

Sygn. akt IV Pa 53/23

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 lutego 2024 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sławomir Górny

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Wawrzyniak

po rozpoznaniu na rozprawie 14 lutego 2024 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa T. P.

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

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanych

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 15 września 2023 roku sygn. akt IV P 25/23

1. Oddala apelację.

2. Zasądza od pozwanych (...) S.A. z siedzibą w W. i (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz T. P. kwoty po 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od uprawomocnienia się orzeczenia.

Sygn. akt IV Pa 53/23

UZASADNIENIE

Pozwem z 12 czerwca 2023 r. T. P. z wystąpiła przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. i (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż zatrudniona jest w pozwanych Zakładach na stanowisku kierownika sprzedaży agentów wyłącznych w pionie sprzedaży własnej w (...). 23 maja 2023 r. otrzymała od pozwanych wypowiedzenia, w których jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano wprowadzenie w błąd w styczniu 2021 roku dyrektora sprzedaży wyłącznej poprzez niepoinformowanie o pokrewieństwie z kandydatem na agenta ubezpieczeniowego M. P. (1), niezgłoszenie do Biura (...) faktu zaistnienia konfliktu interesów w ramach realizowanych obowiązków, niedopełnienie obowiązku rozwiązania umowy agencyjnej z chwilą zawieszenia przez agenta działalności gospodarczej i brak monitorowania i nadzoru portfela ubezpieczeniowego agenta w okresie wypowiedzenia. Organizacja związkowa wyraziła negatywną opinię co do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka podniosła, iż przy zawarciu umowy agencyjnej z M. P. (1) nastąpiło spełnienie wszystkich rygorystycznych kryteriów naboru kandydatów na agentów w (...). Powódka nie ukrywała, iż kandydat na agenta jest synem obecnego męża powódki z pierwszego małżeństwa. M. P. (1) prowadzi odrębne gospodarstwo domowe i zamieszkuje w dużej odległości od powódki, z którą nie utrzymuje stałych kontaktów. Od czasu rozpoczęcia działalności M. P. (1) jako agenta wyłącznego (...) nikt nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń w stosunku do powódki co do obiektywizmu i transparentności działań w relacjach zawodowych z tym podmiotem. Współpraca i kontakty powódki z agentem odbywały się wyłącznie na stopie zawodowej i nie przynosiły żadnego negatywnego wpływu na współpracę z klientem i żadnych negatywnych skutków dla pracodawcy. Odnosząc się do

zarzutu niepodjęcia działań zmierzających do odnotowania zakończenia współpracy w systemach obowiązujących w Spółce i odebranie agentowi uprawnień i możliwości korzystania z bazy danych klientów (...), powódka podniosła, iż na dzień 29 września 2022 r. M. P. (1) nie był członkiem zespołu powódki, a wypowiedzenie umowy procedowane było przez innego pracownika, do którego zespołu przypisany był agent. Przypisanie agenta pod kuratelę powódki było celowym zabiegiem przełożonej w stosunku do powódki. Działania restrukturyzacyjne w obszarze sprzedaży spowodowały chaos organizacyjny. W okresie październik - listopad dokonano ponownego podziału organizacyjnego i przypisano powódce zespół nowych agentów, w tym M. P. (1). Powódka nie została poinformowana o zawieszeniu działalności przez agenta, którego umowa wygasła z upływem 2 miesięcy od daty złożenia wypowiedzenia, to jest w październiku 2022 roku. W ocenie powódki, rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy o pracę był, konflikt i działania jej przełożonej związane ze stosowaniem wobec powódki mobbingu. Powódka w dniu 12 maja 2023 r. złożyła do Biura (...) pismo dotyczące mobbingu wobec powódki, w tym narzucania natłoku obowiązków, zmuszania do przejścia na jednoosobową działalność gospodarczą, wymagania pełnej dyspozycyjności poza godzinami pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest rzeczywista i konkretna, powódka nie ukrywała, że jest macochą M. P. (1), nie jest jednak dla niego osobą najbliższą i nie wystąpił konflikt interesów.

Pozwani nie uznali powództwa, wnieśli o jego oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania podnosząc, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była całkowita utrata zaufania do powódki. Wskazane w wypowiedzeniu działania powódki naruszyły zasadę lojalności. Przyczyna wypowiedzenia jest klarowna. Wskazane okoliczności uniemożliwiły dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku i powierzenie powódce pracy na innym stanowisku. Ustalenia w toku prac komisji antymobbingowej potwierdzają brak działań, które można byłoby określić mianem mobbingu.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy w Wieluniu, wyrokiem z 15 września 2023 roku, przywrócił powódkę do pracy w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 1), przywrócił powódkę do pracy w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pkt 2), zasądził od pozwanych (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. i (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki T. P. po 180,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów postępowania (pkt 3), zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w W. na rzecz powódki 1 000,00 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty tytułem kosztów postępowania (pkt4).

Wyrok poprzedziły następujące ustalenia i rozważania Sądu I instancji:

Powódka zatrudniona została w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W. od dnia 14 listopada 2005 r., od dnia 14 września 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 01 października 2012 r. na stanowisku kierownika sprzedaży agentów wyłącznych. Powódka na takim samym stanowisku została zatrudniona również w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.. 23 maja 2023 r. pozwani złożyli powódce oświadczenia o rozwiązaniu umów o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia utratę zaufania do powódki. W wypowiedzeniu pracodawcy podnieśli, iż zarzuty odnoszą się między innymi do niewłaściwego sposobu realizowania obowiązków pracowniczych. Pracodawcy zarzucili powódce wprowadzenie w błąd w styczniu 2021 roku dyrektora sprzedaży wyłącznej poprzez niepoinformowanie o pokrewieństwie z kandydatem na agenta ubezpieczeniowego M. P. (1) i niezgłoszenie do Biura (...)faktu zaistnienia konfliktu interesów w ramach realizowanych przez powódkę obowiązków na stanowisku kierownika sprzedaży. Pracodawcy podali, iż konflikt interesów dotyczy współpracy z agentem ubezpieczeniowym M. P. (1), który jest pasierbem powódki; sytuacja ta w ocenie pracodawców budzi wątpliwości co do obiektywizmu i przejrzystości działań w relacjach zawodowych z tym podmiotem. Zasady zarządzania konfliktem interesów wskazują, iż konflikt interesów pomiędzy Spółką lub osobą powiązaną ze spółką, a klientem Spółki powstaje, gdy istnieje istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta. Pracodawcy zarzucili, iż powódka nie dopełniła obowiązku rozwiązania umowy z agentem M. P. (1) z chwilą zawieszenia działalności gospodarczej w dniu 30 września 2022 r. M. P. (1) nadal korzystał z systemu (...) i dostępu do bazy danych klientów (...). Powódka nie odnotowała zakończenia współpracy w systemach obowiązujących w Spółce i nie odebrała M. P. (1) uprawnień i możliwości korzystania z bazy danych klientów (...). Pracodawcy zarzucili powódce brak

monitorowania i nadzoru portfela ubezpieczeniowego agenta M. P. (1) w okresie wypowiedzenia i niepodejmowanie działań naprawczych w związku z brakiem odnowień portfela agenta. Pracodawcy podnieśli, iż M. P. (1) w okresie od 22 października do 22 listopada 2022 r. przygotowywał dla klientów oferty na portfelu wznowieniowym, które zostały zawarte w większości w (...), w której pracuje ojciec M. P. (1) i mąż powódki. Pracodawcy wskazali, iż wskazane działania naruszyły zasadę lojalności, spowodowały utratę zaufania do powódki i uniemożliwiają dalsze zatrudnienie powódki na zajmowanym stanowisku i powierzenie pracy na innym stanowisku. Wypowiedzenie umowy o pracę powódce przygotowała M. S. (1) posiadająca upoważnienie do rozwiązywania umów o pracę udzielone przez pozwane firmy; decyzja o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę podjęta została przez przełożoną powódki dyrektora sprzedaży M. P. (2). (...) Związek Zawodowy Pracowników (...) reprezentujący T. P. w odpowiedzi na zawiadomienie pracodawcy o zamiarze zwolnienia powódki z pracy wyraził negatywną opinię, uznając wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę za nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że podpisanie umowy agencyjnej w pozwanych Spółkach było poprzedzone weryfikacją; kierownik sprzedaży wypełniał dane podstawowe kandydata i wskazywał, czy kandydat jest spokrewniony z członkiem zespołu sprzedaży agentów wyłącznych. Powódka wskazała, iż kandydat na agenta ubezpieczeniowego, pasierb powódki M. P. (1) nie jest krewnym członka zespołu, co zostało zweryfikowane przez kierownika zespołu wsparcia sprzedaży. Na etapie rekrutacji agenta nie jest badany konflikt interesów. Powódka informowała poprzedniego przełożonego, że M. P. (1) jest pasierbem powódki. Przez półtora roku pracy M. P. (1) w charakterze agenta nie było żadnych zastrzeżeń merytorycznych i formalnych do jego pracy. Po zmianie na stanowisku dyrektora sprzedaży, kierownik zespołu wsparcia sprzedaży otrzymał polecenie przepięcia M. P. (1) z zespołu kierowanego przez powódkę do innego zespołu. W dniu 01 sierpnia 2022 r. M. P. (1) został przekazany do zespołu w O., którym kierowała D. Z.. W październiku 2022 roku D. Z. poinformowała kierownika zespołu wsparcia sprzedaży, że M. P. (1) w dniu 29 września 2022 r. wypowiedział umowę agencyjną. Rozwiązaniem umowy z agentem zajmował się zespół wsparcia sprzedaży, którym wówczas kierowała B. G. (1). Zespół wsparcia zawierał i rozwiązywał umowę z agentem, nadawał uprawnienia i odbierał uprawnienia dostępu do systemów informatycznych w Spółkach. Potwierdzenie wygaśnięcia umowy agencyjnej z dnia 11 lutego 2021r. zawartej z M. P. (1) na skutek zaprzestania przez agenta prowadzenia działalności gospodarczej podpisał w dniu 06 grudnia 2021r. specjalista do spraw wsparcia sprzedaży majątkowej. W tym dniu do powódki skierowana została przez specjalistę wsparcia sprzedaży wiadomość e-mail dotycząca rozwiązania umowy z M. P. (1). W dniu wypowiedzenia przez M. P. (1) umowy agencyjnej powódka była menadżerem agentów kluczowych. Od 01 października 2022 r. w (...) S.A. nastąpiła reorganizacja i agenci z O. zostali przekazani do W.. Przełożona powódki proponowała powódce rozpoczęcie współpracy z (...) S.A. w ramach działalności gospodarczej po rozwiązaniu umowy o pracę. W § 25 i § 26 regulaminów pracy pozwanych spółek, określających organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników, czyli osób zatrudnionych w Spółkach na podstawie umowy o pracę (§ 3 pkt 5 regulaminów), zamieszczono zapis dotyczący zatrudniania osób spokrewnionych i spowinowaconych. Zgodnie z zapisem, w celu zapobiegania możliwości powstania konfliktu interesów małżonkowie, wstępni, zstępni, rodzeństwo, powinowaci w tej samej linii lub stopniu, osoby pozostające w stosunku przysposobienia oraz ich małżonkowie oraz osoby pozostające we wspólnym pożyciu nie mogą być zatrudniane w tej samej komórce lub jednostce organizacyjnej Spółki, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Osoby te nie mogą być zatrudniane w różnych komórkach lub jednostkach organizacyjnych Spółki, jeżeli jedna z tych osób pełniłaby nadzór lub wykonywała funkcje kontrolne w stosunku do osoby zatrudnionej w innej komórce lub jednostce organizacyjnej Spółki. Zapis w § 26 regulaminów zobowiązuje pracowników do powiadomienia przełożonego o możliwości powstania albo o powstaniu okoliczności wymienionych w § 25 w związku z objęciem przez pracownika innego stanowiska, przeniesieniem do innej komórki organizacyjnej w danej jednostce Spółki, przeniesieniem do innej jednostki Spółki albo zmianą stanu cywilnego pracownika. Osoby wyznaczone do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy, po powzięciu wiadomości o powstaniu okoliczności określonych w § 25 podejmują działania zmierzające do zniesienia tej zależności w drodze przesunięć wewnętrznych na stanowiskach pracy, z zachowaniem przepisów Kodeksu pracy dotyczących zmian warunków umowy o pracę. W § 5 ust. 2 zasad zarządzania konfliktem interesów w (...) S.A. i (...) S.A. wskazano, iż pracownik Spółki zgłasza konflikt interesów przełożonemu lub dyrektorowi jednostki. W § 2 pkt 9 zasad wskazano definicję konfliktu interesów jako sytuację, w której dochodzi lub może dojść do sprzeczności między interesem

