12.600 zł premii.

dowód: rozliczenie celów sprzedażowych k: 175-176

Z trzeciego i czwartego kwartału otrzymała również premię w wysokości po 3150 zł .

Dowód: rozliczenie premii za zadania k:177-178v

W drugim kwartale 2011 r otrzymała premię 1575 zł.

dowód: rozliczenie premii za drugi kwartał k:180-181

W drugim kwartale 2013 r otrzymała z tego tytułu 1500 zł.

dowód: rozliczenie premii k: 311-312

W trzecim i czwartym kwartale 2013 r powódka nie otrzymała premii .

dowód: rozliczenie premii za zadania za 4 kwartał 2013 k:301-302,305-306

Za 1 kwartał 2012 r otrzymała tytułem premii kwotę 1500 zł

dowód: rozliczenie premii k: 319-320

Natomiast w 2, 3 i 4 kwartale 2012 r otrzymała z tego tytułu 1500 zł .

dowód: rozliczenie premii za zadania k: 303-304,307-308,k;313-314

Za 1 i 2 kwartał 2014 r nie otrzymała premii.

dowód: rozliczenie premii za zadania k: 309-310,315-318

Sąd Rejonowy zważył ,co następuje:

Sąd ustalając stan faktyczny oparł się na dokumentach prywatnych znajdujących się w aktach sprawy , których prawdziwości strony nie kwestionowały oraz na podstawie zeznań świadków M. W., S. K., W. M., B. R., M. S. , M. J. ,T. B. a także na podstawie zeznań samej powódki .

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 Kpc zgodnie z którym dokument prywatny stanowi dowód tego , że osoba która go podpisała ,złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie .

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania M. W., S. K. , W. M., B. R. i M.S. bowiem były one logiczne , spójne wzajemnie się uzupełniały, spontaniczne a nadto zostały także potwierdzone częściowo złożonymi dokumentami prywatnymi . Drobne nieścisłości które się do nich wkradły ,w ocenie Sądu, nie mogą przemawiać za odmową uznania ich za rzetelne bowiem z uwagi na upływ czasu , pewne okoliczności mogły zatrzeć się w ich pamięci i paradoksalnie wskazują na większą wiarygodność prezentowanych przez nich twierdzeń.

Sąd wziął również pod uwagę zeznania powódki , uznając je za wiarygodne. Zeznania te były logiczne, koherentne, nie zawierały wewnętrznych sprzeczności. Nadto znajdowały odzwierciedlenie w dokumentach zgromadzonych w toku postępowania oraz w zeznaniach świadków przesłuchanych na jej wniosek . Wobec powyższego w ocenie Sądu brak jest podstaw do deprecjonowania wiarygodności i mocy dowodowej zeznań powódki .

Co do zeznań T. B. Sąd oparł się na nich w bardzo ograniczonym zakresie . W szczególności wątpliwym wydaje się konieczność rekrutowania przez niego agentów na terenie K. w sytuacji gdy na tym terenie pracowali już agenci pozwanego a ponadto ten region nie podlegał ,co sam świadek przyznał , pod jego bezpośredniego przełożonego . Gdyby więc świadek miał rzeczywiście rekrutować agentów z tego regionu wówczas musiałby w tym zakresie podlegać dyrektorowi ze S. a tak w istocie nie było. W kontekście tego nie logiczna wydaje się decyzja pozwanego zgodnie z którą T. B. miałby tworzyć drugi zespół agentów na terenie K..

Sąd częściowo oparł się również na zeznaniach M. J. który wyjaśnił ,że konieczność przejścia na umowy agencyjne wynikała z tego ,że pozwany chciał wprowadzić podobne zasady jak w innych firmach ubezpieczeniowych . Świadek potwierdził ,że T. B. zastąpił powódkę na jej stanowisku pracy .

W ocenie Sądu powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie .

