

*Sygn. VPa 127/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 19 października 2016 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*P.: SSO Mariola Mastalerz*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

SSO Agnieszka Leżańska

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 5 października 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa K. D.*

*przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą we W.*

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy, zobowiązanie do zaprzestania praktyk dyskryminacyjnych, odszkodowanie, zadośćuczynienie

*na skutek apelacji powoda K. D. i pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. od wyroku Sądu Rejonowego*

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia 6 listopada 2015r. sygn. IV P 168/14*

*I. z apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą*

*we W.:*

*zmienia zaskarżony wyrok w punktach „1” ( pierwszym), „(...)” ( drugim),*

*i „4” ( czwartym) i oddala powództwo oraz nie obciąża powoda K.*

*D. kosztami procesu,*

*II. oddala apelację powoda K. D.,*

*III. nie obciąża powoda K. D. kosztami postępowania za drugą*

*instancję.*

*Sygn. akt V Pa 127/15*

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 listopada 2014 roku K. D. wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę dokonanego przez (...) S.A. z siedzibą we W., zobowiązanie do zaprzestania przez pozwanego praktyk dyskryminacji pośredniej ze względu na pracę w oddziale (...) oraz dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek, o odszkodowanie za ewentualnie utracone środki finansowe i zadośćuczynienia. W uzasadnieniu pozwu podniósł, że pozwany dokonał 28 października 2014 roku wypowiedzenia umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy, wynagrodzenia, kategorii zaszeregowania i miejsca świadczenia pracy ze skutkiem na dzień 31 stycznia 2015 roku. Kwota 4.490 zł to wielkość różnicy między jego aktualnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem mu zaproponowanym i są to utracone środki finansowe za każdy miesiąc, a zadośćuczynienie określił na kwotę 50.000 zł.

Powód podniósł, że przyczyny wypowiedzenia są w części fałszywe, a w części pozorne, natomiast prawdziwą przyczyną zmiany warunków pracy i płacy jest dyskryminacja pośrednia ze względu na pracę w oddziale (...) w ten sposób, że z pozoru neutralne działanie pozwanego w postaci przydzielania jednakowych planów na etat w oddziałach (...) i (...) w istocie przez drastycznie różne warunki, w jakich funkcjonują te oddziały doprowadza do zróżnicowania sytuacji pracowników na niekorzyść pracowników oddziałów (...) oraz dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek, czego dowodem jest fakt, że w porównaniu z innymi, młodszymi pracownikami regionu, którzy osiągają podobne lub gorsze wyniki tylko wobec powoda zastosowano takie posunięcie, jak obniżenie zaszeregowania o (...) kategorie, zmniejszenie wynagrodzenia o 37% i przeniesienie do placówki oddalonej o 80 km od jego miejsca zamieszkania.

Strona pozwana nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie. W odpowiedzi na pozew podniosła, że przyczyną dokonania wypowiedzenia zmieniającego nie był fakt dyskryminowania powoda ani z powodu wieku, ani z powodu pracy w oddziale (...), ale postawa powoda, którą strona pozwana oceniała jako pozbawioną identyfikacji ze strategią (...). Strona pozwana wskazała, że kilkakrotnie proponowała powodowi zmianę warunków pracy polegającą na objęciu stanowiska dyrektora w mniej liczebnym oddziale, gdzie mógłby wykorzystać posiadane wieloletnie doświadczenie na stanowisku dyrektora oddziału. Powód nie godził się na taką zmianę. Strona pozwana podniosła, że powód w żaden sposób nie udowodnił zaistnienia szkody w postaci utraty środków finansowych. Dlatego przyznanie mu tego odszkodowania za każdy miesiąc nie jest zasadne. Powód nie wykazał także w ocenie pozwanej żadnych podstaw dla przyznania mu zadośćuczynienia za negatywne przeżycia, uszczerbek na samopoczuciu i naruszenie godności osobistej.

W piśmie procesowym z dnia 9 marca 2015 roku powód podtrzymał swoje żądania i sprecyzował, że odszkodowanie za utracone środki finansowe liczyć należy w wysokości 4.490 zł za każdy miesiąc pracy w zmienionych warunkach. Wskazał, że zmiana tych warunków wynika z dyskryminacji powoda, a ww. kwota miesięczna jest różnicą pomiędzy jego wynagrodzeniem przed wypowiedzeniem zmieniającym i wynagrodzeniem w oddziale w Z.

**Wyrokiem z dnia 6 listopada 2015 roku** w sprawie sygn. akt IV P 168/14 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim przywrócił K. D. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą we W. na warunkach obowiązujących do 31 stycznia 2015 roku (punkt 1 orzeczenia), zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą we W. na rzecz K. D. różnicę w wynagrodzeniu otrzymywanym za okres od dnia 1 lutego 2015 roku do chwili podjęcia pracy w warunkach obowiązujących do dnia 31 stycznia 2015 roku, liczone w wysokości 4 490 zł miesięcznie, nie więcej niż za jeden miesiąc płatne pod warunkiem podjęcia pracy przez K. D. w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą we W. na warunkach obowiązujących do dnia 31 stycznia 2015 roku (punkt (...) orzeczenia), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (punkt 3 orzeczenia), zniósł wzajemnie koszty procesu między stronami (punkt 4 orzeczenia).

**Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:**

Powód K. D. urodził się (...). Po ukończeniu studiów pracował w oświacie, a od 1994 roku w bankowości. W (...) zaczął pracować od 1 stycznia 2002 roku na stanowisku dyrektora oddziału w P..

K. D. został zwolniony z pracy, jednak wyrokiem Sądu Okręgowego w Piotrkowie Tryb. z dnia 11 grudnia 2012 roku w sprawie V Pa 112/12 został przywrócony do pracy. Do dnia 31 stycznia 2013 roku (...) wykonując wyrok Sądu zwolnił

powoda z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Od 1 kwietnia 2013 roku powodowi powierzono stanowisko dyrektora (...) oddziału w P.. z wynagrodzeniem wg 18 kategorii zaszeregowania.

Pismem z dnia 23 września 2014 roku strona pozwana wystąpiła do M. P. (1) Organizacji zakładowej nr (...) (...)” w (...)S.A. zawiadamiającym o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę w części dotyczącej jednostki organizacyjnej, wynagrodzenia, kategorii zaszeregowania oraz miejsca świadczenia pracy i zatrudnieniu na stanowisku dyrektora (...) oddziału w Z. z 16 kategorią zaszeregowania. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazała niską skuteczność w wykonywaniu zadań w zakresie zarządzania działalnością sprzedażową (...) oddziału w P.. i wypełnianiu nakładanych celów sprzedażowych w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 lipca 2014 roku, brak realizacji planu naprawczego ustalonego na okres maj-czerwiec 2014 roku (pracownik pomimo uwag przełożonego nie poprawił jakości swej pracy, a wręcz biorąc pod uwagę ranking produktywności w II kwartale 2014 roku osiągnął dużo gorsze wyniki), bardzo niski wynik efektywności sprzedażowej oddziału mierzony miejscem w rankingu ogólnobankowym (po I kwartale 2014 roku miejsce 501 na 814 pozycji, po II kwartale miejsce 639), niskie umiejętności zarządzania zespołem pracowniczym zwłaszcza w obszarze komunikacji, skutecznego motywowania i wspierania pracowników, co przełożyło się na brak zaangażowania pracowników w realizację zakładanych wyników sprzedażowych, bierną postawę w zakresie wykorzystania istniejących struktur wsparcia, brak aktywności w zakresie zmian organizacyjnych, brak należytej poprawy w wyżej wymienionych obszarach mimo udzielania informacji zwrotnych podczas wielokrotnych rozmów indywidualnych.

Związek zawodowy zgłosił sprzeciw wobec planowanej decyzji kadrowej.

Pracodawca w dniu 7 października 2014 roku wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia proponując objęcie od 1 lutego 2015 roku stanowiska dyrektora (...) oddziału w Z. z miesięcznym wynagrodzeniem wg 16 kategorii zaszeregowania w wysokości 7.510.00zł. Jako przyczyny wypowiedzenia zmieniającego podał : 1) niską skuteczność w wykonywaniu zadań w zakresie zarządzania działalnością sprzedażową (...) oddziału w P.. i wypełniania nakładanych celów sprzedażowych w okresie od 1 stycznia 2014 roku do 31 lipca 2014 roku. Wyniki (...) oddziału w P.. na tle pozostałych (...) oddziałów ( (...) S. i 1 S.) w M.gionie o podobnym profilu (wielkość bazy klientów, ilość zatrudnionych pracowników, wielkość bilansu, usytuowanie w kilkudziesięciotysięcznych miastach powiatowych) są najniższe, 2) brak realizacji planu naprawczego ustalonego na okres maj-czerwiec 2014 roku; pomimo uwag ze strony przełożonego nie poprawił jakości swojej pracy, a wręcz biorąc pod uwagę ranking produktywności w drugim kwartale osiągnął K. D. dużo gorszą pozycję względem I kwartału, 3) bardzo niski wynik efektywności sprzedażowej mierzony miejscem w rankingu ogólnobankowym ( po I kwartale 2014 roku miejsce 501 na 814 pozycji, po II kwartale miejsce 639 na 814 pozycji), 4) niskie umiejętności zarządzania zespołem pracowniczym zwłaszcza w obszarze komunikacji, skutecznego motywowania i wspierania pracowników, co przełożyło się na brak zaangażowania pracowników w realizację zakładanych wyników sprzedażowych, 5) bierną postawę w zakresie wykorzystania istniejących struktur wsparciowych, brak aktywności w zakresie zmian organizacyjnych, 6) brak należytej poprawy w wyżej wymienionych obszarach mimo udzielanych informacji zwrotnych podczas wielokrotnych rozmów indywidualnych.

Powód wniósł pozew do sądu żądając uznania wypowiedzenia zmieniającego za bezskuteczne, jednak od 1 lutego 2015 roku podjął pracę na stanowisku dyrektora (...) oddziału w Z..

W dniu 4 stycznia 2013 roku nastąpiło połączenie (...) banków, (...)S.A. i (...)S.A. Przejmującym był (...). Rok 2013 był rokiem, w którym pracownicy obydwóch połączonych banków pracowali na dotychczasowych zasadach, w tym samym układzie regulaminowym, na dotychczasowych produktach, z użyciem dotychczasowego oprogramowania. Pracownicy dotychczas zatrudnieni w (...)musieli jednak odbyć szereg szkoleń, aby zapoznać się z zasadami funkcjonowania (...) i jego produktami. W roku 2014 pracownicy byłego (...)zaczęli pracować na produktach (...), w tym od kwietnia na programach obsługujących pracę z produktami (...). To rodziło konieczność pracy w (...) systemach operacyjnych, pracownicy najpierw wykonywali czynności w oprogramowaniu (...), a następnie w oprogramowaniu (...). Od końca października 2014r. pracowali już tylko na oprogramowaniach (...).

Praca na różnych systemach operacyjnych wydłużała czas wykonywania czynności przez pracowników byłego (...). A to miało bezpośredni wpływ na wyniki oddziałów byłego (...), w tym również (...) oddziału kierowanego przez powoda.

W konsekwencji przełożony powoda T. C. (1) podjął decyzję o wprowadzeniu planu naprawczego w oddziale kierowanym przez powoda i kilku innych. Plan ten obejmował miesiące maj - czerwiec 2014r. Założenia planu nie zostały uzyskane na koniec czerwca 2014r. Jednak w kolejnych miesiącach oddział osiągał coraz lepsze wyniki.

Powód informował pracowników oddziału o wprowadzonym planie naprawczym, wcześniej informował też o planach nałożonych na oddział. Powód nie krytykował w rozmowach z pracownikami planów, jakie miał zrealizować oddział. Określał je jako trudne, ale zalecone do realizacji.

W miesiącu sierpniu 2014 roku powód wystosował list pocztą elektroniczną do swych przełożonych, w którym kwestionował decyzje przełożonych w stosunku do oddziałów (...), w szczególności zasady postępowania w stosunku do oddziałów (...) i (...) - (...). Wysłanie maila nastąpiło w dacie poprzedzającej spotkanie powoda z przełożonymi, na którym miały być omawiane wyniki planu naprawczego. Padła też „nieskonkretyzowana” propozycja objęcia przez powoda kierownictwa innego oddziału (...). Dotyczyła tego samego oddziału, do którego został przeniesiony po wypowiedzeniu zmieniającym (oddział w Z.) i była to propozycja, jaką w październiku 2014 roku ponowiła powodowi jego przełożona z działu kadr. Propozycję tę powód odrzucił.