prawnym, finansowym lub innym prawnie chronionym: a) Spółki lub osoby powiązanej ze Spółką, a klientem, b) osoby powiązanej ze Spółką, a Spółką. Osobami powiązanymi ze Spółką są zgodnie z § 2 pkt 11 zasad zarówno pracownik Spółki, jak i agent Spółki. 12 maja 2023r. powódka skierowała wniosek do komisji antymobbingowej w pozwanych Spółkach dotyczący działań podejmowanych wobec powódki przez bezpośredniego przełożonego M. P. (2). W protokole z dnia 10 lipca 2023 r. komisja nie stwierdziła zaistnienia mobbingu.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym sąd pierwszej instancji doszedł do przekonania, że powództwo zasługuje na uwzględnienie. Sąd skazał, że zgodnie z art. 30 § 4 k. p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zobowiązany jest wskazać konkretną i prawdziwą przyczynę wypowiedzenia. Stosownie do treści art. 45 § 1 k. p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Sąd Rejonowy podniósł, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż wskazane w oświadczeniach o rozwiązaniu z powódką umów o pracę przyczyny wypowiedzenia nie są uzasadnione. Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut wprowadzenia w błąd pracodawców przez powódkę na etapie rekrutacji M. P. (1) na stanowisko agenta ubezpieczeniowego poprzez niepoinformowanie o pokrewieństwie powódki z kandydatem. W weryfikacji kandydata przed zawarciem umowy agencyjnej wskazać należało, czy kandydat jest spokrewniony z członkiem zespołu sprzedaży. Powódka faktycznie nie jest krewną M. P. (1), który jest pasierbem powódki. W danych wymaganych do weryfikacji nie wskazywano, zgodnie z dokumentem załączonym na k. 180, czy kandydat jest osobą bliską w rozumieniu regulaminu pracy Spółek i zasad zarządzenia konfliktem interesów. Wskazuje to na rozróżnienie przez pozwane Spółki danych weryfikowanych podczas procesu rekrutacji kandydata na agenta i danych dotyczących pracowników Spółek. Zarówno powódka, jak i kandydat na stanowisko agenta noszą to samo nazwisko. Kwestia pokrewieństwa powódki z M. P. (1) była przedmiotem weryfikacji przez zespół wsparcia zawierający i rozwiązujący umowę z agentem, co wynika z zeznań pełniącej wówczas funkcję kierownika zespołu wsparcia B. G. (1). Z zeznań powódki wynika z kolei, iż ówczesny przełożony dyrektor sprzedaży był poinformowany przez powódkę o tym, iż M. P. (1) jest pasierbem powódki. Pozwani pracodawcy nie wskazali, na czym miało polegać wskazane w rozwinięciu punktu pierwszego wypowiedzenia, ryzyko wyrządzenia szkody interesom klienta z uwagi na to, iż powódka i M. P. (1) są osobami bliskimi w rozumieniu zasad zarządzania konfliktem interesów. W regulaminie pracy spółek wprowadzono wprawdzie zapis, iż w celu zapobiegania możliwości powstania konfliktu interesów małżonkowie, wstępni, zstępni, rodzeństwo, powinowaci w tej samej linii lub stopniu, osoby pozostające w stosunku przysposobienia oraz ich małżonkowie oraz osoby pozostające we wspólnym pożyciu nie mogą być zatrudniane w tej samej komórce lub jednostce organizacyjnej Spółki, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej. Podnieść jednak należy, iż regulamin dotyczy wyłącznie relacji między pracownikami spółki, czyli osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę, a nie między pracownikiem i osobą współpracującą ze Spółką na podstawie umowy agencyjnej. Ponadto zapis w regulaminie pracy nie przewiduje rozwiązania w wypadkach określonych w § 25 umów z pracownikami, lecz podjęcie działań zmierzających do zniesienia zależności w drodze przesunięć wewnętrznych na stanowiskach pracy, z zachowaniem przepisów Kodeksu pracy dotyczących zmian warunków umowy o pracę. Z uwagi na wskazane wyżej fakty przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazana w punkcie 1. wypowiedzenia jest nieuzasadniona.

W ocenie sądu, w świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego, za nieuzasadniony należy również uznać zarzut z punktu 2. wypowiedzenia niedopełnienia przez powódkę obowiązku rozwiązania z M. P. (1) umowy agencyjnej. Umowę agencyjną rozwiązywał i podpisywał z agentem zespół wsparcia sprzedaży i rozwiązanie umowy z agentem nie należało do zakresu obowiązków i kompetencji powódki. Procedura rozwiązania umowy o pracę rozpoczęta została poprzez złożenie przez M. P. (1) w dniu 29 września 2022 r. wypowiedzenia umowy agencyjnej ówczesnemu kierownikowi zespołu agenta M. Z., która w październiku 2022 roku przekazała oświadczenie agenta zespołowi wsparcia kierowanemu przez B. G. (1).

Sąd pierwszej instancji stwierdził również, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut z punktu 3 oświadczenia, jakoby powódka nie dopełniła obowiązku odebrania agentowi uprawnień dostępu do bazy danych. Procedowanie zawarcia i rozwiązania umowy z agentem, jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego należy do zespołu wsparcia sprzedaży, do którego decyzji należy również udzielenie dostępu i odebranie agentowi dostępu do baz danych (...) S.A. Co do zarzutu braku monitorowania przez powódkę przygotowania przez agenta ofert umów ubezpieczeniowych w okresie wypowiedzenia wskazać należy, iż powódka z uwagi na przeniesienie agenta w sierpniu 2022 roku do innego zespołu oraz z uwagi na mające miejsce od października 2022 roku zmiany organizacyjne nie miała dostępu do danych dotyczących działań agenta, który poza tym zawiesił już swoją działalność gospodarczą.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione, Sąd Rejonowy przywrócił powódkę do pracy w pozwanych firmach i na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądził od pozwanych na rzecz powódki kwoty po 180,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w całości nie zgodziły się pozwane Spółki i wywiodły apelację, w której zarzuciły temuż Sądowi:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci:

- art. 45 § 1 k. p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, iż wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione w stosunku do każdej z 3 podstaw wypowiedzenia, w sytuacji, gdy z przedłożonych dokumentów oraz zeznań świadków, wynikało iż przesłanki do wypowiedzenia istniały, zaś powódka nie wykonała ciężących na niej obowiązków co do zgłoszenia konfliktu interesu, co do nierozwiązania umowy agencyjnej i niedochowaniu w tym zakresie obowiązku oraz braku nadzoru nad korzystaniem i dostępem do systemów (...) SA i (...) SA, jak i braku monitorowania i nadzoru portfela ubezpieczeniowego agenta M. P.;

- **2. Naruszenie przepisów prawa procesowego**, które miało wpływ na wynik sprawy :

a) art. 327¹ k.p.c. poprzez brak wskazania, w jakim zakresie uwzględniono zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwane, w jakim zakresie nie uwzględniono tych zeznań oraz z jakich względów odmówiono wiarygodności tym zeznaniom, w konsekwencji do niewskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, co uniemożliwiło dokonanie pełnej analizy zapadłego orzeczenia oraz prawidłowej kontroli instancyjnej;

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wybiórczą ocenę i nieuwzględnienie dowodów zaofiarowanych przez pozwaną ad. 1 i ad. 2 (z uwagi na naruszenie art. 327¹ k.p.c. pozwane nie są w stanie określić w jakim zakresie) w postaci zeznań świadków M. P. i A. C.;

c) art. 233 § 1 k.p.c. przez dowolną i nielogiczną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, skutkującą błędną oceną :

- iż na powódce nie ciążyły jakiegokolwiek obowiązki w zakresie nadzoru nad agentem M. P., w tym co do monitorowania jego portfela, wznawialności polis, dostępu do danych klientów, jak i procesowania rozwiązania umowy pomimo odmiennych zeznań świadków, w tym zeznań świadka M. P. i A. C.;