Powódka domagała się ustalenia ,że w okresie od 21 maja 2010 r do 30 listopada 2014 r strony łączyła umowa o pracę zgodnie z którą od 1 kwietnia 2011 r wynagrodzenie pracownika składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz z wynagrodzenia prowizyjnego określonego w Załączniku nr 3 do umowy agencyjnej dla Agenta Menedżera ds. (...).

Zgodnie z art. 189 Kpc powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa , gdy ma w tym interes prawny .

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, strona ma interes prawny w żądaniu ustalenia istnienia stosunku prawnego lub prawa wówczas, gdy istnieje niepewność prawa lub stosunku prawnego z przyczyn faktycznych lub prawnych. Jeżeli jednak strona może dochodzić ochrony swych praw, np. przez wytoczenie powództwa o zasądzenie lub o ukształtowanie stosunku prawnego lub prawa, istnienie interesu prawnego w ustaleniu jest zasadniczo wykluczone. W szczególności, o występowaniu interesu prawnego świadczy możliwość stanowczego zakończenia w tej drodze sporu, natomiast przeciwko jego istnieniu - możliwość uzyskania pełniejszej ochrony praw powoda w drodze

innego powództwa. Należy też dodać, że postępowanie cywilne oparte jest na założeniu, że realizacja praw na drodze sądowej powinna być celowa i możliwie prosta, udzielana bez mnożenia postępowań. Założenie to realizuje wymaganie wykazania interesu prawnego w wypadku żądania ustalenia istnienia (nieistnienia) stosunku prawnego lub prawa i przyjęcie jako zasady, że możliwość uzyskania skuteczniejszej ochrony w drodze innego powództwa podważa interes prawny w żądaniu ustalenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 maja 2013 r., III CSK 254/12, LEX nr 1353202).

D. B. wskazała, że interes prawny w ustaleniu rzeczywistej wysokości jej wynagrodzenia z tytułu umowy o pracę jest jej potrzebne do ustalenia wysokości odszkodowania, którego zasądzenia domaga się w niniejszym postępowaniu oraz pozwoła jej na wystąpienie o przeliczenie składek a w konsekwencji będzie to miało wpływ na podstawę wymiaru emerytury.

W ocenie Sądu powódka w procesie nie wykazała interesu prawnego bowiem kwotę należnego jej odszkodowania można ustalić występując o to świadczenie. Także kwestie związane z podstawą emerytury i wysokością odprowadzonych przez pracodawcę składek nie może przemawiać za zmianą stanowiska Sądu w tym przedmiocie z uwagi na to, że zgodnie z art. 8.1. pkt 2 a ustawy z dnia 13 października 1998 r (tj Dz.U. 2015 .121) o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika w rozumieniu ustawy uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę także zawarła z pracodawcą z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Jak wynika z wyżej przywołanego przepisu pozwany winien był odprowadzać należne składki emerytalne według takich samych zasad jak od wynagrodzenia uzyskiwanego na podstawie umowy o pracę.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 189 kpc a contrario oddalił powództwo o ustalenie z powodu braku interesu prawnego po stronie wnoszącej pozew.

W myśl art. 22 kodeksu pracy przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w takich warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej umowy o pracę.

W literaturze i orzecznictwie z zakresu prawa pracy została przyjęta wykładnia zwrotu „praca” z art. 22 § 1 jako działalności:

- 1) zarobkowej (wykonywanej za wynagrodzeniem);
- 2) wykonywanej osobiście przez pracownika (z możliwością wyręczenia się inną osobą, za zgodą pracodawcy, do wykonania niektórych czynności);
- 3) rozumianej czynnościowo, czyli powtarzanej w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, niebędącej więc jednorazowym wytworem (dziełem) lub czynnością jednorazową;
- 4) wykonywanej „na ryzyko” pracodawcy, który z reguły dostarcza pracownikowi narzędzi, materiałów i innych środków niezbędnych do wykonywania umówionych obowiązków oraz ponosi ujemne konsekwencje niezawinionych błędów popełnianych przez pracownika (tzw. ryzyko osobowe), a ponadto w zasadzie jest obowiązany spełniać wzajemne świadczenie na rzecz pracownika w przypadkach zakłóceń w funkcjonowaniu zakładu pracy, np. przestojów (tzw. ryzyko techniczne) lub złej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa (tzw. ryzyko gospodarcze);
- 5) świadczonej- według wyraźnego określenia w art. 22 § 1 - „pod kierownictwem” pracodawcy, co oznacza, że pracownik powinien stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1), i pozostawać do dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128). Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy występuje wyłącznie w postaci podległości organizacyjnej pracownika jako wykonawcy obowiązków na rzecz pracodawcy, który organizuje proces pracy. Nie mieści się

natomiast w tym pojęciu wyznaczanie przez pracodawcę sytuacji prawnej pracownika, czyli jednostronne ustalanie treści stosunku pracy. Treść tę (prawa i obowiązki) określają umowa o pracę i przepisy prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym (zob. G. Goździewicz, Komentarz do art. 22 § 1 k.p.).

Zgodzić się natomiast należy, że podpisanie umowy agencyjnej było czynnością pozorną i w żaden sposób nie zmieniało sposobu wykonywania pracy przez D. B.. Powódka oraz świadkowie przyznali, że przedstawiciele pracodawcy informowali ich, że ta zmiana pozwoli na uzyskanie wyższych wynagrodzeń przez pracowników przy nie zmienionych warunkach pracy. Po podpisaniu tej umowy powódka w dalszym ciągu wykonywała pracę w sposób podporządkowany spełniający wszystkie wyżej przywołane przesłanki przemawiające za uznaniem, że było to pracownicze zatrudnienie. Miała ustalone godziny pracy, zapewniony sprzęt niezbędny do jej wykonywania. Była rozliczana ze swoich obowiązków, sprawdzano jej pracę a w czasie nieobecności otrzymywała wynagrodzenie ustalone według tych samych zasad. Praca wykonywana przez nią na podstawie umowy agencyjnej była wykonywana w tym samym czasie. Niemożliwym było faktyczne rozdzielanie wykonywanych przez nią czynności na podstawie obu umów. Miała swoich przełożonych którym podlegała także wykonując czynności nadzorcze nad swoimi agentami zgodnie z umową agencyjną. Dlatego, w ocenie Sądu, należało zgodzić się ze stanowiskiem strony powodowej prezentowanym w tym procesie a w konsekwencji uwzględnić przy ustaleniu odszkodowania także wynagrodzenie otrzymane na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Należy również podzielić stanowisko powódki w przedmiocie sposobu liczenia wysokości należnego jej odszkodowania.

Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z dnia 1 czerwca 1996 r.) - zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy (art. 47¹, 50 § 1 i 4 oraz art. 58 i 60 Kodeksu pracy).

Zgodnie z § 14 rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej "ekwiwalentem", ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15).

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust.1).

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 17 ust. 1).

Powódka jak wynika z ustalonego stanu faktycznego obok wynagrodzenia zasadniczego otrzymywała również zmienne składniki wynagrodzenia określone w umowie agencyjnej, które były wypłacane za okresy dłuższe niż miesiąc (premie kwartalne). W takim przypadku powódka prawidłowo do wyliczenia kwoty odszkodowania wzięła pod uwagę średnie wynagrodzenie z okresu 12 miesięcy. Zgodnie zaś z § 11 .1 który na podstawie § 18 ust. 2 stosuje się odpowiednio do ustalania ekwiwalentu za urlop jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru poprzedzający miesiąc wykorzystania urlopu wypoczynkowego, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie określone w § 8 przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie.