W oddziale kierowanym przez powoda do lipca 2014 roku pracowała I. W. (1). Ta pracownica złożyła dokumenty dla podjęcia pracy w (...) oddziale (...) w P.. spośród wszystkich ofert jej była najlepsza i została przeniesiona do tego oddziału w (...) oddziału kierowanego przez powoda. Powód miał prawo decyzji, czy I. W. (1) odejdzie od 1 lipca czy wcześniej. I. W. (1) jako pracownik oddziału z długoletnim stażem czuła się nie tyle niedoceniana, co wykorzystywana przez współpracowników, pracownicy oddziału non stop pytali ją o sposób załatwiania danej transakcji, o sposób wprowadzania danych do systemu informatycznego. Pomimo jej prośb do dyrektora sposób pracy kolegów i koleżanek nie uległ zmianie i to zdecydowało, że chciała zmienić pracę. Odejście pracownika o dużych i wszechstronnych kwalifikacjach miało wpływ na zakres planów dla (...) oddziału. Poza tym odejście I. W. (1) spowodowało, że część klientów przez nią obsługiwanych w (...) oddziale z kolejnymi sprawami zwracali się do niej, a nie do pracowników (...) oddziału. A to miało również negatywny wpływ na wyniki oddziału. Jednak oddział po zakończeniu okresu planu naprawczego (koniec czerwca 2014 roku oddział zaczął osiągać coraz lepsze wyniki ekonomiczne. Mimo tych wyników pracodawca dokonał wypowiedzenia zmieniającego umowy o pracę powoda.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny w sprawie na podstawie zeznań świadków - I.D., E..J., M. P., I. W., H. N. - pracowników (...) oddziału (...) oraz dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda i w aktach sprawy w postaci umowy o pracę, świadectwa pracy, angaży, pisma do związków zawodowych, wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Rejonowy wskazał, że wyżej wymienieni świadkowie zeznali, że powód w rozmowach z nimi nie krytykował decyzji przełożonych w zakresie określania planów sprzedażowych. Powód oceniał plany są trudne, ale nie określał ich jako niewłaściwych, nałożonych w sposób nieprzemyślany. Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie deprecjonował w tych rozmowach przełożonych i ich decyzji. Sąd I instancji nie uznał za wiarygodne zeznań świadka T. C. (1).

W ocenie Sądu Rejonowego połączenie się dwóch banków musiało skutkować ujednoliceniem zasad funkcjonowania i obsługi klientów. Pracownicy przez 1 rok mieli okres „ochronny”, okres w którym co do zasady nie zmieniano zasad ich pracy. Ale mieli przez ten rok szereg szkoleń, aby zapoznać się z produktami (...), z procedurami w tym (...) obowiązującymi i wreszcie z systemami operacyjnymi, na których pracowali pracownicy w (...). Sąd I instancji stwierdził, że w roku 2014 pracownicy (...) mieli poświęcić na praktyczne zapoznanie się z systemami informatycznymi, na jakich mieli wkrótce pracować. Obowiązkiem pracowników było podporządkowanie się decyzjom swych przełożonych, które były realizacją planu zakupu (...) i stworzenia jednolitej struktury jednego (...) o takich samych produktach i takich samych zasadach obsługi klientów z zastosowaniem tej samej struktury informatycznej.

Jakkolwiek więc wypowiedzi pracowników (...) o trudnościach w posługiwaniu się systemem (...) są dla Sądu Rejonowego zrozumiałe z punktu widzenia emocjonalnego, to nie można przyjąć za uzasadnione narzekań po roku

szkoleń i przygotowań do przejścia na nowe zasady pracy. Wedle Sądu I instancji nikt z pracowników nie może żądać zachowania starych zasad pracy, jeśli ich bank został wchłonięty przez inny.

Sąd Rejonowy dalej wskazał, że z personelu (...) oddziału odeszła w 2014 roku tylko jedna pracownica – I. W. (1) i zrobiła to za aprobatą przełożonych po osiągnięciu najlepszych wyników w konkursie na stanowisko w 1 oddziale. Odejście jej nie było wynikiem niewłaściwego zarządzania personelem przez powoda, ale stosunku pracownicy do pracy oraz do współpracy w kolegami i koleżankami z oddziału i uznaniu przez I. W. (1), że jej wiedza jest wykorzystywana przez tych pracowników, a także podejścia do współpracy ze świadkiem innych pracowników oddziału, którzy nie zawsze chcieli wdrożyć się w stosowaniu nowych procedur na stanowiskach, na jakie byli kierowani. Zeznania I. W. (1) o takiej właśnie współpracy z innymi pracownikami są w ocenie Sądu Rejonowego o tyle wiarygodne, o ile to właśnie ta pracownica uznała nowe procedury (...) za takie, na których jest w stanie pracować bez trudności. Zdaniem Sądu Rejonowego było to właściwe podejście do pracy, do obowiązków polegające na chęci uzyskania nowej wiedzy i nowych umiejętności. Sąd I instancji wskazał, że to nie powód wpłynął na decyzję świadka. Odejście I. W. (1) nie świadczy zatem o braku umiejętności powoda w zarządzaniu personelem oddziału (...).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że zeznania świadka T. C. (1) nie są wiarygodne w świetle zgromadzonego materiału dowodowego. Świadek T. C. (1) - przełożony powoda zeznaniami swymi uzasadniał przyczyny wypowiedzenia, on był inicjatorem tej decyzji kadrowej. Sąd I instancji podniósł, że świadek zeznawał o złym zarządzaniu personelem, o niewłaściwym podejściu do przełożonych i ich decyzji oraz wskazywaniu w rozmowach z pracownikami na niewłaściwość działań przełożonych i negatywnej motywacji do wykonywania zadań nałożonych przez przełożonych. Jednakże zeznania wszystkich pozostałych świadków przeczą wedle Sądu Rejonowego prezentowaniu przez powoda negatywnej postawy w stosunku do przełożonych i ich decyzji. Świadczyli, że powód wskazywał nakładane zadania jako trudne, ale do zrealizowania. Z ustaleń Sądu I instancji wynika też, że powód nie był przełożonym niedostępnym dla swoich pracowników, wręcz przeciwnie pracownicy oddziału określali powoda jako przełożonego kulturalnego, dostępnego dla pracowników, chętnego do współpracy i pomocy. Nie można też, zdaniem Sądu Rejonowego, nazwać nieumiejętnością zarządzania personelem brak ze strony powoda działań w stosunku do pracownicy o niskich wynikach w pracy, która znajduje się w okresie ochrony jej stosunku pracy (wiek przedemerytalny), a mających na celu zwolnienie tej pracownicy z pracy. Nadto Sąd I instancji uznał, że świadek T. C. (1) nie zaprzecza w swych zeznaniach, że po miesiącu czerwcu 2014 roku wyniki oddziału kierowanego przez powoda ulegały systematycznej poprawie.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy podniósł, że zarówno powód, jak i strona pozwana w toku procesu przedstawiali różne dane dotyczące pracy (...) oddziału, wskazywali na wynik w rankingu produktywności, na wynik sprzedaży, czy na jednostkowe wyniki w odniesieniu do etatu. Takie podejście stron do danych ekonomicznych dało Sądowi I instancji podstawę do przyjęcia tezy, że możliwe jest różne traktowanie pracy i jej wyników przez przełożonych.

W toku procesu strona pozwana wskazywała, że powód nie korzystał z istniejących struktur wsparcia. Sąd I instancji ustalił, że zarzut pracodawcy dotyczył braku wykorzystania środków finansowych przyznawanych na marketing i na formy szkoleń dla lepszego wykorzystania czasu pracy. Sąd Rejonowy uznał jednak, że kwestia marketingu, reklam, szkoleń nie jest czymś, co ma być traktowane jako ocena działania pracownika, w tym pracownika kierującego jakimś zespołem ludzi. Nie wpływa to też negatywną ocenę jego pracy z podległym personelem.

Konkludując, Sąd Rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy nie było uzasadnione. Charakterystyczne w sprawie według Sądu I instancji jest to, że powodowi już w styczniu 2014 roku proponowano odejście z oddziału (...) w P. i objęcie innej mniejszej placówki. Działo się to po 2013 roku, w którym oddział osiągnął 10 miejsce w biznesowym rankingu oddziałów, a więc uzyskał duży sukces wśród oddziałów (...). Propozycje te były jeszcze dwukrotnie powtarzane. W związku z powyższym Sąd I instancji skonstatował, że nieważne dla strony pozwanej były wyniki oddziału kierowanego przez powoda.

W ocenie Sądu Rejonowego fakt niezrealizowania planu naprawczego został udowodniony. Jednak plan naprawczy został wprowadzony w oddziale decyzją przełożonego, a powód z personelem mieli go zrealizować, nie mając wpływu

na podane w planie do zrealizowania wskaźniki. Sąd I instancji wskazał, że plan naprawczy obejmował okres maj - czerwiec 2014 roku, a wypowiedzenie powód otrzymał w październiku 2014 roku, gdy wyniki oddziału uległy poprawie. Tak więc w opinii Sądu Rejonowego przyczyną decyzji kadrowej był brak realizacji planu, na którego wykonanie nie miał wpływu powód i pracownicy oddziału. Przyczyna ta zdaniem Sądu Rejonowego w dacie wypowiedzenia już nie istniała, albowiem zastosowane zmiany zainicjowały pozytywne wyniki ekonomiczne oddziału.

Kontynuując swój wywód Sąd Rejonowy stwierdził, że pracownik ma prawo oczekiwać od pracodawcy, iż decyzje kadrowe co do jego stanowiska będą podejmowane w przewidywalnym horyzoncie czasowym. Okres kilku miesięcy, to zbyt długi okres na podejmowanie i wdrożenie decyzji kadrowej, w szczególności jeśli w tym okresie zmieniły się wyniki pracy danego pracownika.

Wedle Sądu I instancji w toku procesu zostało wykazane, że rok 2014 był rokiem, w którym oddziały (...) zaczęły wdrażać się w pracy z produktami B. (...), wdrażać w pracy zgodnie z nowymi procedurami, zaczęły wreszcie pracować na nowym systemie informatycznym, przy czym był to też okres, kiedy pracowali do końca października na różnych systemach informatycznych. Takie warunki pracy wpływały na wyniki pracy pracowników oddziału (...). To strona pozwana, w ocenie Sądu Rejonowego, rozciągnęła w czasie okres wprowadzenia do oddziałów byłego (...)zasad funkcjonowania obowiązujących w (...). Tak więc logicznym byłoby po wdrożeniu tych nowych zasad zastosowanie pewnego okresu czasu dla opanowania praktycznej umiejętności pracy personelu na nowych zasadach, nowych procedurach, nowych produktach. Wprowadzenie jednolitych planów sprzedażowych nie stało zdaniem Sądu I instancji na przeszkodzie dostosowaniu oceny realizacji tych planów do warunków, w jakich pracownicy mieli te plany realizować. Sąd I instancji skonstatował, że wskazywany przez stronę pozwaną bardzo dobry wynik pracy oddziału na początku 2015 roku jest wynikiem wdrożenia się personelu do nowych zasad pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że pracodawca nie udzielił odpowiedniego okresu na wdrożenie się do pracy powodowi. Stosując różne systemy wartościowania wyników pracy oddziału podjęto decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy, przy czym wskazano wedle Sądu Rejonowego jako uzasadnienie kryteria nieostre, mało precyzyjne (niska skuteczność, niskie umiejętności zarządzania zespołem pracowniczym), pod które nie zostały wskazane konkretne działania, zachowania czy sytuacje.

Tak wskazane przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie mogą być zdaniem Sądu I instancji uznane za spełniające kryterium jasnych, precyzyjnych i sprawdzalnych. W konsekwencji skutkuje to w ocenie Sądu Rejonowego ich uznaniem za sprzeczne z regułą „uzasadnionego wypowiedzenia” o jakiej mowa w art. 45 k.p., a która ma zastosowanie w przypadku wypowiedzenia zmieniającego (art.42 § 1 k.p.).