- iż nie miała możliwości weryfikowania w systemach pozwanych działalności agenta oraz możliwości spotkania się z nim, czy chociażby odbycia rozmowy od 1 października 2022 r. (pomimo, że takie spotkania odbywała z innymi agentami, którzy zostali do niej przeniesieni z O.), pomimo braku dowodów potwierdzających chociażby trudności czy w ogóle brak dostępu do systemów u pozwanej ad. 1 i ad. 2 jak i brak zgłoszenia tego typu problemów do pracodawcy, co biorąc pod uwagę, iż powódka była doświadczonym pracownikiem (w zakresie zarządzania zespołem), nie jest wiarygodne;

- dowolnej ocenie w zakresie uprawnień zespołu wsparcia, pomimo odmiennych zeznań świadków (w tym B. G.), którzy wskazywali iż zespół wsparcia jedynie przygotowuje dokumenty związane z wypowiedzeniem i rozwiązaniem

stosunku agencyjnego (od strony formalnej), zaś wszystkie inne kompetencje z tym związane (merytoryczne), leżą po stronie przełożonego (a więc w tym przypadku, leżały te kompetencje po stronie powódki);

- obdarzenie przymiotem wiarygodności zeznań świadka Z. oraz wyjaśnień powódki w całości, pomimo iż tak jak w przypadku zarzutów związanych z mobbingiem, czy też premiowaniem Dyrektorów w związku z przejściem pracowników na działalność gospodarczą - całkowicie nie potwierdziły się, zaś zeznania świadków A. C. i M. P., z nieznanymi przyczynami, zostały uwzględnione w części;

- dowolnej i wybiórczej ocenie zgromadzonego materiału dowodowego i pominięciu dokumentacji, z której wynikało, iż na powódce ciążył obowiązek zgłoszenia konfliktu interesu u pozwanej ad. 1 i ad. 2, co wynikało z Zasad zarządzania konfliktem interesów w (...) SA oraz (...) SA,

- nielogiczną ocenę skutkującą uznaniem, iż tzw. „formatka” w procesie rekrutacyjnym agenta, wyłącza po stronie pracownika obowiązki wynikające z Regulaminów Pracy u pozwanych ad. 1 i ad. 2 oraz wyłącza obowiązki wynikające z Zasad zarządzania konfliktem interesów, w tym z § 5 ust. 2 wbrew złożonemu oświadczeniu powódki (wynikającego z przedłożonej w toku postępowania korespondencji elektronicznej) co do odbycia szkoleń w tym zakresie;

3. Powyższe naruszenie przepisów prawa procesowego skutkowało tym, iż doszło do błędnych ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie - poprzez uznanie, iż na powódce nie ciążyły żadne obowiązki, w tym, w zakresie monitorowania swoich podwładnych, zawierania polis, dostępów do systemów, jak i w zakresie regulacji obowiązujących w pozwanych spółkach co do np. zaistnienia konfliktu interesu.

W związku z powyższymi zarzutami, apelanci wniesli o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a to z uwagi na wskazane uchybienia formalne orzeczenia, ewentualnie, o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości wobec (...) SA i (...) SA; w konsekwencji powyższego - o zmianę wyroku w przedmiocie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i orzeczenie w tym zakresie zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik sprawy, zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów postępowania odwoławczego i zastępstwa procesowego według norm przepisanych, rozpoznanie sprawy także pod nieobecność pozwanych lub ich pełnomocnika.

Jednocześnie, wobec argumentacji powódki na rozprawie w dniu 15.09.2023 r. (przed zamknięciem przewodu sądowego), i brakiem możliwości wcześniejszego powołania tych dowodów, z uwagi na wspomnianą argumentację powódki na ostatniej rozprawie (w zakresie braku dostępów do systemów (...) i możliwości kontrolowania agenta M. P.), apelujący wniesli z ostrożności o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu: z zeznań świadka B. K., pracownika pozwanych ad. 1 i ad. 2 (ul. (...), (...)-(...) B.) : na okoliczność, iż na naradzie w październiku 2022 r., w której uczestniczyła także powódka, była mowa o monitoringach wznowień oraz tego jak z nich korzystać (system (...)) i dostępności tych systemów, dostępności do danych w zespołach w październiku i listopadzie 2022 r., jak również o zasadach współpracy w zespole i procedurze postępowania z portfelem sierocym, co pozostaje w kontrze do tego co mówiła powódka na rozprawie w dniu 15.09.2023 r., jakoby nie było możliwości weryfikowania agenta M. P. z uwagi na brak dostępności systemów; z dokumentu - korespondencji elektronicznej (notatki po spotkaniu w październiku 2022 r.), na okoliczność wytycznych Dyrektora M. P. (2) po tym spotkaniu; dokumentu „zakresu zadań na stanowisku pracy” Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych, który obowiązywał w okresie wrzesień - listopad 2022 r. u pozwanych ad. 1 i ad.2 a z którego wynika, iż jednym z obowiązków Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych, było monitorowanie i analizowanie jakości pracy oraz wyników Zespołu; dokumentu pełnomocnictwa z 03.06.2022 r., z którego wynika, że powódka miała umocowanie do składania oświadczeń w zakresie rozwiązania umów agencyjnych; dokumentu korespondencji elektronicznej którą prowadziła powódka z M. P., z której wynika z kolei, że doskonale wiedziała ona, iż wypowiedzanie umów oraz przeproszenie rozwiązania umowy agencyjnej, leży w jej gestii (mail z 21.11.2022 r. w którym powódka informuje swoją przełożoną o rozwiązaniu umowy z inną agentką); Konieczność powołania powyższych dowodów, zdaniem pozwanych, zaistniała po złożonych wyjaśnieniach przez powódkę na rozprawie w dniu 15.09.2023 r.;

Apelujący zaznaczyli, iż uzasadnienie wydanego orzeczenia jest wadliwe pod względem formalno-prawnym, albowiem Sąd tylko w części uwzględnił zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwane (ad.1 i ad.2) i nie wskazał w jakiej części te zeznania nie zostały jednak uwzględnione (str. 5 uzasadnienia wyroku, gdzie wskazano iż te zeznania zostały uwzględnione tylko w części) oraz nie uwypuklił z jakich względów odmówił wiarygodności tym zeznaniom. Jest to istotna wada uzasadnienia, ponieważ uniemożliwia dokonanie pełnej analizy zapadłego orzeczenia oraz prawidłowej kontroli instancyjnej. Nie jest rolą strony postępowania domniemywanie jakie ustalenia faktyczne poczynił sąd a meriti i którym dowodom odmówiono waloru wiarygodności. Powinno to wynikać z treści uzasadnienia, tymczasem próżno szukać w tym zakresie jakiegokolwiek uzasadnienia, chociażby w niewielkim zakresie. Strona pozwana ad. 1 i ad. 2 dlatego wspomina o ustaleniach faktycznych, ponieważ zeznania świadków, niewątpliwie mają (zwłaszcza w tej sprawie) decydujący wpływ na te ustalenia. Uzasadnienie wyroku powinno zawierać, w ślad za art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c.: wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, obejmującej ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione. dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej; wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Te elementy uzasadnienia z pkt. 1 nie zostały przytoczone w takim zakresie jaki wynika z rzeczonego artykułu. Nie wskazano faktów, które sąd uznał za udowodnione i dowodów na których orzeczenie zostało oparte, jak i nie uwypuklono przyczyn, dla których innym dowodom odmówiono wiarygodności. Sąd I instancji wskazał jedynie (na str. 5 uzasadnienia), iż uwzględniono tylko częściowo zeznania M. P. (2) oraz A. C. (2). Powyższe wpływa także w ocenie pozwanych, na ocenę uzasadnienia prawnego, ponieważ skoro w dalszej części uzasadnienia Sąd powołuje się na podstawę prawną tj. art. 30 § 4 k.p. i art. 45 § 1 k.p. i brak uzasadnienia przyczyny wypowiedzenia, to w imieniu pozwanych (i skarżących) podkreślam, że zeznania wyżej wymienionych świadków odnosiły się w dużej mierze do 1, 2 i 3 przesłanki wypowiedzenia umowy o pracę u pozwanych spółek z dnia 23.05.2023 r. . Brak wskazania w jakim zakresie uwzględniono zeznania tych świadków, implikuje poważne przeszkody do sformułowania zarzutów w środку odwoławczym, albowiem nie może domniemywać tego, jak poszczególne dowody zostały ocenione i czy w ogóle zostały one ocenione przez Sąd. A skoro, pozwane nie są w stanie poznać stanowisko Sądu w tym aspekcie, formułują one zawarte w petitum zarzuty, niejako z daleko posuniętej ostrożności procesowej, na wypadek gdyby Sąd II instancji nie uwzględnił zarzutu pozwanych dotyczącego wady formalnej niniejszego orzeczenia. Jest to o tyle istotne, gdyż pozwane jak i wymieni świadkowie, odnosili się do okoliczności związanych z obowiązkami, które ciążyły na powódce, a którym ona nie dochowała. Sąd a meriti uwzględnił w tym zakresie jedynie wersję strony powodowej, co wobec wspomnianej wady orzeczenia, prowadzi do nierównego traktowania stron procesu i jednostronnego przyjęcia tylko dowodów zaoferowanych przez powódkę w zakresie 1, 2 i 3 przesłanki wypowiedzenia, bez uzasadnienia odmowy wiarygodności dowodom zaoferowanym przez pozwaną ad. 1 i ad. 2. Nie można tego zakwalifikować jako omyłki, gdyż nie mówimy w tym przypadku o niedokładności, czy błędzie pisarskim z art. 350 § 1 k.p.c., który Sąd może sprostować, lecz o elementach obligatoryjnych uzasadnienia wyroku, które nie mogą zostać w ten sposób wprowadzone do treści uzasadnienia wyroku. Mając na względzie powyższe okoliczności, po analizie treści wyroku i uzasadnienia, pozwana ad. 1 i ad. 2 powołuje się z ostrożności procesowej, na wymienione poniżej uchybienia, zważywszy na zawnioskowane przez nią dowody (i przeprowadzone), z których wynika odmienny stan faktyczny, aniżeli ten, który został ustalony przez Sąd I instancji. Zdaniem pozwanych, ocena materiału dowodowego jest wybiórcza, co prowadzi do błędnych ustaleń faktycznych, ale także nie jest ona logiczna. Sąd w uzasadnieniu wskazał, iż każda z przyczyn wypowiedzenia, nie spełnia przymiotu przyczyny uzasadnionej. W związku z tym wskazuję co następuje -przechodząc do pierwszej przesłanki, stanowiącej podstawę wypowiedzenia stosunku pracy. Powódka podnosiła w toku procesu, iż decydująca była treść formatki i akceptacja położonych oraz twierdziła, iż informowała Dyrektora o tym fakcie i on się zgodził na zatrudnienia jej pasierba w 2021 r. Sąd w uzasadnieniu również powoływał się na : proces rekrutacyjny i akceptację Dyrektora S. oraz „formatkę” wykorzystywaną w procesie rekrutacyjnym, w której znajdowała się rubryka dot. osób spokrewnionych, niejako w ślad za argumentacją powódki. Decydująca powinna być jednak w tej kwestii przedłożona dokumentacja, ona powinna rozstrzygać to, jakie obowiązki ciążyły na powódce, gdy rozpatrujemy pierwszą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. W ocenie pozwanych, doszło w tym przypadku do błędnych ustaleń faktycznych w związku z pominięciem istotnej dokumentacji oraz nieprawidłową oceną tej dokumentacji. W pierwszej kolejności należy przywołać dokument Zasady zarządzania konfliktem interesów w (...) SA oraz (...) SA, Załącznik nr 3 do Polityki (...) (...)SA oraz (...)SA i § 2 pkt 9 zasad, gdzie wskazano definicję konfliktu interesów