Biorąc powyższe pod uwagę należy stwierdzić, że skoro powódka przebywała na urlopie macierzyńskim oraz wypoczynkowym prawidłowo do wyliczenia wysokości odszkodowania wzięto pod uwagę 12 miesięcy poprzedzające te okresy i z tego względu podstawą do wyliczenia należnego jej odszkodowania winna być kwota 10 981,03 zł na którą składała się pensja zasadnicza oraz przeciętna wysokość zmiennych składników wynagrodzenia z tego okresu.

W ocenie Sądu pracodawca nie wskazał także prawdziwej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódce. Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie w sposób nie budzący wątpliwości wskazuje na to, że obowiązki powódki zostały przejęte przez T. B.. Wynika to z zeznań samej powódki, przesłuchanych świadków w tym M. J.. Ponadto nawet gdyby przyjąć, że T. B. miał zajmować się także K. to nie można mówić o likwidacji stanowiska powódki a jedynie o poszerzeniu zakresu działania. Sąd zauważył również, że według stanowiska zaprezentowanego w odpowiedzi na pozew zmiany u pozwanego polegały na tym, że organizacją sprzedaży agencyjnej w jednostce w G. miał się zająć zastępca dyrektora Sprzedaży Agencyjnej odpowiadający tylko za obszar K.. Przeczą temu stanowisku jednakże dokumenty złożone do akt sprawy bowiem T. B. od początku w zawartej umowie miał określony zasięg terytorialny (...) SA K. i G.. Wcześniej wbrew stanowisku pozwanego nie zajmował się wyłącznie K., dodatkowo jak wynika z ustaleń Sądu ten teren podlegał i podlega nadal pod S.. Co więcej Jednostka Sprzedaży Agencyjnej G. i K. została połączona zarządczo - administracyjnie od dnia 1 sierpnia 2014 r a okólnik w sprawie zasięgu terytorialnego (...) i ich przyporządkowania do Regionów Sprzedaży Agencyjnej pochodzi z dnia 18 września 2014 r z jednoczesnym nadaniem mu mocy obowiązującej od dnia 1 sierpnia 2014 r. Powódka, co warto w tym miejscu podkreślić otrzymała wypowiedzenie w dniu 4 sierpnia 2014 r. To zaś, w ocenie Sądu wskazuje na to, że pozwany niejako następczo starał się dostosować obowiązujące u niego regulacje do stanu faktycznego w taki sposób aby uzasadnić zwolnienie powódki z pracy.

Dodatkowo za tym, że likwidacja jej stanowiska była fikcyjna przemawia zdaniem Sądu także i to, że sprowadzała się ona jedynie do dokonania de facto kosmetycznej zmiany polegającej na podzieleniu jednostki, którą dotychczas zajmowała się D. B. na dwa obszary za które odpowiadała jedna osoba zatrudniona na jej miejsce tj T. B.. Jak wynika z zeznań powódki przed pójściem na urlop macierzyński odpowiadała za obszar G., W., powiat (...), miasto i powiat S., B. i okolice oraz K. i K.. Zgodnie zaś z wyżej przywołanym okólnikiem zasięg terytorialny (...) w G. obejmuje część województwa (...) powiaty: miasto G., (...) i (...), a (...) w K. powiaty (...), (...), (...), miasto S. i (...). Jak widać te terytoria pokrywają się z tym za co odpowiadała wcześniej powódka.

Nie zasługuje natomiast na uwzględnienie roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz dwóch odszkodowań. D. B. w toku procesu wywodziła, że wypowiedzenie jej umowy agencyjnej było de facto wypowiedzeniem jej warunków pracy i płacy. Stąd też skoro później pracodawca zdecydował się również na wypowiedzenie także jej umowy o pracę winny jej przysługiwać dwa odszkodowania z uwagi na to, że pracodawca dwukrotnie dokonał swoich czynności z naruszeniem prawa. Z takim stanowiskiem jednakże Sąd w składzie rozpoznającym tą sprawę nie może się zgodzić.