Sąd Rejonowy podniósł, że konkretnym zarzutem do pracy powoda mającym uzasadnić wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy jest zarzut braku realizacji planu naprawczego. Jednak już w dotychczasowych wywodach Sąd I instancji wskazał na niezasadność tego zarzutu. Sąd Rejonowy powtórzył, że pomiędzy datą zakończenia realizacji planu a datą dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi upłynął zbyt długi okres czasu i zmieniły się wyniki ekonomiczne oddziału, aby zarzut ten mógł być uznany za uzasadniający wypowiedzenie zmieniające.

Z tych wszystkich względów Sąd I instancji uznał, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było niezasadne. Sąd Rejonowy zauważył, że minął już okres wypowiedzenia, kończył się 31 stycznia 2015 roku. W związku z tym Sąd I instancji na podstawie art. 45 §1 w zw. z art. 42 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy na warunkach, na jakich był zatrudniony do 31 stycznia 2015 roku.

Następnie na podstawie art. 47 k.p. Sąd Rejonowy uznał, że powodowi przysługuje za okres 1 miesiąca wyrównanie wynagrodzenia do poziomu wynagrodzenia, jakie otrzymywał jako dyrektor (...) oddziału. Jest to kwota 4.490.00zł, bo taka jest różnica pomiędzy wynagrodzeniem powoda jakie otrzymywał do 31 stycznia 2015 roku a tym jakie otrzymywał pracując w (...) oddziale w Z..

Natomiast niezasadne są wedle Sądu I instancji pozostałe żądania powoda. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że Kodeks pracy nie normuje prawa do odszkodowania w wysokościach innych niż wskazane w artykułach 47 czy 48, nie ma więc podstaw do uznania prawa do odszkodowania za cały jeden rok otrzymywania wynagrodzenia niższego.

Nie jest także w ocenie Sądu Rejonowego zasadne żądanie zadośćuczynienia. Sąd I instancji stwierdził, że strona powodowa upatruje jako podstawy zadośćuczynienia sam fakt dokonania wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. Z takim stanowiskiem Sąd I instancji się nie zgodził. Zakład pracy ma zdaniem Sądu Rejonowego prawo dokonywać różnych kroków kadrowych w stosunku do swoich pracowników, wypowiedzenie umowy o pracę, czy też wypowiedzenie zmieniające są normalnymi działaniami pracodawcy w stosunku do pracownika i nie zasługują z góry na uznanie ich za dyskryminujące danego pracownika.

Reasumując, Sąd Rejonowy podniósł, że w toku procesu powód nie wykazał, aby wypowiedzenie mu warunków pracy i płacy skutkowało naruszeniem jego godności czy dało negatywne przeżycia o takim nasileniu, że spowodowały uszczerbek w dobrach osobistych. Sąd I instancji zauważył, że powód jest pracownikiem strony pozwanej o długim stażu pracy, jest też pracownikiem zatrudnionym na stanowisku kierowniczym. Nie ma jednak podstaw do przyjęcia, że to stanowisko jest dla niego przeznaczone i nie może być mu powierzona praca na innym stanowisku.

Sąd Rejonowy nadmienił, że powód w toku procesu wskazywał wielokrotnie na jego zdaniem oczywiste traktowanie pracowników (...) w sposób odmienny od traktowania pracowników (...). Na uzasadnienie tej tezy nie ma jednak zdaniem Sądu I instancji dowodów, poza oczywistym przekonaniem powoda i części pracowników oddziału o tym, że na pewno są traktowani inaczej, gorzej niż pracownicy (...). Jednak poza tym przekonaniem nie ma żadnych innych przesłanek dla przyjęcia zasadności takiego stanowiska.

Nie było też w ocenie Sądu Rejonowego podstaw do przyjęcia, że zostały naruszone zasady równego traktowania określone w art. 18<sup>3b</sup> k.p. czy zaistniał przypadek dyskryminacji powoda bądź innego pracownika, zakaz której ustanowiony jest w art. 18<sup>3a</sup> k.p. Sąd I instancji wskazał, że powód powołuje się na swój wiek (59 lat w dacie dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy), ale poza samym faktem wskazania swego wieku nie udowodnił istnienia okoliczności, które miałyby stanowić podstawę do przyjęcia, że wiek skutkowało dyskryminowaniem powoda w pracy.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji orzekł jak w sentencji wyroku.

**Apelację** od powyższego wyroku złożył powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, zaskarżając rozstrzygnięcie w części oddalającej powództwo co do zasądzenia kwoty odszkodowania w wysokości 49.390,00 złotych (czterdzieści dziewięć tysięcy trzysta dziewięćdziesiąt 00/100) oraz zniesienia wzajemnie kosztów procesu między stronami.

Przedmiotowemu wyrokowi powód zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania, mających istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, to jest:

a. art. 233 § 1 k.p.c., przez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego

zebranego w sprawie i pominięcie istotnych dowodów:

- z opinii (...) Związku Zawodowego (...) z dnia 29 września 2014 roku w sprawie sprzeciwu wobec zamiaru wypowiedzenia powodowi warunków pracy, polegające na wskazaniu przez Sąd suchego faktu zgłoszenia sprzeciwu przez związek zawodowy, bez ustosunkowania się do twierdzeń w nim zawartych, które mają istotne znaczenie w kontekście oceny, czy wypowiedzenie powodowi warunków pracy nie było przejawem praktyk dyskryminacyjnych pozwanego względem powoda;

- z opinii (...) Sądu - (...) Towarzystwa (...) z dnia 28 stycznia 2015 roku, w sprawie dochodzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania, której Sąd nie wziął pod rozwagę przy formułowaniu ustaleń

faktycznych, a która ma istotne znaczenie w kontekście oceny czy Pozwany podejmował względem Powoda praktyki dyskryminacyjne, a także co do oceny wystąpienia przesłanek uzasadniających przyznanie powodowi odszkodowania w związku z naruszeniem przez pozwanego zasady równego traktowania;

- ze skargi powoda do Komisji Etyki (...) z dnia 7 stycznia 2015 roku w przedmiocie dyskryminacji w postaci nieobiektywnej i niesprawiedliwej oceny rocznej, mającej charakter odwetu i molestowania, następującego po poprzedniej skardze złożonej do Komisji Etyki (...) wraz z pismem Komisji Etyki (...) z dnia 11 marca 2015 roku, których Sąd nie wziął pod rozwagę przy ocenie stosowania względem powoda działań odwetowych, a które mają istotny wpływ na ustalenie, że powód uprawdopodobnił stosowanie takich działań, a pozwany nie przeprowadził żadnego dowodu przeciwnego na tę okoliczność;

- z zeznań świadków, będących pracownikami (...) Oddziału w P., tj. I. D. (1), E. J. (1), M. P. (3), I. W. (3), R. C. oraz H. N. (2) na okoliczności funkcjonowania (...) Oddziału w P. oraz panowania tam zróżnicowanych warunków pracy w porównaniu do oddziałów dawnej sieci (...);

b. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez sformułowanie na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, błędnego wniosku prowadzącego do uznania, że pracownicy byłego oddziału (...) Banku pracowali na dwóch systemach informatycznych dopiero od kwietnia 2014 roku, podczas gdy w istocie miało to miejsce już od lipca 2013 roku, co ma istotne znaczenie w kontekście oceny Sądu co do zróżnicowania warunków, w jakich funkcjonowały oddziały (...) i (...) - (...), zwłaszcza w świetle uruchomienia z początkiem 2014 roku procesu zbliżania planów sprzedażowych oddziałów obu sieci oraz całkowitego ich zrównania w kwietniu 2014 roku, pomimo dalszego obsługiwania przez oddziały (...) dwóch systemów informatycznych niemalże do końca października 2014 roku; w szerszej perspektywie powyższy błąd w ustaleniach stanu faktycznego wpłynął w sposób istotny na to, że Sąd nie był w stanie logicznie wywnioskować okoliczności nieusprawiedliwionego różnicowania pozycji Powoda jako dyrektora (...) Oddziału w P. względem dyrektorów zarządzających oddziałami (...);

c. art. 233 § 1 k.p.c., poprzez uznanie za ustalony fakt, że bardzo dobry wynik pracy (...) Oddziału w P. na początku 2015 roku był wynikiem wdrożenia się personelu do nowych zasad pracy, podczas gdy w istocie jest to konsekwencja zrównania warunków funkcjonowania oddziałów (...) w okresie od 2015 roku, co ma istotne znaczenie w kontekście oceny czy w ramach świadczenia pracy w tym oddziale stosowano wobec jego pracowników, w tym powoda, działań w obszarze dyskryminacji pośredniej;

2) naruszenie przepisów prawa materialnego, które miały istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia, tj.:

a. art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p., polegające na niewłaściwym zastosowaniu tych przepisów przez Sąd, który wskazał, że okoliczność naruszenia zasady równego traktowania winna być udowodniona przez powoda, podczas gdy statuuje one domniemanie naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania i obciążają go obowiązkiem przeprowadzenia dowodu przeciwnego w celu obalenia powyższego domniemania;

b. art. 18<sup>(3a)</sup> § 1, § 2 oraz § 3 w zw. z art. 18<sup>(3d)</sup> oraz w zw. z art. 11<sup>(3)</sup> k.p., polegające na niezastosowaniu tych przepisów, pomimo co najmniej uprawdopodobnienia przez powoda, przy braku dowodów przeciwnych pozwanego, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania wobec niego poprzez dyskryminację bezpośrednią ze względu na wiek powoda, a tym samym błędne uznanie, że żądanie przez powoda odszkodowania jest nieuzasadnione;

c. art. 18<sup>3a</sup> § 1, § 2 oraz § 4 w zw. z art. 18<sup>3d</sup> oraz w zw. z art. 11<sup>3</sup> k.p., polegające na niezastosowaniu tych przepisów pomimo co najmniej uprawdopodobnienia przez powoda, przy braku dowodów przeciwnych pozwanego, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania wobec niego poprzez/ dyskryminację pośrednią ze względu na status pracownika przejmowanego zakładu, a tym samym błędne uznanie, że żądanie przez powoda odszkodowania jest nieuzasadnione;



d. art. 18<sup>3e</sup> § 1 kodeksu pracy w zw. z art. 18<sup>3d</sup> k.p., polegające na niezastosowaniu tych przepisów przez Sąd, pomimo co najmniej uprawdopodobnienia przez powoda, przy braku dowodów przeciwnych pozwanego, że doszło do naruszenia zasady równego traktowania wobec niego poprzez liczne działania odwetowe, polegające na niekorzystnym traktowaniu powoda w związku z jego zaangażowaniem w przeciwdziałanie stosowaniu praktyk dyskryminacyjnych względem pracowników podległego mu oddziału;

Wskazując na powyższe zarzuty strona powodowa wniosła o:

- zmianę wyroku w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kwoty 49.390,00 złotych tytułem odszkodowania z tytułu naruszenia przez Pozwanego względem Powoda zasady równego traktowania;

- zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w I i II instancji według norm prawem przepisanych;

**Apelację od powyższego wyroku złożyła także strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie** w części, tj. w punkcie 1, 2 i 4 sentencji wyroku. Wyrokowi Sądu I instancji strona pozwana zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 §1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, iż fakt niezrealizowania przez powoda planu naprawczego (co stanowiło jedną z przyczyn wypowiedzenia zmieniającego) został udowodniony, a pomimo to uznanie, iż wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę nie było uzasadnione.

b. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 45 §1 k.p. w zw. z art. 42 § 1 k.p. poprzez uznanie, że nie ma podstaw do przyjęcia, że w stosunku do powoda zostały naruszone zasady równego traktowania określone w art. 18<sup>(3b)</sup> k.p. czy zaistniał przypadek dyskryminacji powoda ze względu na wiek (co według twierdzeń powoda stanowiło rzeczywistą przyczynę dokonanego mu wypowiedzenia zmieniającego), a pomimo to uznanie, iż wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę nie było uzasadnione.