jako sytuację, w której dochodzi lub może dojść do sprzeczności między interesem prawnym, finansowym lub innym prawnie chronionym: a) Spółki lub osoby powiązanej ze Spółką, a klientem, b) osoby powiązanej ze Spółką, a Spółką. Wskazać no leży, że osobami powiązanymi ze Spółką są zgodnie z § 2 pkt 11 zasad, zarówno pracownik Spółki, jak i agent Spółki. Z kolei na podstawie § 2 pkt. 10) osobą bliską jest - małżonek, wstępny, zstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, a także osoba pozostająca we wspólnym pożyciu. Z kolei w świetle § 4 (zatytułowanego Konflikt interesów pomiędzy osobami powiązanymi ze Spółką a Spółką) - ust 1 pkt 12: konflikt może mieć miejsce, gdy osoba powiązana ze Spółką „sprawuje nadzór lub kontrolę w imieniu Spółki nad działalnością osoby bliskiej”. W takim przypadku, zgodnie z § 5 ust. 2 zasad zarządzania konfliktem interesów w (...) S.A. i (...) S.A, osoba powiązana ze Spółką zgłasza konflikt interesów (czy ryzyko zaistnienia takiego konfliktu - jak wynika z § 5 ust 1, również, gdy może dojść do konfliktu interesów, w przypadku agenta - kierującemu jednostką organizacyjną Spółki, z którą współpracuje w zakresie realizowanej umowy agencyjnej. Skoro w uzasadnieniu wyroku wskazano, iż pozwane nie wykazały na czym miałyby polegać konflikt interesów w niniejszej sprawie, to został on wprost opisany w § 4 ust 1 pkt 12 wspomnianych „Zasad” z którego wynika, iż konflikt interesów pomiędzy osobami powiązanymi ze Spółką a Spółką jest sytuacją, kiedy osoba powiązana ze Spółką sprawuje nadzór lub kontrolę w imieniu Spółki nad działalnością osoby bliskiej. Bardziej plastycznie kwestii konfliktu interesu nie da się uzasadnić i wskazać, jak i brak jest w tym elemencie jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych, wszak mamy do czynienia z osobą powiązaną ze spółką oraz jednocześnie osobą sprawującą nadzór lub kontrolę na osobą bliską. Najwyraźniej ten paragraf umknął uwadze Sądu oceniającego przedłożoną dokumentację przez pozwane. Jeśli chodzi o przebieg procesu - Sąd dopuścił wszystkie zgłoszone przez spółkę - dokumenty oraz zeznania świadków, na okoliczność przyczyn wypowiedzenia i tego czy to wypowiedzenie było prawidłowe oraz uzasadnione (w tym z załącznika nr 3 do Polityki (...) (...) SA oraz (...) SA i regulaminów pracy). W związku z tym, wymienione przepisy wynikające z „Zasad” stanowiących załącznik do Polityki(...)u pozwanych, powinny być wzięte pod uwagę, przy ocenie dotyczącej tego, czy do powstania konfliktu interesu doszło. Jeśli chodzi o obowiązki wynikające z Zasad zarządzania konfliktem interesów, te obowiązki ciążyły na wszystkich pracownikach - a więc także na powódce. Sąd nie rozdziela tej kwestii. Trudno polemizować z treścią „formatki” (w której jest mowa o osobach spokrewnionych), jakkolwiek w regulaminie i zasadach, mowa jest również o powinowatych (ten stosunek prawnorodzinny był wymieniony w tych dokumentach), w związku z tym na każdym pracowniku ciążył obowiązek, bez względu na obowiązki wynikające z procesu rekrutacyjnego - zgłoszenia konfliktu bądź potencjalnego konfliktu interesów, do pracodawcy. Zresztą świadek G. wskazywała, iż nie wiedziała o tym, iż M. P. jest powinowatym powódki, brak również dowodów potwierdzających bezpośrednią akceptację Dyrektora S.. Tymczasem Sąd wychodzi, z błędnego założenia, jakoby decydująca była treść „formatki”, która co istotne, nie jest przecież sprzeczna z treścią załączonych przez pozwane dokumentów (niejako uzupełniają się te dokumenty). Obowiązki nakładane na pracownika, które pracownik winien przestrzegać, są obowiązkami których nie ruguje treść formatki w procesie rekrutacji, i pracownik musi informować pracodawcę o potencjalnym konflikcie interesu, w przeciwnym razie nie realizuje podstawowych obowiązków ciążących na nim. Wymienione wyżej postanowienia wynikające z „Zasad” są kluczowe, ale także przedłożone przez pozwane Regulaminy pracy, nie tylko są koherentne z tymi postanowieniami, lecz również mają zastosowanie wbrew temu co podniesiono w uzasadnieniu, w niniejszej sprawie (na oba dokumenty powołuje się Sąd, chociaż albo niewłaściwie interpretuje te postanowienia albo nie niektóre z nich, pomija). Z drugiej strony Sąd I instancji całkowicie powieli argumentację z pism procesowych powódki odnośnie do możliwości zastosowania Regulaminów pracy do zaistniałego stanu faktycznego, jakkolwiek taka ocena jest błędna. Umowa o pracę dotyczy powódki i regulamin też ją dotyczy. W Regulaminach jest mowa o osobach zatrudnianych w spółkach, co może odnosić się już z kolei do różnych form zatrudnienia. Osoby te nie mogą być zatrudniane w różnych komórkach lub jednostkach organizacyjnych Spółki, jeżeli jedna z tych osób pełniłaby nadzór lub wykonywała funkcje kontrolne w stosunku do osoby zatrudnionej w innej komórce lub jednostce organizacyjnej Spółki, mamy do czynienia wówczas z konfliktem interesu. Sąd sam powołuje się na regulamin i zasady na str. 7 uzasadnienia, więc warto przytoczyć w tym momencie pełną treść istotnych postanowień Regulaminów: § 251/1/ celu zapobiegania możliwości powstania konfliktu interesów małżonkowie, wstępni, zstępni, rodzeństwo, powinowaci w tej samej linii lub stopniu, osoby pozostające w stosunku przysposobienia oraz ich małżonkowie, a także osoby pozostające we wspólnym pożyciu nie mogą być zatrudniane w tej samej komórce lub jednostce organizacyjnej Spółki, jeżeli powstałby między tymi osobami stosunek bezpośredniej podległości służbowej. §26 1. Pracownik jest