Zgodnie z art. 45 § 1 kp 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 do pracy na poprzednich warunkach lub o odszkodowaniu. Wymienione świadczenia kompensują zasadniczo jedną szkodę, czyli utratę zatrudnienia po bezprawnym (niezasadnym lub naruszającym określone przepisy prawa pracy) wypowiedzeniu. Pracownik ma prawo do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne albo przywrócenia do pracy i wówczas takie orzeczenia lub - inaczej ujmując - kompensata bezprawnego wypowiedzenia jest jedna. Nawet wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest ściśle uzależnione od przywrócenia do pracy i wbrew nazwie jako ryczałtowe w istocie ma charakter odszkodowawczy, gdyż w okresie po wypowiedzeniu pracownik pracy nie świadczy. Powoduje to, że takie same żądania z kolejnego wypowiedzenia stają się bezprzedmiotowe materialnie i procesowo, skoro pracownik uzyskuje uprawnienie wynikające z pierwszego wypowiedzenia. Nie inną ocenę, a więc tylko o jednorazowym charakterze kompensaty tej samej szkody, należałoby więc odnosić również do odszkodowania z art. 47¹ k.p. (w związku z art. 45 k.p.), które jest alternatywne do przywrócenia do pracy (uznania wypowiedzenia za bezskuteczne). Skoro jedno przywrócenie do pracy albo uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia likwiduje spór o

dalsze zatrudnienie, to innego charakteru, czyli podwójnego świadczenia nie powinno mieć również odszkodowanie, nawet jeżeliby postrzegać je jako sankcję dla pracodawcy za naruszanie prawa przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Innymi słowy, skoro uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę albo przywrócenie do pracy wraz z wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy stanowią jednorazową kompensatę bezprawia pracodawcy z art. 45 § 1 k.p., to likwiduje to również ewentualny spór wynikający z kolejnego wypowiedzenia w okresie pierwszego wypowiedzenia i nie pozwala aby alternatywne wszak do tych roszczeń odszkodowanie (47¹ k.p.) mogło być zasądzone dwukrotnie, czyli za każde wypowiedzenie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd na podstawie art. 47¹ kp zasądził na rzecz powódki jak w pkt 2 wyroku .

Na podstawie art. 47¹ kp a contrario sąd oddalił pozew o drugie odszkodowanie .

Powódka podczas rozprawy w dniu 26 listopada 2015 r cofnęła pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 6000 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za wrzesień i październik.

Pozwana na powyższe wyraziła zgodę

Artykuł 203 k.p.c. w § 1 stanowi, iż pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. Zgodnie z treścią § 4 cytowanego powyżej artykułu Sąd zważył, że okoliczności sprawy nie wskazują, że cofnięcie pozwu przez D. B. w okolicznościach niniejszej sprawy było sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzało do obejścia prawa. Stosownie do treści art. 469 k.p.c. Sąd ustalił, że cofnięcie pozwu nie naruszało także słusznego interesu powódki . Przyjąć więc trzeba, że powódka cofnęła pozew ze skutkiem prawnym.

Zgodnie z treścią art. 355 § 1 k.p.c. Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, jeżeli powód cofnął pozew ze skutkiem prawnym.

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 355 k.p.c. w zw. z 203 k.p.c. i 469 k.p.c. orzekł jak w pkt 1 wyroku .

Na podstawie art. 477² kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki .

Sąd orzekając o kosztach procesu wziął pod uwagę art. 98 Kpc i art. 100 Kpc oraz § 11.1. pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. z 2013 r poz. 490 z późn.zm.) i zasądził jak w pkt 4 i 5 biorąc pod uwagę fakt ,że powódka domagał się zasądzenia dwóch odszkodowań .

Na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w zw. z art. 98 i 100 kpc Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa koszty sądowe od uiszczenia których powódka była zwolniona z mocy ustawy . Sąd oddalił powództwo w zakresie roszczenia o odszkodowanie w wysokości 32 943,09 zł z czego 5% w zaokrągleniu stanowi kwotę 1648 zł .