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z zebranego materiału dowodowego wniosków sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i uznanie, że:

- wskazywany przez pozwanego bardzo dobry wynik pracy oddziału na początku 2015 roku jest wynikiem wdrożenia się personelu do nowych zasad pracy, podczas, gdy zarówno z zebranego materiału dowodowego, jak i pozostałych fragmentów uzasadnienia wyroku wynika, że:

- personel na jednolitych zasadach pracował od końca października 2014 roku,
- „personel oddziału po roku szkoleń i przygotowań do przejścia na nowe zasady pracy powinien już sprawnie obsługiwać systemy operacyjne oraz posiadać niezbędną znajomość procedur i produktów”,
- kierowany przez powoda oddział zakończył 4 kwartał 2014 roku z wynikiem najgorszym spośród bliźniaczych oddziałów, tj. pozycją 528,
- kierowany przez powoda oddział zakończył cały rok 2014 z wynikiem najgorszym spośród bliźniaczych oddziałów, tj. pozycją 525,

co wskazuje, iż to nie wdrożenie się personelu do nowych zasad pracy było czynnikiem wpływającym na osiągnięcie przez oddział w 2015 roku znacznie lepszych wyników, lecz zmiany w zarządzaniu personelem i postawa nowego dyrektora,

- poprawa wyników oddziału, jaka nastąpiła od lipca 2014r. było efektem planu naprawczego, podczas, gdy faktem bezspornym, a jednocześnie wyraźnie przyznanym przez powoda jest, iż od lipca 2014 roku w oddziale nastąpiło obniżenie planów sprzedażowych w związku z odejściem jednego z pracowników (I. W. (1))

d. art. 233 §1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z zebranego materiału dowodowego wniosków z nim sprzecznych i uznanie, że:

- powód w sierpniu 2014 roku wysłał maila do przełożonych w dacie poprzedzającej spotkanie, na którym miały być omawiane wyniki planu naprawczego, podczas gdy z dowodów (formularza przeglądu wyników pracy za rok 2014 oraz zeznań świadka T. C. (1)) jasno wynika, iż omówienie wyników planu naprawczego nastąpiło w dniu 4 sierpnia 2014 roku, a więc przed wysłaniem maila przez powoda, które nastąpiło 13 sierpnia 2014 roku,

- powodem podjęcia przez I. W. (1) decyzji o wzięciu udziału w rekrutacji do innego oddziału nie było odczuwanie przez nią niedoceny ze strony powoda, lecz fakt wykorzystywania jej przez współpracowników oraz fakt, iż pomimo jej próśb do powoda sposób pracy kolegów i koleżanek nie uległ zmianie i to zdecydowało, że chciała zmienić pracę, podczas, gdy z zeznań świadka I. W. (1) oraz świadka T. C. (1) jasno wynika, iż I. W. (1), jako powody zmiany pracy wskazała fakt niedoceny jej przez przełożonego, brak wsparcia ze strony przełożonego pomimo wielokrotnych próśb, złą organizację pracy oddziału skutkującą nierównym rozłożeniem zadań pomiędzy pracowników i nadmiernym obciążeniem jej zadaniami, w szczególności zadaniami, których nie miała w swoim zakresie obowiązków,

- odejście I. W. (1) nie było wynikiem niewłaściwego zarządzania personelem przez powoda, ale podejściem tej pracownicy do pracy oraz do współpracy z kolegami i koleżankami, podczas, gdy przeczą temu zeznania świadka I. W. (1) i świadka T. C. (1),

- z zebranego materiału dowodowego nie wynika brak umiejętności powoda w zarządzaniu podległym personelem, także w zakresie wspierania pracowników oraz dokonywania zmian organizacyjnych, w szczególności zaś, iż nie świadczy o tym jeden przypadek (przypadek I. W. (1)) podczas, gdy z zebranego materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków wynika, iż:

- rozkład zadań pomiędzy pracowników oddziału był nierównomierny i niesprawiedliwy (zeznania świadka I. W., zeznania świadka M. P., zeznania świadka E. J., zeznania świadka T. C.)
- powód nie udzielał personelowi wsparcia, jakiego pracownicy oczekiwali, pomimo kierowania przez nich próśb nie dokonał zmian w zakresach obowiązków i organizacji pracy (zeznania świadka I. W., zeznania świadka E. J., zeznania świadka M. P., zeznania świadka T. C.)
- w kierowanym przez powoda oddziale występowały nieprawidłowości w zakresie ewidencji czasu pracy oraz rozliczania godzin nadliczbowych pracowników (zeznania świadka zeznania świadka I. W., zeznania świadka M. P., zeznania świadka E. J., zeznania świadka T. C.)
- powód nie podejmował racjonalnych, optymalnych decyzji kadrowych w stosunku do pracowników nieefektywnych, a mianowicie: utrzymywał w zespole przez cały 2014 rok pracownika z najniższą oceną pracowniczą (E. J. (1)), z którym rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy tego pracownika dopiero z końcem 2014 roku, utrzymywał w zespole pracownika z najniższą oceną pracowniczą (M. P.) i nie podejmował żadnych starań, aby doprowadzić do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, pomimo tego, iż pracownik ten zgłaszał taką gotowość (zeznania świadka M. P., zeznania świadka T. C.),
- powód nie podejmował optymalnych decyzji kadrowych w stosunku do najlepszego pracownika (I. W.) swoim zaniedbaniem doprowadzając tego pracownika do zmiany pracy,

- wskazana przez pozwanego w przyczynach wypowiedzenia bierna postawa powoda w zakresie wykorzystania istniejących struktur wsparcia „dotyczy niewykorzystywania przez powoda środków finansowych przyznawanych na marketing i na formy szkoleń dla lepszego wykorzystania czasu pracy i nie może być podstawą do oceny działań pracownika oraz z pewnością nie stanowi podstawy do dyskwalifikacji go w zakresie umiejętności pracy z podległym personelem”, podczas, gdy z zebranego materiału dowodowego (zeznań świadka T. C., formularza przeglądu wyników pracy za 2014 roku oraz treści odpowiedzi na pozew) wynika, iż powód nie korzystał nie tylko z dostępnych u pozwanego środków finansowych na marketing oraz sponsoring, ale również ze współpracy z jednostkami organizacyjnymi wsparcia sprzedaży, a także nie korzystał ze wsparcia i doświadczeń innych dyrektorów oddziałów oraz nie starał się pozyskać do współpracy pośredników czy doradców,

- „powodowi od stycznia 2014r. proponowano przejście do innej, mniejszej placówki, a zatem nieważne były wyniki osiągane przez oddział kierowany przez powoda”, podczas, gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego, (wypowiedzenia warunków umowy o pracę oraz zeznań świadka T. C.) jasno wynika, iż przyczyny zawarte w wypowiedzeniu zmieniającym odnoszą się bezpośrednio do osiąganych przez kierowany przez powoda oddział wyników sprzedażowych, a zatem wyniki te miały kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę,

- pozwany stosował różne systemy wartościowania wyników pracy oddziału oraz wskazał w wypowiedzeniu kryteria nieostre i mało precyzyjne bez przywołania konkretnych działań i sytuacji na ich uzasadnienie, podczas gdy z treści dokumentu wypowiedzenia bezspornie wynika, iż pozwany w wypowiedzeniu wskazał konkretne dane odnoszące się do konkretnych pozycji osiąganych przez oddział w rankingach pozwanego oraz konkretną, dającą się bezdyskusyjnie ocenić przyczynę dotyczącą braku realizacji przez powoda planu naprawczego

- dla oceny zasadności wskazanej przez pozwanego przyczyny dotyczącej realizacji przez powoda planu naprawczego znaczenie ma, iż przyniósł on pozytywne efekty sprzedażowe po jego zakończeniu, podczas gdy z formularza przeglądu wyników pracy za rok 2014 oraz zeznań świadka T. C. jasno i bezspornie wynika, że plan naprawczy zakładał zniwelowanie luk już istniejących w momencie ustalania jego założeń (maj 2014) oraz osiągnięcie konkretnych wyników w czerwcu 2014 roku, a nie dotyczył osiągnięcia poprawy wyników w bliżej nieokreślonej przyszłości, a zatem przywoływanie przez sąd okoliczności, iż plan naprawczy przyniósł efekty dopiero od lipca 2014 roku nie ma dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia,

- „kwestia marketingu, reklam, szkoleń nie jest czymś, co ma być traktowane, jako ocena działania pracownika (...) a już na pewno nie dyskwalifikuje go w ocenie jego umiejętności pracy z podległym personelem”, podczas gdy pozwany nigdy nie twierdził, że brak wykorzystania przez powoda dostępnych instrumentów wsparciowych oznacza nieprawidłowe zarządzanie personelem przez powoda

- z personelu kierowanego przez powoda oddziału w 2014 roku odeszła tylko jedna pracownica, I. W. (1), podczas gdy z zebranego materiału dowodowego bezspornie wynika, iż w 2014 roku z oddziału tego odeszło dwóch pracowników: I. W. (1) i E. J. (1),

- pracownicy (...) rozpoczęli pracę na systemach (...) od października 2014 roku, podczas gdy z zebranego materiału dowodowego jasno wynika, iż pracownicy pracowali na dwóch systemach ((...) i (...) - (...)) od lipca 2013 roku,

- powód nie miał wpływu na podane w planie naprawczym wskaźniki w sytuacji, gdy to do powoda należało sporządzenie planu oraz podjęcie aktywności, które przyniosłyby wskazane efekty, a działania te były wcześniej ustalone z powodem oraz przez niego zaakceptowane, co wynika z formularza przeglądu wyników pracy za rok 2014.

e. art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez bezzasadną odmowę przyznania wiarygodności zeznaniom świadka T. C. (1) oraz niewskazanie przyczyn odmowy przyznania tej wiarygodności poprzestając na stwierdzeniu, iż „są one niewiarygodne w świetle zeznań pozostałych świadków”, podczas, gdy zeznania świadka T. C. (1) były spójne z uznanymi za wiarygodne zeznaniami pozostałych świadków, w szczególności w zakresie nieprawidłowego zarządzania

personalem przez powoda, wyników osiągniętych przez oddział pod nowym kierownictwem oraz zmian, jakie zaszły w organizacji pracy oddziału po objęciu kierownictwa przez nowego dyrektora,

f. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c. poprzez dokonanie nielogicznych i sprzecznych z faktami przyznanymi przez powoda ustaleń, iż powód i pozwany w toku procesu przedstawiali różne dane dotyczące pracy oddziału oraz uznanie, iż możliwe jest różne traktowanie pracy i jej wyników przez przełożonych podczas, gdy przyczyny wskazane w wypowiedzeniu warunków umowy o pracę oraz dowody przedstawiane przez pozwanego wyraźnie odwołują się do konkretnych pozycji osiągniętych przez oddział w konkretnym rankingu (rankingu produktywności), zaś powód sam w pozwie potwierdził uzyskanie przez oddział w 1 i 2 kwartale 2014 roku podanych w przyczynach wypowiedzenia pozycji,

g. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z zebranego materiału dowodowego błędnego wniosku i uznanie za istotny dla rozstrzygnięcia sprawy fakt, iż wyniki sprzedażowe oddziału kierowanego przez powoda poprawiły się w drugim półroczu 2014 roku, podczas, gdy przyczyny wypowiedzenia warunków umowy o pracę dotyczące wyników sprzedażowych oddziału odnoszą się do okresu styczeń- lipiec 2014 roku (pierwsza przyczyna), okresu 1 i 2 kwartału 2014 roku (druga i trzecia przyczyna),

h. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, polegające na pominięciu istotnych dla sprawy okoliczności wskazanych także przez świadków, których zeznania sąd uznał za wiarygodne, iż:

- bliźniaczy w stosunku do kierowanego przez powoda (...) oddział w S. w okresie 2014 roku osiągał oraz w nadal osiąga wyniki znacznie lepsze, niż oddział kierowany przez powoda w tym samym okresie, nawet pomimo dodatkowych wyzwań logistycznych i organizacyjnych oddziału w S. w postaci zmiany lokalizacji,

- pozostałe oddziały sieci (...), które znalazły się w identycznej sytuacji, jak oddział kierowany przez powoda, były w stanie w roku 2014 zrealizować plany sprzedażowe na poziomach porównywalnych, ale również znacznie wyższych, niż oddział kierowany przez powoda,

- pracownicy kierowanego przez powoda oddziału w całym 2014 roku nie zrealizowali planów na poziomie uprawniającym ich do otrzymania premii zespołowej, podczas, gdy od momentu objęcia kierownictwa tego oddziału przez nowego dyrektora premie te są realizowane przez zespół w każdym z miesięcy 2015 roku,

- od momentu „wdrożenia się personelu” do nowych warunków pracy, tj. od końca października 2014 roku, co sąd uznał za okoliczność wpływającą na wzrost poziomów sprzedaży oddziału, do końca stycznia 2015 roku, kiedy oddziałem przestał kierować powód, pracownicy nie osiągnęli takich poziomów sprzedaży, które uprawniałyby ich do otrzymania premii zespołowej,

- omówienie realizacji planu naprawczego zostało dokonane przez powoda z przełożonym w sierpniu 2014 roku,