obowiązany powiadomić przełożonego o możliwości powstania albo o powstaniu okoliczności wymienionych w § 25 w związku z objęciem przez pracownika innego stanowiska, przeniesieniem do innej komórki organizacyjnej w danej jednostce Spółki, przeniesieniem do innej jednostki Spółki albo zmianą stanu cywilnego pracownika. Sąd ocenił, że Regulamin pracy ma zastosowanie tylko do powódki, a nie do pasierba, więc nie miał zastosowania w zakresie jak powyżej, ale z drugiej strony - błędnie ocenił, że niejako wyłącza to wspomniane reguły z Zasad zarządzania, konfliktem interesów w (...) SA oraz (...) SA, co nie jest uzasadnione i właściwe. Oprócz tego, zatrudnienie innej osoby (w tym przypadku M. P.) nie wyłącza jego zatrudnienia w formie umowy cywilno-prawnej, czyli np. agencyjnej, co miało przecież miejsce i co także podlega obowiązkowi notyfikacji z § 26 Regulaminów pracy. Oprócz tego, jak wspominałem, zgodnie z § 4 ust 1 pkt 12) wspomnianych zasad, powódka sprawowała nadzór lub kontrolę w imieniu Spółki nad działalnością osoby bliskiej i powinna zgodnie z § 5 ust 2 - zgłosić to do (...) (także jeżeli mamy do czynienia z agentem - zgodnie z § 2 pkt. 11). Na powyższe okoliczności, zeznawali także świadkowie: M. S. (1), M. P. (2) oraz A. C. (2), i wszyscy wymienieni świadkowie, potwierdzili fakt zaistnienia konfliktu interesu (zatem zarówno przedłożone dokumenty, jak i depozycje świadków. były w tym zakresie spójne i jednoznaczne). Tytułem przykładu, z zeznań świadka M. S. (1) wynikał fakt zaistnienia konfliktu interesów poprzez niezgłoszenie tego do biura (...) (zeznania od min. 01:35:03 do min. 01:37:24). Jak wskazywał dalej świadek, „wyszło to w momencie kontroli, którą zleciła dyrektor sprzedaży” oraz „Fakt zaistnienia tego konfliktu interesów został potwierdzony przez biuro (...) i wtedy rozpoczęliśmy procedurę wypowiedzenia” (zeznania - 01:37:24 - 01:39:10). „Szkolenia dla wszystkich pracowników i agentów odbywają się raz w roku, dotyczą zasad zarządzania konfliktem interesów. Takie szkolenia mamy raz na jakiś czas w portalu pracowniczym. Pracownicy mają obowiązek zapoznawania się z tymi dokumentami i to potwierdzają” (01:39:10 - 01:42:10). Zresztą zeznania świadka B. G., zawnioskowanej przecież przez stronę powodową, są również symptomatyczne, albowiem świadek wskazywała, że „W momencie kiedy inny dyrektor zarządzał, nowa szefowa A. C. (2), dowiedziała się, że u powódki w zespole pracuje pasierb M. P. i dostałam polecenie służbowe, abym pana P. przepięła do innego zespołu sprzedaży” (zeznania od 01:00:18 do 01:03:50). Z zeznań tego świadka nie wynika, aby powódka jej powiedziała kiedykolwiek, iż M. P. był jej rodziną i pasierbem, niemniej wypuklała ona w swoich zeznaniach, iż „Definicja osoby bliskiej pojawiła się w kontekście konfliktów interesów. Małżonek, zstępny, wstępny, rodzeństwo, powinowaty w tej samej linii lub stopniu, osoba pozostająca w stosunku przysposobienia oraz jej małżonek, osoba pozostająca we współżyciu, to była definicja osoby bliskiej, którą posługiwaliśmy się w (...) i kiedy zachodził konflikt interesów to ta definicja była dla nas wiążąca” (01:10:31 - 01:13:50). Świadek G. podkreślała również, iż wszystkie zalecenia i procedury były, pracownicy byli informowani o nich w formie mailowej i znajdowały się one w tzw. bazie wiedzy (zeznania G. od 01:10:31). Podsumowując ten wątek, powódka wiedziała o przyczynach przeniesienia pasierba od 01.08.2022 r. i pomimo, że wiedziała o jego przejściu ponownym, po reorganizacji, dalej nic nie robiła w kierunku zgłoszenia konfliktu interesu, jak i we wcześniejszym okresie przed 01.08.2022 r., pomimo znajomości w tym zakresie obowiązujących w pozwanych spółkach przepisów (co wynikało chociażby z przedłożonych wydruków z systemów pozwanych, potwierdzających złożenie oświadczenia przez powódkę co do znajomości istniejących u pozwanych procedur w zakresie konfliktu interesu (vide : korespondencja mailowa z 23.06.2023 r.). Co więcej, gdyby powódka nie ukrywała faktu powinowactwa z M. P., mogła zwrócić się w każdej chwili do przełożonych lub zawiadomić Biuro (...) zajmujące się konfliktem interesów, czy wyrażają zgodę na zatrudnienie takiej osoby, czy taka osoba mogłaby być zatrudniona w innym zespole (zeznania od 01:22:40 do 01:28:13). Niejako dwutorowo została w ocenie pozwanych udowodniona przesłanka wypowiedzenia odnosząca się do konfliktu interesu (poza wyłuszczone wyżej postanowieniami z dokumentacji obowiązującej u pozwanych), także wielokrotnie w zeznaniach świadków znalazło to swoje ujście, w tym zeznaniach A. C. (02:57:31-03:02:04), kiedy podnosiła, iż w dokumencie i zasadach (...) pojawia się informacja, że osoba bliska, to każda osoba, przy której wyłączony jest obiektywizm, jest to rodzina, a także konkubent, osoba pozostająca w jednym gospodarstwie domowym, w tym też powinowaty. Z tymi dokumentami zapoznaje się każdy pracownik, co potwierdzone jest w zakończeniu szkolenia i oświadczeniach pracowników. Sąd w uzasadnieniu powołał się na część materiału dowodowego, pomijając istotne z punktu widzenia pozwanych okoliczności z zeznań świadków: M. P. (2), M. S. (1) oraz A. C. (2), nie podając dlaczego pominął zeznania tych świadków w zakresie odnoszącym się do 2 i 3 przyczyny wypowiedzenia (choć dotyczy to i 1 pkt. wypowiedzenia), a więc przede wszystkim w zakresie obowiązków powódki co do nadzoru nad agentem (i korzystania przez niego z systemów (...) SA/ (...) SA oraz kwestii związanej z obowiązkiem rozwiązania umowy agencyjnej, dostępem do systemów i brakiem kontroli portfela agenta w okresie wypowiedzenia). Z tymże jak nadmieniał, nie sposób wyinterpretować

uwzględnionego zakresu tych zeznań (vide: str. 5), jakkolwiek mając na uwadze jednoznaczność tych zeznań w omawianym zakresie oraz konfrontując to z treścią wyroku, w ocenie pozwanych te zeznania zostały w znacznym zakresie pominięte (jakkolwiek, nie wiadomo w jakim zakresie z uwagi na wadliwą konstrukcję uzasadnienia wyroku). W ocenie pozwanych, w zakresie przesłanek wypowiedzenia nr 2 i 3, kluczowe są zeznania świadków M. P. (2), M. S. (1) i A. C. (2). M. S. (1) uwypuklała w zeznaniach przesłanki wypowiedzenia, a więc : brak monitorowania portfela agenta w czasie wypowiedzenia, co skutkowało wznowieniem się polis ponad 40 klientów w multiagencji, w której pracował mąż powódki, jak i umożliwienie dostępu do danych klientów poprzez nierozwiązanie umowy agencyjnej (zeznania od min. 01:35:03 do 01:37:24). Do przesłanki 2 i 3 wypowiedzenia, odnoszą się w dużej mierze zeznania świadka M. P. (2), w związku z tym wybiórczo potraktowano ten materiał dowodowy, skoro jak wskazano w uzasadnieniu “wyroku - brak jest w tej sprawie uzasadnionych przyczyn wypowiedzenia. Jak wskazywała świadek M. P. (2) „Mamy dwa powody wypowiedzenia, jeden to nierozwiązanie umowy z pasierbem w odpowiednim terminie i drugi, brak nadzorowania portfela, co było na szkodę (...)” (zeznania od 01:57:34 do 01:58:51). W tym zakresie świadek M. P. (2) podkreślała, że powódka otrzymała od niej wywiedzenie w celu jego procedowania. „Wypowiedzenie było z zachowaniem 2-miesięcznego okresu wypowiedzenia. W momencie kiedy okres wypowiedzenia upłynął, powódka nie rozwiązała tej umowy, a przez ten okres 2 miesiące nie nadzorowała pracy pasierba w taki sposób, że pasierb przygotowywał oferty w naszych systemach, natomiast nie wznawiał umów w (...), a powódka powinna pełnić rolę nadzoru i kontrolować, czy te wznowienia się realizują, a jeśli, nie, to powinna podejmować kroki naprawcze” (obszerne zeznania od 01:44:06 do 01:50:10). Jest to o tyle znamienne, iż z załączonej do odpowiedzi na pozew korespondencji mailowej, wynikało przecież, iż powódka wiedziała do kiedy jest zatrudniony pasierb, jakkolwiek nie podjęła żadnych działań w stosunku do niego, chociażby w zakresie jego dostępu do systemów (...). Jak dalej wskazywał świadek, „W sytuacji, gdy wznawialność była na poziomie zero powinna ona przeprowadzić rozmowę z agentem i podjąć kroki naprawcze lub zgłosić do przełożonego tę okoliczność. To nie miało miejsca w tym okresie. Powódka dawała sygnały, że współpracuje z M. P. (1) i wnioskuje o zniżkę incydentalną dla niego. Gdy zapytałam, czy przekazuje komuś ten portfel sierocy odpisała mi maila, że z tego co wie, umowa trwa do końca listopada i nie jest to portfel sierocy, który trzeba przekazać”, sugerując przełożonej, że ma jeszcze czas na to (zeznania od 01:50:10 do 01:52:11). Dlaczego Sąd pominął te kwestie, zwłaszcza okoliczność dotyczącą stosowania zniżki incydentalnej wobec pasierba? Nie zostało to w żaden sposób wyjaśnione w uzasadnieniu. Zeznania świadka M. P. (2) pokazują całkowicie odmienny obraz relacji powódki z pasierbem, które w ocenie zeznań świadków (...), wskazują iż miała ona kontakty z pasierbem w okresie od października 2022 r., wbrew temu co mówiła jakoby nie mogła się ona skontaktować z nim chociażby telefonicznie. Doszło do wybiórczej oceny materiału dowodowego przez Sąd, a ustalenia faktyczne w tej sprawie, są błędne. Jeżeli zaś, we wskazanym wyżej zakresie Sąd uznał te zeznania za niewiarygodne, winien to uwypuklić w treści uzasadnienia, z czym także nie mamy do czynienia. Świadek M. P. (2) w dalszej części zeznań nadmieniała, iż „Kiedy zebrałam wszystkie wyjaśnienia spotkałam się z powódką 19.01.2023 r. i przekazałam jej taką informację, że z uwagi na to, że portfel przesuwa się do innej multiagencji (...), w której zatrudniony jest mąż powódki i zdiagnozowaliśmy polisy, które wznowiły się przez M. P. (5), męża powódki, poinformowałam powódkę, że utraciłam do niej zaufanie, tym bardziej, że w październiku spotkałam się z powódką, znając wcześniejszą sytuację współpracy powódki z M. P. (1), a dodatkowo otrzymywaliśmy skargi od innych agentów, że jeżeli ta współpraca się rozpocznie, to agenci z zespołu powódki obawiali się o swoje portfele, jeżeli ponownie rozpoczęłyby się współpraca z M. P. (5)” (zeznania od 01:52:11 do 01:55:15). Świadek M. P. (2) wielokrotnie podkreślała, że zwracała uwagę powódcie aby miała szczególny nadzór nad portfelem pasierba, nie wspominając o tym, że powódka nie informowała swojej przełożonej o pracy jej męża w multiagencji (...), i co potwierdził świadek w dalszej części zeznań, „Pan M. pracował od września w multiagencji, o czym powódka mnie nie poinformowała, stąd moja utrata zaufania do powódki (...)” (zeznania od 01:55:15 do 01:57:34). Z zeznań świadków nie wynika także aby powódka nie była gotowa na zmiany i przyjęcie nowych obowiązków, skoro aplikowała we wrześniu na kilka stanowisk, z czego otrzymała rekomendację na jedno stanowisko - kierownika sprzedaży agentów wyłącznych, z tymże zdawała sobie sprawę ze zmian strukturalnych mających nastąpić u pozwanych od października 2022 r., a okres współpracy powódki z nową przełożoną (świadkiem M. P. (2)), był krótki - współpraca rozpoczęła się w dniu 01.10.2022 r. i z uwagi na sytuację z portfelem pasierba, powódka od 30.01.2023 r. poszła na długoterminowe zwolnienie (zeznania od 02:01:04 do 02:02:44). Niemnie jednak, współpraca powódki z przełożoną przebiegała poprawnie, poza sytuacjami, kiedy M. P. (2) musiała reagować, na co wskazała w toku zeznań (02:02:44 - 02:05:44) „Współpraca przebiegała dobrze. Z tymże na otwarciu nowego zespołu w październiku powódka swoim agentom

przekazała, że jest dyktatorem i będzie im dyktować co mają robić. Po spotkaniu dałam informację zwrotną powódce, zapytałam, czy wie co znaczy słowo dyktator. Powódka zapytała mnie dlaczego nie została wybrana na stanowisko menadżera agentów premium, na którym zarabia się więcej. Wyczułam, że ma do mnie o to pretensje. Ja dalej układałam współpracę jak z innymi kierownikami. Była zapraszana na wszystkie spotkania, odprawy, telefonowałam do niej”. W związku z tym, jeżeli można mówić w tym przypadku o działaniach, które należało oceniać negatywnie, to takie zachowania istniały po stronie powódki. Potwierdzają to zeznania świadków, które nie sposób oceniać inaczej, jak w ten sposób, iż powódka miała problemy ze swoim zespołem, odbiorem swojej osoby, lecz przede wszystkim, dochodziło do sytuacji, kiedy pasierb M. P. był faworyzowany. Pozwane ad. 1 i ad. 2 pominały w tym miejscu odniesienie się świadka M. P. (2) do kwestii rzekomego mobbingu, która wynikała, w tym jej rozstrzygnięcie, także z załączonych przez pozwane materiałów. Nie ulega jednak wątpliwości, iż te zarzuty nie znalazły nigdy potwierdzenia. Oceniając zeznania świadka M. P. (2), wynika z nich przede wszystkim to, iż powódka zdawała sobie sprawę z faktu przejścia jej pasierba od 1.10.2022 r. do jej zespołu, wiedziała że wypowiedział on umowę i powinna kontrolować jego portfel, jak i jego działania, w tym przeprosować rozwiązanie stosunku agencyjnego z pasierbem. Odnośnie do wiedzy powódki i jej obowiązków, warto przytoczyć zeznania wyżej wymienionego świadka - „W dniu 01.10.2022 r. wypowiedzenie M. P. trafiło do powódki. Z tego co pamiętam, ja je przekazałam powódce. Powódka po otrzymaniu wypowiedzenia, powinna nadzorować pracę M. P. przez okres 2 miesięcy i po upływie 2 miesięcy powinna rozwiązać tą umowę. Dokument rozwiązujący umowę powinien przygotować specjalista wsparcia sprzedaży na wniosek menadżera agentów kluczowych lub kierownika sprzedaży, w tym konkretnym wypadku menadżera agentów kluczowych, a więc T. P. (zeznania od 02:30:30 - 02:32:44). Świadek wyjaśniała tę kwestię dokładnie, również w innej części zeznań - „na dzień 30.09.2022 r. rozwiązaniem umowy z agentem zajmował się zespół wsparcia B. G.. Wypowiedzenie pana P. trafiło do mnie 01.10.2022 r. i wtedy obowiązywała inna procedura, ale zawsze to kierownik inicjuje podpisanie i rozwiązanie umów z agentem. Zmieniła się struktura od 01.10.2022 r., do 30.09.2022 r. zajmował się tym zespół wsparcia w zakresie przygotowania dokumentów do rozwiązania umowy. Od 01.10.2022 r. te były dokumenty przygotowywane przez specjalistów wsparcia sprzedaży w mojej sieci i to powinno do nas trafić (zeznania świadka od 02:26:19 do 02:30:30) oraz „Wypowiedzenie wpłynęło do mnie od pani kierownik w tym samym dniu wieczorem, bo pani kierownik tamtego zespołu odchodziła już z mojego zespołu, a powódkę (-) ałam ja i ona jej przekazywała wszystkie rzeczy co było do zrobienia. Nawiązanie i rozwiązanie umowy inicjuje kierownik sprzedaży. Po okresie wypowiedzenia, odpowiadali za rozwiązanie umowy z agentem specjaliści wsparcia sprzedaży i biuro, w którym rozwiązuje się umowy na wniosek kierownika sprzedaży. Rozpoczęcie procesu jest po stronie kierownika sprzedaży. Kierownik wnioskuje o zgodę (czyli w tym przypadku do świadka M. P.) na rozwiązanie umowy z agentem i wszystkie dokumenty, które są potrzebne procesowane są przez specjalistę wsparcia (M. P.), ale umowę przygotowuje nam biuro, które przesyła tę umowę już przygotowaną i my wysyłamy do kierownika sprzedaży lub menadżera sprzedaży, który ma obowiązek wręczyć to wypowiedzenie (zeznania od 02:20:57 do 02:26:19). Tych działań nie podjęła powódka. Zresztą z zeznań A. C. także wynikało, iż agent przechodzi do zespołu z całą dokumentacją (zeznania od 03:08:16 do 03:12:19). Powyższe okoliczności wpływały też z zeznań świadka B. G., która podnosiła, iż „Kierownik ma obowiązek potwierdzić na dokumencie informację o wypowiedzeniu umowy przez agenta” (zeznania od 01:19:48 do 01:22:40). Takich działań do końca okresu wypowiedzenia, czyli do końca listopada 2022 r, powódka nie podjęła. Co do portfela, to ubezpieczenia (polisy) przesuwały się z portfela zespołu powódki (i portfela M. P.) do multiagencji, w której pracował mąż powódki i otrzymywał za to prowizje. Nadal były to umowy z (...), natomiast część portfela (...) straciło, co wiązało się ze stratą (zeznania 02:37:58-02:40:47). Z zeznań świadka wynikało wprost, iż nie powinno być tak, iż polisy przechodzą do innego kanału sprzedaży, jak w tym przypadku (zeznania 02:32:44 - 02:37:58). Wskazane okoliczności są jednoznaczne, i kto jak nie bezpośredni przełożony powódki, miałby mieć lepszą wiedzę odnośnie tego, co działo się w zespole powódki i do jakich zaniedbań tam doszło, w związku z niniejszą sprawą. Nadto, nie sposób było uznać za logiczne, twierdzeń powódki jakoby nie wiedziała do końca jak zarządzać portfelem sierocym (jak wskazywała M. P. w dniu 19.01.2023 r. powódka powiedziała, że nie do końca wie jak zarządzać portfelem sierocym, co jest nieprawdą, bo jest doświadczonym pracownikiem i powinna znać procedury (zeznania od 02:08:07 do 02:10:20). Również, to nie przełożona M. P. (2) decydowała o tym, jak będzie wyglądała reorganizacja od października 2022 r. Jeśli chodzi o kulisy przekazania agenta M. P., w dniu wypowiedzenia powódka nie była kierownikiem agenta, była wybrana na stanowisko menadżera agentów kluczowych od 01.10.2022 r. Lista agentów była już wcześniej przygotowana, stąd obowiązkiem

powódki był nadzór nad członkiem jej zespołu, a fakt wypowiedzenia umowy agencyjnej, - powodował to, iż z uwagi na termin wypowiedzenia, konieczne było przeprocesowanie wypowiedzenia w zespole powódki, stąd przełożona prosiła powódkę o szczególny nadzór na pasierbem, z uwagi na bieg terminu wypowiedzenia (zeznania świadka od 02:17:29 - 02:20:57). Wbrew treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku, z którego wynika jakoby to zespół wsparcia zajmował się wypowiadaniem umów i całym procesem z tym związanym, nie potwierdziły tego zeznania B. G. oraz M. P., która wskazywała, iż od 01.10.2022 r. te dokumenty były przygotowywane przez specjalistów wsparcia sprzedaży - ale w tym przypadku - z jej obszaru, a nie z oddzielnego zespołu, który miałby w zasadzie kontrolować wszystko, od zawierania i rozwiązywania umów po blokowanie dostępu do systemów. Zresztą jak podnosiła B. G. (01:08:15) - „wspieraliśmy zespół w zakresie technicznym, nie w zarządczym”, wbrew dowolnej oceny Sądu w tym zakresie (nie uwzględniającej zeznań 4 świadków : B. G., M. P., A. C. i M. S.). Nie ma w tym nic dziwnego, skoro od 01.08.2022 r. portfel i umowa agenta zostały przeniesione do innego zespołu w O., to po reorganizacji - od października 2022 r. również cały portfel został przeniesiony do zespołu powódki. Przygotowywanie dokumentów przez zespół w Centrali, nie zmieniało tego, iż portfel został przeniesiony za agentem do zespołu powódki, podobnie jak agent był od tego momentu pod nadzorem powódki i podlegał jej. Z racji tego, na powódce ciążyły określone obowiązki zarówno w zakresie o jakim mowa wyżej, wynikające z Polityki (...) i „Zasad”, ale także z racji sprawowanego nadzoru nad agentem (vide: zeznania świadków). Również świadek A. C. (2) wskazywała, że sytuacja, kiedy w zespole powódki zatrudniony był jej pasierb, nie powinna mieć miejsca, stąd jej natychmiastowa reakcja, po objęciu stanowiska makroregionu. Z tymże co istotne, nie dowiedziała się ona tego od powódki, lecz informacja doszła do wiadomości A. C. przy okazji rozwiązywania umowy o pracę z mężem powódki (zeznania od 02:44:12 do 02:47:00). Wedle zeznań świadka, nie może być tak, iż osoba nadzorująca pracę agenta jest osobą bliską. Notabene, w ocenie pozwanych (ad. 1 i ad. 2) istotne są regulacje funkcjonujące u pozwanych (o których mowa wyżej). Jednakowoż i bez uwzględnienia tych regulacji, taka sytuacja budzi wątpliwości, przy uwzględnieniu podstawowej zasady - przejrzystości w działalności biznesowej, gospodarczej, gdzie tego rodzaju styk relacji rodzinnych, powinien wyzwać u powódki, swoistego rodzaju mechanizm obronny prowadzący ją do konkluzji, iż tego typu relacja i zależność, nie jest zdrową relacją. Jaka wskazywała A. C. - „podjęłam decyzję o przesunięciu tego agenta do innego zespołu, żeby przerwać patologiczną sytuację, gdzie macocha nadzoruje pracę pasierba. Od powódki dowiedziałam się, że nie widzi niczego złego w tej sytuacji i przesunęłam M. P. (1) do innego zespołu (przesunięcie miało miejsce w sierpniu 2022 r., zeznania od 02:47:00 do 02:49:45). Symptomatyczne jest to, że M. P. złożył wypowiedzenie umowy agencyjnej po tym, jak został przesunięty do innego zespołu, z zespołu obecnej macochy. W ocenie świadka, jeśli chodzi o dalszą perspektywę - od października 2022 r., kwestia utraty zaufania M. P. do powódki i brak lojalności ze strony powódki, była oczywista w kontekście tego, co się wydarzyło po 01.10.2022 r. (zeznania od 02:49:45 do 02:51:57). Świadek A. C. wskazywała również na uchybienia powódki po rozwiązaniu umowy - tj. brak dopilnowania wznowień - „głównym zadaniem menadżera jest dopilnowanie, aby każda polisa została wznowiona, co w tym wypadku nie zostało zrobione. Te polisy wznowiły się w multiagencji, w której zatrudniony jest mąż powódki” (zeznania : 02:54:50 do 02:57:31). „M. P. (1) w okresie wypowiedzenia nie wznawił żadnej polisy, a które trafiły ostatecznie do agencji, w której zatrudniony jest jego ojciec. Agent jest zobowiązany do zachowania zasad poufności i nie ma prawa przekazywać danych klientów, a już na pewno nie innemu agentowi. Klienci nie są własnością agenta, tylko własnością (...) i to (...), ma prawo decydować gdzie ci klienci będą wznawiani. Tu wszystko kręciło się na linii pasierb, jego ojciec i żona ojca” (zeznania od 03:14:42 do 03:17:37). Zeznania tego świadka są spójne z zeznaniami pozostałych świadków powołanych przez pozwane, również wówczas, gdy świadek dotykał wątku powiązanego z wypełnianiem dokumentacji związanej z rozwiązaniem umowy agencyjnej, tego, kto wręcza tę dokumentację i kto jest zobligowany do dopilnowania rozwiązania umowy. A. D., zadziałała natychmiastowo przenosząc M. P. do innego zespołu w sierpniu 2022 r., z kolei powódka przed tym okresem, jak i od października 2022 r., nie realizowała ciężących na niej obowiązków, zarówno w kwestii dotyczącej konfliktu interesu, jak i nadzoru nad pasierbem. W tym miejscu raz jeszcze uwypuklam istnienie korespondencji mailowej z 06.10.2022 r. oraz z 02.10.2022r., którą pozwane Przedłożyły na okoliczność kontaktów powódki z pasierbem (wbrew jej twierdzeniom jakoby tych kontaktów nie miała) oraz wiedzy powódki odnośnie tego, do kiedy pracuje jej pasierb. Odnośnie suponowanej przez powódkę w toku procesu kwestii odnoszącej się do rzekomego premiowania jej przełożonej w związku z przechodzeniem podwładnych na działalność gospodarczą, to apelujący podnieśli, że takie działania wynikały z celów premiowych jakie mieli dyrektorzy sprzedaży, jak twierdził świadek Z. oraz powódka. Twierdzenia te okazały gołosłowne, i nie potwierdziły ich przedłożone przez pozwane dokumenty dotyczące dot.