- od nowego dyrektora oddziału pracownicy otrzymują znacznie większe wsparcie, niż otrzymywali od powoda, zaś nowy dyrektor wykazuje się znacznie większą aktywnością w zakresie pozyskiwania klientów oraz sposobów pozyskania dodatkowej sprzedaży, niż powód (zeznania świadka H. N., zeznania świadka T. C.),

- to powód był osobą odpowiedzialną za zarządzanie oddziałem, dzielenie zadań pomiędzy pracowników oraz dokonywanie zmian organizacyjnych, lecz nie podejmował on działań efektywnych, mogących przynieść oddziałowi wymierną korzyść, a wręcz tolerował nieprawidłowości,

- to powód podjął decyzję o niezatrudnianiu pracownika na miejsce pracownika, który odszedł od lipca 2014 roku, powołując się na fakt, iż zatrudnienie na to miejsce nowego pracownika zwiększy plany sprzedażowe oddziału,

- problemy, z jakimi podczas pracy zmagala się I. W. (1) dotyczyły wszystkich pracowników, co przyznał sam powód, a jednocześnie powód nie podejmował czynności mogących przynieść zmianę lub ulgę pracownikom,

- zakresy czynności, jakie wykonują pracownicy oddziału są takie same w roku 2015, jak i w 2014, kierowany przez powoda oddział zakończył cały rok 2014 na najslabszej pozycji spośród wszystkich oddziałów w Regionie,

- pozwany zarówno w wypowiedzeniu zmieniającym, jak i we wszystkich pismach procesowych odnosił się konsekwentnie do jednego z rankingów obowiązujących w jego organizacji, tj. rankingu produktywności i to na jego podstawie konsekwentnie dokonuje oceny działalności oddziału kierowanego przez powoda,

- powód, jako jeden z celów na rok 2014, miał wyznaczone osiągnięcie przez jego oddział możliwie najwyższych pozycji w rankingu produktywności i od tejszej pozycji zależec miała ocena, jaką powód otrzyma,

- przyczyną kierowania wobec powoda od początku 2014 roku propozycji objęcia mniejszego oddziału był fakt pogarszających się wyników oddziału i (braku realizacji planów sprzedażowych) w drugiej połowie 2013 roku, co niosło za sobą ryzyko spadku wartości sum bilansowych w przyszłości, a przez to spadku dochodowości oddziału,

- pracownicy oddziału pracowali na dwóch systemach informatycznych od lipca 2013 roku, a w październiku 2014 roku nastąpiła pełna migracja, tj. wyłączenie systemów informatycznych (...),

- powód w sierpniu 2014 roku wysłał maila do swoich przełożonych, w którym kwestionuje decyzje przełożonych w stosunku do oddziałów (...),

i. art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 325 k.p.c. poprzez dokonanie wzajemnej sprzeczności sentencji wyroku i jego uzasadnienia przejawiającej się w przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach, a jednocześnie uznanie, iż jedna z przyczyn dokonanego wypowiedzenia zmieniającego została udowodniona,

j. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 229 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z zebranego materiału dowodowego wniosków z nim sprzecznych i uznanie, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego nie mogą być uznane za spełniające kryterium jasnych, precyzyjnych i sprawdzalnych w sytuacji, gdy z zebranego materiału dowodowego wynika, iż przyczyny te zostały sformułowane w sposób jasny, konkretny, a przede wszystkim nie budzący wątpliwości, zaś prawdziwość części z przyczyn została przyznana przez powoda,

k. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dokonanie błędnych ustaleń faktycznych oraz wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia wyroku, polegające na uznaniu, iż odejście I. W. (1) od lipca 2014 roku miało negatywny wpływ na wyniki oddziału, a jednocześnie uznanie, iż oddział po zakończeniu okresu planu naprawczego (koniec czerwca 2014 roku) zaczął osiągać coraz lepsze wyniki ekonomiczne,

l. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 230 k.p.c. polegające na wyciągnięciu wniosków sprzecznych z zebrany materiał dowodowy i uznanie, iż świadek T. C. (1) nie zaprzecza, że po miesiącu czerwcu 2014 roku wyniki oddziału kierowanego przez powoda uległy systematycznej poprawie podczas, gdy z zeznań tego świadka oraz pozostałych dowodów wynika, iż wyniki sprzedażowe osiągane przez oddział nadal były słabe, w szczególności zaś oddział zakończył rok 2014 z najniższym wynikiem w Regionie,

ł. art. 328 § (...) k.p.c. poprzez niezamieszczenie w uzasadnieniu wyroku podstawy prawnej, w oparciu o którą sąd orzekł o wzajemnym zniesieniu kosztów procesu pomiędzy stronami,

W oparciu o powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku w punktach 1 i 2 poprzez oddalenie powództwa w tej części,

- zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie 4 poprzez zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania przed sądem pierwszej instancji według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego,

- zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanego kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji według norm przepisanych wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi na apelację pozwanego strona powodowa wniosła o jej oddalenie w całości jako oczywiście bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powoda strona pozwana wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według maksymalnych stawek.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**Apelacja pozwanego jest uzasadniona.**

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji. Powyższe oznacza zakaz wykraczania przez sąd drugiej instancji poza te granice oraz nakaz rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków.

Z podniesionych w apelacji zarzutów zawsze najpierw rozważenia wymagają zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX). Celem sądu rozpoznającego sprawę jest więc najpierw ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Stan ten sąd ustala na podstawie dowodów zaoferowanych mu przez strony lub przeprowadzonych z urzędu. Dowody zaś ocenia, stosując zasadę swobodnej oceny dowodów wyrażoną w art. 233 k.p.c.

Zarzuty pozwanego dotyczyły naruszenia przepisów w zakresie postępowania dowodowego, mających znaczenie dla zasadności roszczenia powoda. Strona pozwana zarzuciła też naruszenie art. 328 § 2 k.p.c.

Tego ostatniego zarzutu Sąd Okręgowy nie podziela. Przypomnieć należy, że w myśl art. 328 § 2 k.p.c. uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Podkreślić jednak trzeba, że obraza art. 328 § 2 k.p.c. może być skutecznym zarzutem apelacji tylko wówczas, gdy uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera takie braki, które uniemożliwiają kontrolę instancyjną rozstrzygnięcia. Jest tak z tej przyczyny, że uzasadnienie wyroku sporządzane jest już po wydaniu wyroku. Wynik sprawy nie zależy więc tego, w jaki sposób sporządzono pisemne motywy wyroku i czy zawierają one wszystkie wymagane przez przepisy elementy. Jedynie wówczas, gdy uzasadnienie rozstrzygnięcia jest sporządzone na tyle błędnie, że nie można określić sfery motywacyjnej orzeczenia, co z kolei uniemożliwia poddanie jej należytej weryfikacji przez sąd odwoławczy, zarzut naruszenia analizowanego przepisu będzie skuteczny.

Sytuacja taka w sprawie nie zachodzi. Treść uzasadnienia pozwala bowiem na poddanie orzeczenia kontroli instancyjnej. Sąd Rejonowy na wstępie uzasadnienia podał, jakie stanowisko oraz argumentację prezentowały strony w toku procesu (co znalazło się na pierwszych kilkunastych kartach uzasadnienia). Następnie Sąd I instancji przytoczył ustalone w postępowaniu fakty oraz podał dowody, na podstawie których dokonał ustaleń faktycznych, choć nie co do wszystkich faktów. Mianowicie, ustalając fakty dotyczące funkcjonowania Oddziału w roku 2013 i 2014 nie powołał jako podstawy tych ustaleń zeznań osobowych źródeł dowodowych, za wyjątkiem zeznań świadka I. W. (1), nie wskazał także dokumentów, na podstawie których czynił ustalenia (przywołał jedynie dokumenty w postaci: umów o pracę, wypowiedzenia zmieniającego, zawiadomienia do związku zawodowego oraz znajdującego się na karcie 6 pisma powoda z sierpnia 2014 roku), choć w toku procesu strony przedstawiły także inne dokumenty. Przeprowadzając ocenę dowodów wskazał jednak, zeznaniom których świadków dał wiarę, a którym wiary nie dał. Mianowicie stwierdził, że nie dał wiary jedynie zeznaniom świadka T. C. (1), a zeznania pozostałych świadków uznał za wiarygodne. Stąd też przyjąć trzeba, że to zeznania wszystkich świadków, za wyjątkiem jednego, stanowiły podstawę

ustaleń faktycznych Sądu I instancji, przy czym należy zauważyć, że niektóre z tych ustaleń Sąd Rejonowy umieścił w części uzasadnienia obejmującej rozważania prawne. Wreszcie Sąd I Instancji wskazał przepisy prawa, na podstawie których wydał zaskarżone rozstrzygnięcie, za wyjątkiem przepisu dotyczącego rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów postępowania. Reasumując, motywy zaskarżonego rozstrzygnięcia są dla Sądu Okręgowego jasne (co nie oznacza, że rozstrzygnięcie to części zaskarżonej apelacją pozwanego jest prawidłowe). Są one także jasne dla strony skarżącej, skoro formułuje ona konkretne zarzuty naruszenia prawa procesowego, w tym łącząc je z zarzutem naruszenia art. 328 k.p.c. Poprzez te właśnie zarzuty strona pozwana zwalcza dokonaną przez Sąd I instancji ocenę dowodów.

Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne, to jest warunki określone przez prawo procesowe, wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności ( por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może więc polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia powyższego unormowania.

Formułując zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. strona pozwana w sposób szczegółowy go uzasadniła i wskazała, jakie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów naruszył Sąd Rejonowy, jakie wnioski tego Sądu są sprzeczne z materiałem dowodowym w sprawie oraz określiła, że naruszenia te miały wpływ na wynik sprawy. Tym samym zarzut ten pozwany łączy z naruszeniem prawa materialnego, ponieważ w sprawie należało ustalić, czy przyczyny dokonanego wypowiedzenia były prawdziwe, co ma bezpośredni skutek na ocenę zasadności dokonanego powodowi wypowiedzenia zmieniającego. W tym miejscu trzeba jednak stwierdzić, że na uzasadnienie zarzutu wyciągnięcia wniosków sprzecznych z materiałem dowodowym, czy też dokonania ustaleń nielogicznych oraz zarzutu braku wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych strona pozwana przedstawia niekiedy tę samą argumentację. Na przykład pozwany zarzuca w apelacji, że Sąd I instancji:

- sprzecznie z materiałem dowodowym ustalił, iż powód w sierpniu 2014 roku wysłał maila do przełożonych w dacie poprzedzającej spotkanie, na którym miały być omawiane wyniki planu naprawczego oraz jednocześnie, że Sąd Rejonowy poprzez brak rozważenia całości materiału dowodowego pominął istotną dla sprawy okoliczność, że omówienie planu naprawczego zostało dokonane przez przełożonego z powodem w sierpniu 2014 roku.

- dokonał nielogicznego oraz sprzecznego z faktami przyznanymi przez powoda ustalenia, iż możliwa jest różna ocena pracy powoda i jej wyników przez przełożonych, skoro powód i pozwany przedstawiali różne dane dotyczące pracy oddziału oraz jednocześnie że Sąd ten wyciągnął sprzeczny z materiałem dowodowym wniosek, iż pozwany stosował różne systemy wartościowania wyników pracy powoda.

Do takich powtarzających się zarzutów Sąd Okręgowy odniesie się zatem łącznie.