wynagradzania i celów premiowych dyrektorów Sprzedaży. Zatem nie potwierdziły się także zeznania świadka Z. w tym zakresie - dlaczego zatem tylko w części uznano np. zeznania świadków (...) a zeznania świadka Z. w całości (?) - pomimo, iż jak wynikało z załączonych materiałów dot. wynagradzania i celów premiowych dyrektorów Sprzedaży, nie znalazło to ujścia w tych materiałach, także do tej kwestii nie odniósł się Sąd w uzasadnieniu, pomimo iż na żądanie sądu, pozwane przedłożyły te materiały. Jedno nie podlega dyskusji, w tym kontekście zeznania świadka, ale i zarzuty powódki odnośnie „zmuszania” do przechodzenia na działalność gospodarczą, nie potwierdziły się. W tym zakresie. Sąd I instancji, jeżeli określone okoliczności były niekorzystne dla powódki lub nie znalazły potwierdzenia w materiale dowodowym, w ogóle pomija te kwestie w uzasadnieniu wyroku, uznając jednak za wiarygodne w całości zeznania świadków i odmawiając tego przymiotu zeznaniom świadków zawnioskowanych przez pozwane. Co do zakresu przydziału obowiązków i zmian organizacyjnych, świadek Z. sam uwypuklał w toku zeznań, iż jest w stanie wskazać dokładnej daty i okresy, kiedy pracownicy mieliby działać bez przydziału obowiązków. Z drugiej strony świadkowie (...) wskazywali na odmienne okoliczności, w tym na brak jakichkolwiek komplikacji związanych ze zmianami organizacyjnymi i spowodowanymi z tego tytułu rzekomymi problemami z przydziałem obowiązków. Gdyby tak rzeczywiście było, pozwane właściwie nie mogłyby normalnie funkcjonować, co przecież nie jest prawdą, gdzie zwłaszcza w obszarze sprzedaży pozwane rokrocznie notują wysokie wskaźniki wznawialności polis, czy w zakresie sprzedaży produktów ubezpieczeniowych i zawierania nowych polis. Gdyby zeznania świadka Z. (problemy te miały trwać 9 miesięcy, jak wskazywał „orientacyjnie” świadek), czy zarzuty powódki były rzeczywiste, pozwane właściwie nie mogłyby funkcjonować na kluczowej płaszczyźnie swojej działalności, czyli sprzedaży ubezpieczeń (polis). Świadek Z., jak wskazywał w swoich zeznaniach (od 00:38:16, vide protokół z rozprawy z 22.08.2023 r.) - wiedzę w tym zakresie czerpał od powódki, co kwalifikuje jego zeznania jako mało wiarygodne, gdyż jest to wiedza przekazywana od osoby bezpośrednio zainteresowanej określonym i subiektywnym spojrzeniem na tę sprawę.

Zakres obowiązków powódki, wynikał z załączonych dokumentów (w tym tych znajdujących się w aktach osobowych pracownika, jak umowa o pracę) oraz wskazywali na to świadkowie, wymienieni powyżej. Powódka, jako osoba kierująca określonym zespołem, bez względu na zmiany organizacyjne w pozwanych spółkach, miała obowiązek zarządzania zespołem i kontrolowania agentów. Okoliczność kierowania zespołem, w związku z pełnionym stanowiskiem jest okolicznością bezsporną. W związku z tym, jeżeli przez 2 miesiące nie mogła się ona spotkać z M. P. , to nawet jeżeli unikałby on jej, to niekontrolowanie jego, brak spotkania się z nim, czy odbycia z nim chociażby rozmowy telefonicznej, obciąża wyłącznie powódkę i potwierdza zarzuty pozwanych wobec niej. Jeżeli powódka wskazuje jednym razem, iż miała jakieś obowiązki, a innym razem, że nie miała ich w ogóle, jako przełożona i kierownik sprzedaży agentów wyłącznych w pionie sprzedaży własnej w Obszarze (...), to jej zeznania są sprzeczne. Z drugiej strony, jeżeli nie wiedziała jakie to są obowiązki, bądź miała trudności z dostępnością do narzędzi przysługującej jej jako kierownikowi, i przez to nie mogła weryfikować, kontrolować podwładnych, to brak reakcji w tym kierunku u pracodawcy, działa na jej niekorzyść i również potwierdza zarzuty pozwanych spółek. Strona powodowa nie przedłożyła dokumentów, nie wniosowała także o przeprowadzenie jakichkolwiek dowodów w zakresie dotyczącym rzekomego braku dostępności do informatycznych narzędzi i systemów funkcjonujących u pozwanych. Skoro powoływała się ona na te okoliczności, powinna je udowodnić. Tym bardziej, iż te „problemy” z np. monitorowaniem agentów, miałyby dotyczyć tylko pasierba powódki M. P.. Już ta okoliczność jest nieprawdopodobna, a jeszcze bardziej nieprawdopodobne jest to, iż powódka jako przełożona, albo nie знаła, albo nie wiedziała jak monitorować i nadzorować swojego pasierba, pomimo że ustalenie zasad współpracy z innymi agentami, nie nastroczało jej trudności. Ponadto, powódka jednym razem mówiła w toku przesłuchania z 15.09.2023 r. jakoby miała natłok obowiązków, z drugiej strony, powołuje się na bliżej niesprecyzowany bałagan organizacyjny u pozwanych, na skutek którego nie wiedziała jakie są jej obowiązki (w zakresie obowiązków powódki, co innego wskazuje materiał dowody, a więc zeznania świadków - przede wszystkim M. P. (2) oraz M. S. (1) i A. C. (2) oraz dokumentacja pracownicza). Pojawia się tutaj istotna sprzeczność w zeznaniach powódki. Powódka powoływała się na natłok obowiązków, to te zeznania nie są w tym zakresie koherentne, a wręcz są sprzeczne. Powódka w toku przesłuchania w dniu 15.09.2023 r. podnosiła, iż nie miała właściwie żadnych obowiązków od października 2022 r., po czym uwypuklała takie okoliczności: jak spotkania z agentami, którzy przeszli do jej zespołu z np. O. (a więc podobnie jak jej pasierb), w celu ustalenia współpracy, zadań, obowiązków. Zresztą jest to oczywiste, iż skoro powódka miała swój zespół, podległe osoby, musiała się spotykać ona z tymi osobami na płaszczyźnie zawodowej i w ramach kształtowania relacji na linii podwładny - przełożony. Dlaczego