Ponadto formułując zarzuty, że Sąd I instancji uznał przyczyny wypowiedzenia za niejasne i nieskonkretyzowane, pozwany niewłaściwie łączy go z zarzutem naruszenia prawa procesowego. Wreszcie twierdząc, iż Sąd Rejonowy nie rozważył wszechstronnie materiału dowodowego pozwany niezasadnie podnosi zarzut naruszenia art. 227 k.p.c. Przepis art. 227 k.p.c. określa bowiem jedynie jakie fakty są przedmiotem dowodu, stanowiąc, że są to fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Zarzut, że przepis ten został naruszony przez sąd rozpoznający sprawę ma więc rację bytu tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, że nie mają one takiego charakteru (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 roku, II PK 47/08). Taka sytuacja w sprawie niniejszej nie zachodzi.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art.233 k.p.c. stwierdzić należy, że Sąd I instancji błędnie ustalił, iż powód w sierpniu 2014 roku wysłał maila do przełożonych w dacie poprzedzającej spotkanie, na którym były omawiane wyniki planu naprawczego. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że ocena wykonania planu naprawczego była przeprowadzona dwuetapowo. Pierwsze spotkanie miało miejsce jeszcze przed wysłaniem przez powoda e-maila do pracodawcy, a mianowicie w dniu 4 sierpnia 2014 roku, zaś drugie miało miejsce po tym dniu, to jest w dniu 13 sierpnia 2014 roku. Tak zeznał nie tylko świadek T. C. (1), ale przede wszystkim znajduje to potwierdzenie w dokumencie w postaci formularza przeglądu wyników pracy za rok 2014 roku, do którego to dokumentu Sąd Rejonowy w ogóle się nie odniósł. Mianowicie w formularzu tym (k. 62) podana jest informacja, że omówienie wyników planu naprawczego nastąpiło w dniu 4 sierpnia 2014 roku. Nie tylko podana jest w nim ww. data, ale także znajduje się tam informacja, co było przedmiotem rozmowy. Natomiast data końcowa sporządzenia dokumentu to 13 sierpnia 2014 roku. A zatem powód wysłał do przełożonych maila, w którym odnosi się do decyzji jego przełożonych odnośnie oddziałów (...)(...)K oraz (...) - (...) w sierpniu 2014 roku, ale po pierwszym spotkaniu z T. C. (1).

Po drugie, ma rację strona pozwana, że Sąd I instancji, przydając walor wiarygodności zeznaniom świadka I. W. (1) dokonał ustaleń z tymi zeznaniami sprzecznych. Ustalił mianowicie, że świadek nie była niedoceniana, ale wykorzystywana przez współpracowników, którzy „non stop” pytali świadka o sposób załatwiania danych transakcji i sprowadzania danych do systemu. Dalej Sąd Rejonowy ustala, że pomimo próśb I. W. (1) kierowanych do powoda, jak i współpracowników sposób ich pracy nie uległ zmianie. Tymczasem z zeznań świadka wynika coś innego. Świadek zeznała mianowicie, że pomiędzy pracownikami istniały różnice w obciążeniu zadaniami, wskazała, że była ona zadaniami nadmiernie obciążona, że zajmowała się kredytami gotówkowymi, kartami płatniczymi, wreszcie, że tylko do niej należało udzielanie kredytów hipotecznych, a czynności posprzedażowe, które wykonywała, nie były wpisane w zakres jej obowiązków. Zeznała także, że prosiła dyrektora o wsparcie w zakresie kredytów hipotecznych, jednakże to nie nastąpiło. Co więcej podała, że kiedy klientka udała się na skargę do powoda i ten skarcił świadka, powiedziała mu jednoznacznie, że już nie radzi sobie z wykonaniem obowiązków. Dlatego też twierdzeń świadka, że powodem jej odejścia z pracy była atmosfera w oddziale nie można nie odnieść do wcześniejszych jej zeznań, opisujących jej obowiązki oraz podejście powoda do jej skarg. Powyższym okolicznościom nie zaprzeczyli pozostali świadkowie, mianowicie świadek I. D. (2) zeznała, że I. W. (1) zajmowała się obsługą kredytobiorców kredytów hipotecznych, że nie wie, dlaczego I. W. (1) odeszła z pracy oraz, że po odejściu I. W. (1) jej zadania zostały rozdzielone. Dalsze zeznania świadka dotyczą już obsługi kredytobiorców kredytów hipotecznych po ustaniu stosunku pracy I. W. (1). Także świadek E. J. (1) oraz świadek M. P. (3) zeznały, że wyłącznie I. W. (1) zajmował się kredytami hipotecznymi, a E. J. (1) dodatkowo stwierdziła, że z tytułu obsługi kredytobiorców kredytów hipotecznych I. W. (1) nie miała żadnych profitów z premii, nie przynosiło to dodatkowej sprzedaży, a jedynie zajmowało jej dużo czasu. Stąd też, jak stwierdziła świadek, odejście do oddziału pierwszego I. W. (1) od tego uwolniło. Dlatego też rację ma pozwany, formułując kolejny zarzut, że z zeznań świadka I. W. (1) oraz świadka T. C. (1) jasno wynika, iż I. W. (1), jako powody zmiany pracy wskazała fakt niedoceniania jej przez przełożonego oraz brak wsparcia ze strony przełożonego pomimo jej próśb, a nie, że odejście I. W. (1) spowodowane było jej podejściem do pracy oraz do współpracy z kolegami i koleżankami. Odmienne ustalenia Sądu I instancji w tej kwestii nastąpiły z naruszeniem art. 233 k.p.c.



To samo dotyczy ustalenia, że powód w sposób właściwy zarządzał pracownikami oddziału. Dokonując takiego ustalenia Sąd Rejonowy powołał się na zeznania wszystkich przesłuchanych świadków, za wyjątkiem zeznań świadka T. C. (1), którego twierdzenia uznał w całości za niewiarygodne. Rzeczywiście świadkowie E. J. (1), M. P. (3), I. D. (1), R. C., H. N. (2) zeznali, że mogli liczyć na wsparcie powoda. Zeznali także, że powód nie był przełożonym niedostępnym dla pracowników i że był kulturalny, wreszcie, że nie tworzył barier, przedstawiał zadania do wykonania i je omawiał. Tych ostatnich okoliczności nie zakwestionowała także I. W. (1). Nie w tym jednak rzecz, należało bowiem dokonać ustaleń w zakresie tego, czy powód właściwie zarządzał pracownikami z punktu widzenia postawionego w wypowiedzeniu zmieniającym zarzutu. Pracodawca zarzucił mianowicie, że powód prezentuje niskie umiejętności zarządzania zespołem pracowniczym zwłaszcza w obszarze komunikacji, skutecznego motywowania i wspierania pracowników, co przełożyło się na brak zaangażowania pracowników w realizację zakładanych wyników sprzedażowych. I tutaj ma rację strona pozwana, że z zebranego materiału dowodowego, i to także z zeznań świadków, których zeznania Sąd I instancji uznał za wiarygodne, wynika, iż powód dokonał nierównomiernego rozkładu zadań pomiędzy pracowników oddziału, co zostało już omówione wyżej. Innymi słowy, wsparcie udzielane przez przełożonego pracownikom oddziału nie obejmowało I. W. (1) w zakresie zmiany jej obowiązków i powód nie podjął decyzji kadrowych, w efekcie doprowadzając do tego, że I. W. (1) zrezygnowała z pracy oddziale. A sam powód podkreśla, że I. W. (1) była jednym z najlepszych pracowników oddziału.

Ma także rację pozwany, że z materiału dowodowego sprawy wynika, iż powód niewystarczająco motywował najmniej efektywnych pracowników oddziału, to jest E. J. (1) oraz M. P. (3). Owszem świadek M. P. (3) zeznała, że powód analizował jej pracę oraz przeprowadził rozmowy. Tak samo zeznała świadek E. J. (1), wskazując, iż w trakcie rozmowy z nią powód stwierdził, że być może kolejna ocena negatywna doprowadzi do rozwiązania z nią umowy. Nie wynika jednak z tych zeznań, aby powód w jakiś szczególny sposób motywował E. J. (1) i M. P. (3) do lepszej pracy, nie ma także dokumentacji na tę okoliczność. Sąd Rejonowy nie zwrócił żadnej uwagi na złożoną przez stronę pozwaną Procedurę procesu zarządzania efektywnością pracy, stanowiącą załącznik do zarządzenia Członka Zarządu z dnia 26 lutego 2014 roku (k. 50-53). W Procedurze tej określono w jaki sposób przełożony powinien zarządzać pracownikami. Określono w niej m.in., że proces ten dzieli się na następujące fazy: planowanie, informacja kwartalna oraz podsumowanie, a przedmiotem rozmów co najmniej kwartalnych z pracownikiem są postępy w realizacji celów postawionych przed pracownikiem w 4 kluczowych obszarach. Określono w niej także, że w razie potrzeby cele mogą zostać zmienione, a w razie, gdy realizacja celów jest zagrożona, następuje wspólne przygotowanie planu działań przez pracownika i przełożonego. Sąd Rejonowy nie dokonał także żadnych ustaleń w przedmiocie sposobu zarządzania przez powoda pracownikami na podstawie innych dokumentów znajdujących się w aktach. A jest to przede wszystkim formularz Przegląd postępów i wyników pracy powoda za rok 2013 (k. 54-58). W formularzu tym powód wskazał wprawdzie, że prowadzi indywidualne rozmowy z pracownikami, jednakże – jak napisał – nie mają one odzwierciedlenia w indywidualnych kalendarzach (...). Natomiast już wówczas przełożony powoda T. C. (1) zauważył, że potrzebna jest większa dbałość powoda o pozytywną motywację zarządzanym zespołem. To samo przekazał T. C. (1) powodowi na spotkaniu w maju 2014 roku, co wynika z kolejnego formularza wyników pracy (k. 59-62). Podczas tego spotkania T. C. (1) zarzucił powodowi (k. 61-62), że powód nie przeprowadził w I kwartale jakichkolwiek działań mających doprowadzić do poprawy wyników pracy osób, które za 2013 rok otrzymały ocenę Nie Spełnia Oczekiwań. Plan naprawczy w stosunku do tych osób wprowadzony został dopiero po I półroczu 2014 roku, co powód przekazał podczas spotkania z T. C. (1) w sierpniu 2014 roku i co znajduje potwierdzenie w formularzu wyników pracy powoda (k. 62 odwrót). Jednakże, co zauważył T. C. (1), działanie powoda pomijało luki w wykonaniu planów indywidualnych tych osób od początku 2014 roku.

I o wyżej podniesionych kwestiach, wynikających z dokumentów zeznawał T. C. (1), którego jednak zeznania Sąd Rejonowy uznał w całości za niewiarygodne. Należy przyznać rację stronie pozwanej, że taka ocena całości zeznań świadka T. C. (1) jest niezasadna. Sąd Rejonowy stwierdził, że zeznania te są sprzeczne z materiałem dowodowym w sprawie. Po pierwsze, Sąd I instancji wskazał, że z zeznań pozostałych świadków nie wynika, iż powód prezentował negatywną postawę w stosunku do swoich przełożonych, a ich decyzje oceniał jedynie jako trudne. I ta ocena jest uprawniona. Natomiast nie można uznać, że zeznania T. C. (1) o niepodejmowaniu przez powoda właściwych decyzji dotyczących zarządzania pracownikami oraz kierowaniu do powoda zarzutów w tym zakresie są sprzeczne z

materiałem dowodowym. Zeznania te, o czym była już mowa wyżej, znajdują bowiem potwierdzenie w formularzach oceny pracy powoda, jaki i w zeznaniach świadków I. W. (1), M. P. (3) oraz E. J. (1). Dotyczy to nierównomiernego podziału zadań w oddziale, nie reagowaniu na obciążenie obowiązkami I. W. (1), nieefektywnym motywowaniu do pracy M. P. (3) i E. J. (1). Należy także ocenić, że zeznania świadka T. C. (1) są zbieżne także z zeznaniami pozostałych świadków w zakresie dotyczącym dat wprowadzenia w oddziałach (...) nowych procedur i systemów informatycznych, jak i wyników osiąganych przez oddział pod nowym kierownictwem, w tym dotyczących premii osiąganych przez pracowników. Wreszcie świadek ten zbieżnie ze świadkiem H. N. (2), której zeznań Sąd Rejonowy także nie zakwestionował, ocenił kierowanie zespołem przez nowego dyrektora oddziału. H. N. (2) zeznała mianowicie, że powód jako przełożony był wsparciem dla pracowników i mogli oni liczyć na jego pomoc, natomiast nowy dyrektor wskazuje pracownikom nowe możliwości, sposoby i źródła dodatkowej sprzedaży. Należy także wskazać, że świadek T. C. (1) nie zaprzeczył, iż na początku 2014 zaproponował powodowi objęcie mniejszego oddziału, z tym, że jako przyczynę tej propozycji podał fakt pogarszających się wyników oddziału w drugiej połowie 2013 roku. Informacja o tym pogarszającym się wyniku zawarta jest w przeglądzie postępów i wyników pracy powoda za rok 2013, gdzie wskazano, że „zwraca uwagę bardzo niskie wykonanie planów w produktach masowych, będących podstawowymi w palecie oferowanej przez doradców: kredyt gotówkowy – 70%, ubezpieczenia – 61%, konto osobiste – 58%, karty kredytowe – 82%, rachunki bieżące – 72%”. Plan został zrealizowany jedynie w segmencie produktów inwestycyjnych. Ustaleń w tym zakresie, co słusznie zarzuca pozwany, Sąd Rejonowy nie dokonał, a ocena Sądu Rejonowego, że zeznania T. C. (1) są w całości sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym jest nieuprawniona. Z kolei zaś ocena Sądu Rejonowego, że świadek T. C. (1) nie zaprzeczał, iż wynik oddziału po czerwcu 2014 roku się poprawił nie znajduje potwierdzenia w jego zeznaniach. Wręcz przeciwnie, świadek zeznał, że oddział powoda ani nie zrealizował planu naprawczego, ani też nie poprawił swoich wyników.

Ma rację pozwany, że Sąd I instancji nieprawidłowo ustalił także, iż z personelu kierowanego przez powoda w 2014 roku odszedł tylko jeden pracownik, to jest I. W. (1) i że pracownicy oddziału pracowali w systemach (...) od października 2014 roku. Pomiędzy stronami nie było sporu, że I. W. (1) nie była jedyną pracownicą, która zrezygnowała z pracy w oddziale. Nie było także sporu, że pracownicy rozpoczęli pracę w systemie w systemach (...) już od lipca 2013 roku, z tym, że do października 2014 roku pracowali w dwóch systemach, natomiast w październiku 2014 roku rozpoczęli pracę już w jednym systemie (...), system (...) został wyłączony. Z zeznań świadków, pracowników oddziału wynika przy tym, jakie niosło to trudności.

Sporne było natomiast, czy powód miał jakikolwiek wpływ na wskaźniki zawarte w planie naprawczym sporządzonym w maju 2014 roku. Sąd I instancji ustalając, że takiego wpływu nie miał, abstrahował od formularza wyników pracy (k. 61-62), z którego wynika, że powód i T. C. (1) wspólnie ustalili jakie działania mają zostać podjęte przez powoda i jakie luki mają zostać przez oddział uzupełnione. Powód w miesiącu maju 2014 roku zaakceptował przegląd okresowy i nie zgłosił wówczas zastrzeżeń. Jak wynika z zeznań uzupełniających świadka T. C. (1), złożonych przed Sądem Okręgowym, rzeczywiście plan naprawczy zakładał realizację planu nałożonego na oddział oraz częściowe wyjście z tzw. luk. Podstawą jego sporządzenia było to, że w miesiącach styczeń – kwiecień 2014 roku oddział powoda nie osiągnął zakładanych celów. Przy czym, jak wynika z zeznań świadka T. C. (1), po połączeniu banków plany dla oddziałów (...) – (...) oraz (...) – (...) były do końca 2013 roku zróżnicowane, a ujednoczone zostały od stycznia 2014 roku. Nie dotyczyło to jednak regionu, którym kierował świadek, w regionie tym plany zostały ujednoczone dopiero od II kwartału roku 2014. A zatem w miesiącach styczeń – marzec 2014 roku plany te były w oddziale powoda i tak niższe, niż w innych oddziałach (...), spoza regionu kierowanego przez T. C. (1).

Zasadnie także podnosi pozwany, że Sąd Rejonowy nie dokonywał ustaleń co do osiągniętych przez podległy powodowi oddział wyników w rankingu produktywności, który obejmował konta osobiste, kredyty gotówkowe, rachunki bieżące, ubezpieczenia, karty kredytowe, finansowanie firm, produkty inwestycyjne oraz kredyty hipoteczne. Nie dokonał tych ustaleń wskazując, że strony procesu przedstawiały różne dane odnośnie oceny pracy oddziału, a więc różnie można także oceniać pracę powoda. Tymczasem strona pozwana dokonała oceny pracy oddziału z punktu widzenia rankingu produktywności i słusznie podnosi pozwany, że Sąd I instancji pominął okoliczność, iż powód, jako jeden z celów na rok 2014, miał wyznaczone właśnie osiągnięcie przez jego oddział możliwie najwyższych pozycji w tymże

rankingu. Wynika to nie tylko z zeznań świadka T. C. (1), ale znajduje potwierdzenie w przeglądzie postępów i wyników pracy powoda za rok 2013, a także treści maili kierowanych m.in. do powoda. Ponadto wyniki oddziału w podstawowych produktach dla ludności były przedmiotem oceny T. C. (1) także na spotkaniu w dniu 8 maja 2014 roku. W formularzu oceny pracy (k. 61) przełożony powoda po raz kolejny zwrócił uwagę na brak realizacji celów w zakresie kart kredytowych, ubezpieczeń, kont osobistych oraz kredytów gotówkowych, a następnie ocena ta była podstawą sporządzenia planu naprawczego. Taki sam zarzut braku realizacji celów T. C. (1) skierował do powoda na spotkaniu w sierpniu 2014 roku.

Wreszcie Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń w zakresie nie korzystania przez powoda z istniejących u pozwanego struktur wsparciowych, to jest z dostępnych dla oddziałów budżetu marketingowego, czy sponsoringowego. Nie dokonał tych ustaleń argumentując, że nie ma to niczego wspólnego z zarządzaniem podległymi pracownikami. I z tym należy się zgodzić, co więcej, strona pozwana nie kwestionuje, że brak wykorzystania przez powoda dostępnych instrumentów wsparciowych nie oznacza nieprawidłowego zarządzania personelem przez powoda. Strona pozwana łączy to z nieefektywnym zarządzaniem oddziałem. Z materiału dowodowego sprawy, a mianowicie zeznań T. C. (1) wynika, że powód z takich instrumentów nie korzystał, a w ocenie przełożonego takie działania powoda mogły przyczynić się do uzyskania lepszych wyników oddziału.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie warunków 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 warunki umowy o pracę uległy już zmianie lub uległ rozwiązaniu stosunek pracy – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach. W myśl zaś art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Wymóg ten oznacza, że wymieniona w oświadczeniu przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. (por. uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku, III PZP 10/85, OSNC z 1985 roku, z. 11, poz. 164). Stąd też badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia odbywa się jedynie w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.), a jeśli pracodawca wskazał kilka przyczyn wypowiedzenia, dla oddalenia powództwa pracownika wystarczającym jest, gdy choć jedna z nich okaże się uzasadniona (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, sygn. akt I PK 61/05, OSNP nr 17 – 18 z 2006 roku, poz. 265).

Tak, jak wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, tak i wypowiedzenie zmieniające uznać należy za zwykły sposób zmiany warunków pracy i płacy. W związku z tym ma rację pozwany, że przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, czy nadzwyczajnej doniosłości i może być także niezawiniona przez pracownika. Ocena zasadności wypowiedzenia powinna być przy tym dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów pracodawcy i pracownika oraz treści, celu i sposobu realizacji stosunku pracy. Pracodawca uprawniony jest więc nie tylko do oceny, czy pracownik wykonuje w sposób prawidłowy swoje obowiązki pracownicze, ale i jest uprawniony do doboru takich pracowników, którzy w jego ocenie zapewnią jak najlepsze funkcjonowanie zakładu pracy. Nie może być co do tego wątpliwości, skoro to na pracodawcy ciąży ryzyko prowadzenia zakładu pracy i musi on w taki sposób zorganizować pracę i zatrudniać takich pracowników, by ryzyko to było jak najmniejsze. W szczególności dotyczy to pracowników na stanowiskach kierowniczych. To bowiem dobór takich pracowników, którzy spełniają oczekiwania pracodawcy, gwarantuje mu osiągnięcie zakładanych celów.

W świetle powyższego oraz błędów w ustaleniach faktycznych Sądu I instancji stwierdzić należy, że wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy było uzasadnione.

Pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu podał 6 przyczyn podjęcia takiej decyzji. Wbrew stanowisku Sądu Rejonowego przyczyny te są jasne i konkretne. Nie można zgodzić się z twierdzeniem Sądu I instancji, że skoro powód, kwestionując prawdziwość przyczyn wypowiedzenia zmieniającego, przedstawiał inne dane ekonomiczne, to „możliwe jest różne traktowanie pracy i jej wyników przez przełożonych”. W dwóch podanych w wypowiedzeniu przyczynach pracodawca odniósł się do wykonania zadań w zakresie działalności sprzedażowej i to w określonym okresie. Tym

samym należało ocenić, czy te właśnie przyczyny są prawdziwe, a nie odnosić się do wyników oddziału w jakichś innych kategoriach, w tym do wyniku finansowego. Należy w tym miejscu podkreślić, że pracodawca miał prawo dokonać tejże oceny z punktu widzenia działalności sprzedażowej oddziału, skoro sprzedaż produktów bankowych to podstawa jego działalności. Ponadto świadek T. C. (1) w sposób przekonujący uzasadnił, dlaczego porównywał oddział kierowany przez powoda nie tylko do oddziału w S., ale i w S., a więc spoza regionu. Były to bowiem oddziały podobnie usytuowane, posiadające podobną wielkość bazy klientów i ilość zatrudnionych pracowników.

Pracodawca określił oddziałowi określone cele sprzedażowe i kierowany przez powoda oddział ich nie osiągnął. Nie można także tłumaczyć, jak uczynił to Sąd Rejonowy, że cele te nie zostały w okresie określonym w wypowiedzeniu osiągnięte dlatego, że pracownicy oddziału dopiero w roku 2014 zaczęli się wdrażać do pracy z produktami i w systemach (...). To ustalenie Sądu Rejonowego zostało dokonane sprzecznie ze zgromadzonym materiałem dowodowym, o czym była już mowa. W systemie (...) pracownicy zaczęli pracować od lipca 2013 roku. Sąd Rejonowy podniósł, że logicznym byłoby, aby po wdrożeniu nowych zasad pracodawca przewidział pewien okres dla opanowania w praktyce umiejętności pracy personelu przy nowych procedurach i produktach .. (...) taki okres pracodawca zastosował, skoro od lipca 2013 roku pracownicy pracowali w dwóch systemach i przechodzili szkolenia. Co więcej w roku 2013 pracodawca nie ujednotwił planów oddziałów (...) – (...) oraz (...) – (...). W regionie powoda plany te ujednoczone zostały dopiero w kwietniu 2014 roku. A zatem pracownicy mieli wystarczająco dużo czasu, by wdrożyć się do pracy. Mając na uwadze powyższe okoliczności nie można się więc zgodzić z konstatacją Sądu Rejonowego, że pracodawca nie dostosował postawionych przed oddziałem celów, w tym sprzedażowych do warunków, w jakich pracownicy mieli te plany realizować.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego był brak realizacji planu naprawczego ustalonego na okres maj-czerwiec 2014 roku. Pracodawca wskazał ponadto, że pomimo uwag ze strony powód przełożonego nie poprawił jakości swojej pracy, a wręcz biorąc pod uwagę ranking produktywności w drugim kwartale osiągnął dużo gorszą pozycję względem I kwartału. Sąd Rejonowy ustalił, że powód w istocie planu naprawczego nie zrealizował. Stwierdził jednak, po pierwsze, że pomiędzy datą zakończenia realizacji planu a datą dokonania wypowiedzenia warunków pracy i płacy powodowi upłynął zbyt długi okres czasu i zmieniły się wyniki ekonomiczne oddziału oraz, po drugie, że plan naprawczy został wprowadzony w oddziale decyzją przełożonego, a powód z personelem mieli go zrealizować, nie mając wpływu na podane w planie wskaźniki.

Taka argumentacja Sądu Rejonowego jest również nieuprawniona. Jak była już mowa wyżej, Sąd I instancji błędnie, to jest sprzecznie z materiałem dowodowym w sprawie ustalił, że powód nie miał wpływu na określone w planie naprawczym wskaźniki. Jak zaś chodzi o datę dokonania wypowiedzenia oraz datę zakończenia realizacji planu, to należy podnieść, co następuje. Omówienie realizacji planu naprawczego nastąpiło w dniach 4 i 13 sierpnia 2014 roku. Dopiero po wysłuchaniu powoda w tym zakresie (wynika to z formularza przeglądu pracy powoda) oraz analizie danych strona pozwana podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę i we wrześniu skierowała zawiadomienie do związku zawodowego o zamiarze tego wypowiedzenia. Na pismo to pracodawca otrzymał odpowiedź związku zawodowego w dniu 29 września 2014 roku. Po uzyskaniu stanowiska związku zawodowego, pracodawca dokonał wypowiedzenia. Ponadto należy jeszcze raz podkreślić, że sąd badający przyczyny wypowiedzenia ma oceniać prawdziwość konkretnych przyczyn, a analizowana przyczyna rzeczywiście wystąpiła, a nie, jak wskazał Sąd Rejonowy, „w dacie wypowiedzenia już nie istniała”.

Powód podnosił, że planu naprawczego nie zrealizowały także dwa inne oddziały, a mimo to ich dyrektorzy nie spotkali się z negatywnymi decyzjami personalnymi. Należy jednak wskazać, że przełożony powoda, T. C. (1), wyjaśnił to w sposób logiczny na rozprawie przed Sądem Okręgowym. Wskazał mianowicie, że dyrektorzy oddziałów (...) w T.. oraz w Z., które były oddziałami mniejszymi, niż oddział kierowany przez powoda, a nadto przed siedzibą oddziału w T. M.. przez długi okres remontowana była ulica, w celu poprawy wyników podjęli decyzje kadrowe, to jest dokonali zwolnień pracowników i zatrudnili innych. Ta większa aktywność spowodowała, że w ocenie przełożonego wywiązali się z planu. Ponadto należy podkreślić, że sąd ma za zadanie ocenić w niniejszej sprawie zasadność wypowiedzenia warunków

umowy o pracę powoda, nie zaś wskazywać, że także co do innych osób pracodawca powinien podjąć analogiczne decyzje.

Kolejną przyczyną wypowiedzenia zmieniającego były niskie umiejętności zarządzania zespołem pracowniczym zwłaszcza w obszarze komunikacji, skutecznego motywowania i wspierania pracowników, co przełożyło się na brak zaangażowania pracowników w realizację zakładanych wyników sprzedażowych. Ta przyczyna także, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, jest prawdziwa. Sąd Rejonowy nieprawidłowo przyjął, że przyczyną odejścia z pracy I. W. (1) był stosunek pracownicy do pracy oraz do współpracy w kolegami i koleżankami z oddziału. To ustalenie, jak już była mowa wyżej, dokonane zostało sprzecznie ze zgromadzonym materiałem dowodowym w sprawie. Ponadto Sąd Rejonowy nie uwzględnił sytuacji innych pracowników w oddziale, a mianowicie E. J. (1) oraz M. P. (3). (...) się wyłącznie na tym, że tej ostatniej pracownicy nie można było wypowiedzieć umowy o pracę w związku z tym, że znajdowała się ona w okresie ochronnym. Brak stosownych decyzji powoda dotyczących właściwego rozdzielenia obowiązków, brak jego wsparcia dla I. W. (1), niewystarczające motywowanie pracowników, którzy uzyskali oceny Nie Spełnia Oczekiwań oraz przygotowanie planów naprawczych dla tych pracowników dopiero w II połowie roku doprowadziły pracodawcę do słusznego wniosku, iż powód niewłaściwie zarządza pracownikami. Należy dodać, że pracodawca nigdy nie kwestionował kultury osobistej powoda, tego, że jest on osobą dostępną dla pracowników, zwracał natomiast uwagę na zarządzanie powoda pracownikami i podejmowanie przez niego takich decyzji kadrowych, które miały spowodować dobre, czy lepsze wyniki oddziału.

Nie budzi także wątpliwości Sądu Okręgowego, że w toku procesu strona pozwana wykazała, iż powód nie korzystał z istniejących struktur wsparcia. To, zdaniem pracodawcy, ma wpływ na ocenę powoda, jako zarządzającego oddziałem. Pozwany wskazywał bowiem, że skorzystanie przez powoda ze struktur wsparciowych (jak fundusze na marketing, czy sponsoring) mogło doprowadzić do lepszych wyników oddziału. I taka ocena jest uprawniona. Natomiast brak aktywności w zakresie zmian organizacyjnych to w istocie powtórzenie tego, co wskazane zostało w przyczynie czwartej wypowiedzenia. Z kolei przyczyna ostatnia, a więc „brak należytej poprawy w wyżej wymienionych obszarach mimo udzielanych informacji zwrotnych podczas wielokrotnych rozmów indywidualnych” to w istocie podsumowanie wszystkich zarzutów sformułowanych w wypowiedzeniu.

Nie ma również racji Sąd Rejonowy, że skoro w I kwartale 2014 roku proponowano powodowi zmianę miejsca pracy i przejście do mniejszej placówki, to „nieważne dla strony pozwanej były wyniki oddziału kierowanego przez powoda”. Wyniki sprzedażowe były dla pracodawcy tak ważne, że w ocenie pracy oddziału za rok 2013 przełożony zwrócił powodowi uwagę na te wyniki i nie osiągnięcie w nich wymaganych wskaźników. To było powodem skierowania do powoda takiej propozycji.

Mając na uwadze powyższe, uznać należało, że Sąd Rejonowy przywracając powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy naruszył art. 45 § 1 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p. Powództwo w tym zakresie powinno zostać oddalone. Tym samym zmianie podlega także rozstrzygnięcie Sądu I instancji dotyczące zasądzenia na rzecz powoda różnicy w wynagrodzeniu za jeden miesiąc. Należy dodać, że Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda tę różnicę w wysokości 4.490 zł miesięcznie, nie więcej niż za jeden miesiąc, płatną pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda na warunkach obowiązujących do dnia 31 stycznia 2015 roku i jako podstawę prawną rozstrzygnięcia podał art. 47 k.p. Tymczasem powód różnicy w wynagrodzeniu dochodził jako odszkodowania z tytułu dyskryminacji obok żądania zadośćuczynienia.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 368 § 1 k.p. orzekł, jak w punkcie I wyroku.

### ***Apelacja powoda jest natomiast niezasadna.***

Na wstępie należy podnieść, że powód wystąpił w pozwie z następującymi żądaniami: wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków umowy o pracę, o zobowiązanie pozwanego do zaprzestania praktyk dyskryminacji pośredniej ze względu na pracę w oddziale (...) oraz dyskryminacji bezpośredniej ze względu na wiek, wniósł także o odszkodowanie za ewentualnie utracone środki finansowe oraz o zadośćuczynienie. Wskazał jednocześnie, że wysokość różnicy między jego aktualnym wynagrodzeniem a wynagrodzeniem mu zaproponowanym to kwota 4.490

zł i są to utracone środki finansowe za każdy miesiąc, natomiast kwotę zadośćuczynią określił na kwotę 50.000 zł. Zarówno żądanie odszkodowawcze, jak i o zadośćuczynienie uzasadnił dyskryminacją: pośrednią ze względu na pracę w oddziale (...) oraz bezpośrednią ze względu na wiek. Powód twierdził, że to są rzeczywiste przyczyny wypowiedzenia zmieniającego, a nie podane w oświadczeniu pracodawcy.

Te żądania powód podtrzymał w piśmie procesowym z dnia 9 marca 2015 roku i sprecyzował, że odszkodowanie za utracone środki finansowe liczyć należy w wysokości 4.490 zł za każdy miesiąc pracy w zmienionych warunkach. Wskazał, że zmiana tych warunków wynika z dyskryminacji powoda, a ww. kwota miesięczna jest różnicą pomiędzy jego wynagrodzeniem przed wypowiedzeniem zmieniającym i wynagrodzeniem w oddziale w Z.. Powód podniósł jednocześnie, że ponosi szkodę materialną, ponieważ gdyby go nie dyskryminowano, pracowałby nadal z niezmiennym wynagrodzeniem. Wreszcie podniósł, że obowiązek - jak to stwierdził - usunięcia tej szkody wynika bezpośrednio z przepisów Kodeksu pracy zakazujących dyskryminacji (k. 111 odwrót). Nie ma więc racji strona pozwana, podnosząc w odpowiedzi na apelację powoda, że powód żądał w toku procesu odszkodowania z tytułu utraconych środków finansowych, ale nie wskutek dyskryminacji.

Nie ma racji Sąd Rejonowy, że tak określone roszczenie odszkodowawcze powoda nie znajduje podstawy w przepisach Kodeksu pracy. Uzasadniając swe stanowisko Sąd I instancji podniósł, że Kodeks pracy nie normuje prawa do odszkodowania w wysokościach innych niż wskazane w artykułach 47 czy 48, nie ma więc podstaw do uznania prawa do odszkodowania za cały jeden rok otrzymywania wynagrodzenia niższego. W związku z takim stanowiskiem do podnoszonej przez powoda dyskryminacji Sąd Rejonowy odniósł się wyłącznie w zakresie żądania o zadośćuczynienie (przy czym odniesienie to ma bardzo skrótowy charakter, choć Sąd ten jednocześnie uznał wypowiedzenie zmieniające za nieuzasadnione).

Pracownik może podnosić, że pracodawca stosuje prawnie zabronione kryteria różnicowania przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę, doborze pracowników do zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, jak i o wypowiedzeniu zmieniającym. Wykazanie, że pracodawca, podejmując decyzję w tych sprawach, kierował się zabronionym kryterium różnicowania, uzasadnia – wbrew stanowisku Sądu I instancji - dochodzenie odszkodowania z powodu dyskryminacji ze względu na stosowanie zabronionych kryteriów różnicowania i to niezależnie od roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy.

Powyższe potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 2009 roku w sprawie II PK 142/09. W wyroku tym podniósł, że sama wadliwość rozwiązania umowy o pracę nie przesądza o uznaniu zachowania pracodawcy za dyskryminujące pracownika. Dla oceny zachowania pracodawcy w aspekcie naruszenia zakazu równego traktowania w zatrudnieniu istotne jest bowiem to, czy do podjęcia przez pracodawcę działań prowadzących do ustania stosunku pracy doszło z powodu posiadania przez pracownika cech lub właściwości wymienionych przykładowo w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., a więc z przyczyn uznanych za dyskryminujące i z tego względu zakazanych (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.). I o ile w przypadku wadliwego rozwiązania umowy o pracę z powodu jego niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów z przyczyn niestanowiących zakazanych kryteriów podstawę roszczeń pracownika stanowią wyłącznie przepisy regulujące zakres jego uprawnień z tego tytułu, to jednoczesne naruszenie przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, prowadzące do rozwiązania stosunku pracy z uwagi na zastosowanie zakazanej przez ustawę przyczyny, rodzi po stronie pracownika odrębne roszczenie odszkodowawcze określone w art. 18<sup>3d</sup> k.p. Funkcją tego świadczenia jest między innymi wyrównanie szkody majątkowej i szkody na osobie pracownika, wobec którego pracodawca dopuścił się dyskryminacji, co pozwala również na pełne wyrównanie szkody spowodowanej rozwiązaniem stosunku pracy jako następstwa naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powyższe należy odnieść także do wypowiedzenia zmieniającego, skoro w przepisie art. 18<sup>3b</sup> § 1 k.p. ustawodawca nie wymienia wyłącznie rozwiązania stosunku pracy, ale i wskazuje niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia, a nadto posługuje się określeniem „w szczególności”.

Z powyższego wynika jednak również, że dla uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego przewidzianego w art. 18<sup>3d</sup> k.p. w przypadku wypowiedzenia zmieniającego należy wykazać nie tylko wadliwość tego wypowiedzenia z powodu niezasadności lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedaniu umów, ale i jednocześnie naruszenie przez pracodawcę przy wypowiedzeniu zakazu dyskryminacji. Innymi słowy, jeśli pracownik nie wykaże nawet tego pierwszego elementu, to roszczenie to nie może zostać uwzględnione. Wówczas Sąd przyjmuje bowiem, że przyczyny podane w wypowiedzeniu rzeczywiście zaistniały, a więc istniały obiektywne, a nie dyskryminujące powody, by zmienić łączący strony stosunek pracy.

Skoro zatem Sąd Okręgowy uznał, że przyczyny wypowiedzenia zmieniającego wskazane w oświadczeniu pracodawcy to przyczyny konkretne oraz prawdziwe, a więc wypowiedzenie było zasadne, to ostatecznie wyrok Sądu Rejonowego w zakresie oddalającym powództwo o odszkodowanie z tytułu dyskryminacji odpowiada prawu. Nie nastąpiło tutaj naruszenie art. 18<sup>(3a)</sup> § 1, § 2, § 3 i 4, art. 18<sup>(3b)</sup> § 1 k.p., ani art. 18<sup>(3d)</sup> k.p. Nie było również potrzeby odniesienia się do zarzucanych przez powoda naruszeń prawa procesowego.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w punkcie II wyroku.

Z uwagi na obecną sytuację materialną powoda, Sąd Okręgowy nie obciążył go na podstawie art. 102 k.p.c. kosztami procesu ani za I, ani za II instancję.