zatem powódka zeznaje innym razem, że nie miała żadnych obowiązków? Po co się spotykała z tymi osobami i dlaczego nie mogła się spotkać ze swoim pasierbem? Jest to nielogiczne i niemożliwe aby od dnia 1 października 2022 r. do końca okresu wypowiedzenia, nie mogła się ona spotkać z swoim podwładnym, pasierbem M. P., z którego ojcem prowadzi wspólne gospodarstwo domowe i pasierb jest też jej rodziną, w związku z tym nie sposób przypuszczać, że nie miała ona możliwości kontaktu z M. P. albo że był on tak utrudniony, ażeby nie mogła ona się z nim skontaktować i pełnić ciężących na niej obowiązków, jako jego przełożonej. M. P. (1) w okresie od 22 października do 22 listopada 2022 r. przygotowywał dla klientów oferty na portfelu wznowieniowym, które zostały zawarte w większości w (...), w której pracował jego ojciec M. P. (1) i zarazem mąż powódki. W związku z tym, iż powódka, jak sama podkreślała, miała dostęp do systemu z którego mogła weryfikować ilość przygotowanych ofert, miała ona jednak dostęp do systemów, ergo jeżeli nawet nie miała dostępu do systemu w świetle którego mogła kontrolować ilość zawieranych polis oraz portfel agenta, winna przedsięwziąć działania w tym kierunku (czego nie uczyniła), skoro miała dostęp do innych systemów. Jednakowoż, jak wynika z zeznań świadków, taki dostęp był i systemy działały prawidłowo. Zatem zeznania powódki są w tym względzie niewiarygodne. Tyczy się to również zeznań świadka Z., który nie nadzorował ani pracy powódki, nie posiada wiedzy w tym zakresie (była mu ona przekazywana tylko przez powódkę), co znajduje potwierdzenie w jego zeznaniach - zeznania od 19 : 08 oraz od 00:21:36 nagrania z rozprawy z 22.08.2023 r., kiedy podnosił, iż nie zajmował się praktyką rekrutacji agentów ubezpieczeniowych oraz „nam jako organizacjom związkowym były udzielane szczątkowe informacje”. Tym bardziej, nie posiada on wiedzy informatycznej oraz wiedzy co do instrumentarium informatycznego, za pomocą którego przełożeni mogli kontrolować pracę agentów, jak i to, ile umów oni zawierają oraz czy mają dostęp do systemów (...) SA/ (...) SA. Nie jest rolą pozwanych wskazanie i wyjaśnienie dlaczego z takich bądź innych względów nadano przymiot wiarygodności zeznaniom czy to powódki, czy świadka Z. oraz dlaczego tego przymiotu odmówiono zeznaniom pozostałych świadków (jak nadmieniałem, próżno szukać takiej informacji w uzasadnieniu wyroku). Nie ulega jednak wątpliwości w ocenie pozwanych, że Sąd I instancji dokonał co najmniej wybiórczej oceny zeznań świadków we wskazanym zakresie (skoro zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwane, nie zostały uwzględnione (zwłaszcza w zakresie przesłanki 2 i 3 wypowiedzenia), a były one odmienne od tego co niezgodnie z rzeczywistością, zeznawała chociażby powódka. Ta ocena była też dalece dowolna, jakkolwiek pozwana nie może wobec wadliwego uzasadnienia wyroku, stwierdzić w jakim zakresie ta ocena była wybiórcza, a w jakim zakresie była dowolna. W każdym bądź razie, dysproporcja oceny zeznań świadków, czy też w ogóle pominięcie zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwane, jest rażąca (Sąd a meriti nie wyjaśnił tej kwestii w uzasadnieniu wyroku). Powódka nie zaprzeczyła w toku procesu aby M. P. przygotowywał dla klientów oferty na portfelu wznowieniowym, które zostały zawarte w większości w (...). Powódka uwypuklała kwestię dotyczącą tego, iż nie wiedziała ona jakoby M. P. zawiesił działalność agencyjną, już po wypowiedzeniu umowy agencyjnej. Zatem, jeżeli Sąd przyjąłby tę wersję, wówczas tym bardziej powódka powinna realizować swoje obowiązki wobec podwładnego w zakresie zawieranych polis, do końca okresu wypowiedzenia umowy, a przynajmniej podejmować działania w tym kierunku. Jednak innym razem, powódka buduje swoją argumentację w oparciu o okoliczność w świetle której, wiedziała ona o zawieszeniu działalności agenta, ponieważ - jak wspominała, skoro był on zawieszony, nie mógł ona zawierać kolejnych polis, i w tym aspekcie nie ciążył na niej obowiązek związany z kontrolowaniem M. P. co do ilości wznowień polis. Wobec tego, albo powódka nie utrzymywała kontaktów z agentem (jak podnosiła) i nie mogła się z nim skontaktować (co jest wręcz nieprawdopodobne, poza tym jej miejsce zamieszkania, co wynika z pozwu, a miejsce zamieszkania pasierba, które wynika z przedłożonego przez pozwane dokumentu - wypowiedzenie umowy z 29.09.2022 r., dzieli niespełna 14 km), nie wiedziała że ma zawieszoną działalność, albo wiedziała o tym fakcie i winna ona zablokować agentowi M. P. dostęp do systemów (...) SA/ (...) SA oraz podjąć działania w związku z przekazaniem portfela. Obydwie „wersje” nie są koherentne i nie uzupełniają się, ergo są nielogiczne. Jakkolwiek, zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku, powinna ona wykonywać swoje obowiązki i nadzorować to co dzieje się z portfelem pasierba, jak i procesować rozwiązanie z nim umowy. Tym bardziej, iż jak uwypuklały pozwane, z przedłożonej dokumentacji (vide załączona wcześniej korespondencja mailowa), wynikało że powódka doskonale zdawała sobie sprawę - do kiedy M. P. jest zatrudniony (czyli powódka sama sobie zaprzecza jakoby nie miała kontaktu z nim). Jeżeli powódka wiedziała o wypowiedzeniu i do kiedy agent jest zatrudniony, ciążył na niej obowiązek monitorowania i nadzoru portfela ubezpieczeniowego agenta w okresie wypowiedzenia, a contrario - jeżeli agent miał zawieszoną działalność, ciążył na niej obowiązek związany z zablokowaniem dostępu do systemów agentowi. Tym niemniej, powinna ona w każdym z tych przypadków, jak nadmieniałem, dopełnić obowiązki związane z

rozwiązaniem umowy agencyjnej. Nielogiczne też były zeznania powódki, która twierdziła że z jednej strony podlegał jej pasierb, a z drugiej strony, podnosiła jakoby nie miała żadnych możliwości kontrolowania jego (brak dostępu do systemów) i nie miała możliwości spotkania się z nim (nie odbierał od niej telefonów - chociaż twierdziła, iż z innymi osobami przeniesionymi z O. do jej zespołu - kontaktowała się). Nie udowodniła jednak tych kwestii, nie dysponowała korespondencją mailową z której wynikałoby, iż takie kontakty były podejmowane z pasierbem, a nadto, że podejmowała jakieś próby zmiany tego stanu (np. w kwestii dostępności do systemów, czy kontroli podwładnego - a na niej, jako przełożonej, spoczywał taki obowiązek, skoro powoływała się na te okoliczności). Zdaniem powódki, nie miała ona możliwości weryfikacji jego pracy, a po zmianie organizacyjnej wrzesień/październik 2022 r. nie było ustalonych obowiązków jej jako przełożonej (z drugiej strony, sama podnosiła, że wykonywała „wszystkie” nałożone na nią obowiązki na rozprawie w dniu 15.09.2023 r. - i w tym zakresie, jej zeznania są po raz kolejny sprzeczne, z jednej strony wskazywała ona fakt wykonywania „wszystkich” obowiązków, z drugiej strony wskazywała, iż te obowiązki nie były ustalone w okresie od października 2022 r. (co klóci się z treścią zeznań pozostałych świadków). Powódka była przełożoną pasierba (M. P.), ale z drugiej „nie mogła go kontrolować”, jak wskazywała, i godziła się na taki stan, co jest w mojej ocenie nielogiczną oceną dokonaną przez Sąd, gdyż taki brak działań i nadzoru, należy oceniać negatywnie w kontekście powódki. Powódka twierdziła także, że nie utrzymywała i nie utrzymuje z nim kontaktów (co również nie jest logiczne i jest sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego, albowiem w kontekście tej sprawy i chociażby przekazanej korespondencji mailowej, z której wynikało, że taki kontakt miała z nim - min. wskazywała w niej, do kiedy jest zatrudniony pasierb, wiedziała więc o fakcie wypowiedzenia oraz dacie rozwiązania stosunku agencyjnego, co wynikało też z zeznań świadków, w tym M. P.). Zatem, nie jest zgodne ze stanem faktycznym to, iż powódka nie wiedziała o zawieszeniu pasierba oraz wskazywała, iż obowiązki w zakresie procesowania rozwiązania umowy, spoczywały wyłącznie na Zespole (...) (w tym zakresie także jej zeznania są sprzeczne, gdyż z ich treści wynika, że właściwie nie miała ona jakichkolwiek obowiązków jako przełożona), co także pozostaje w kontrze do treści zeznań świadków zawnioskowanych przez pozwane. Jest nieprawdopodobnym, iż kierownik zespołu agentów wyłącznych przez ok. 2 miesiące ma problem z dostępnością do systemów i nigdzie tego nie zgłasza, akceptuje ten stan rzeczy, jak i to, że nie może weryfikować pracy jednego z podwładnych. Nie odebrała powódka dostępu M. P. oraz uprawnień i możliwości korzystania z bazy danych klientów (...) SA I (...) SA - ale sama przyznawała de facto, że pasierb miał dostęp do systemów, wiedziała również, że jest w jej zespole. Nie jest też tak - jak wskazano w treści uzasadnienia wyroku - jakoby zespół którym kierowała świadek G., zawierał i rozwiązywał umowę z agentem, nadawał uprawnienia i odbierał uprawnienia dostępu do systemów informatycznych w Spółkach. Taki tok myślenia prowadził do konstatacji, iż właściwie osoba pełniąca funkcję kierownika orzędu agentów wyłącznych w pionie sprzedaży właściwie nie miałyby żadnej kontroli i uprawnień w stosunku do przełożonych, a wszystkie te czynności wykonywałby zespół wsparcia. Nie znajduje ten pogląd swojego uzasadnienia również w zeznaniach świadków (M. P. oraz A. C.). To na powódce ciążył obowiązek rozwiązania umowy (abstrahując od formalnego przygotowania dokumentów do podpisania). Zespół wsparcia tylko przygotowywał dokumentację np. w zakresie wypowiedzenia umowy - dokumenty wręczał już przełożony (to przełożony wręcza i przeprocesowuje rozwiązanie stosunku agencyjnego z agentem). Oprócz tego, nawet powódka podnosiła, iż zespół wsparcia zajmuje się opracowywaniem dokumentacji. Należy zważyć, iż mając na uwadze przytaczane przez powódkę twierdzenia, co do działań jej przełożonej M. P. (2), postępowanie dowodowe w niniejszej sprawie nie potwierdziło aby działania te - nie tylko miały miejsce, ale również (a może tym bardziej) by miały one charakter działań celowych, uporczywych i były wymierzone w powódkę. Taki brząz kreśliła powódka w pozwie, jakkolwiek w żaden sposób nie zostało to potwierdzone przez samą powódkę, jak i przez jej pracodawcę (pozwane(...) SA i (...) SA) w toku postępowania, mającego wyjaśnić tę kwestię (dokumentacja w tym zakresie, przedłożona przez pozwane, odnośnie do działań związanych z komisją antymobbingową, była klarowna i jednoznaczna w końcowych wnioskach). Ustalenia komisji, w której zeznania składało wielu świadków, nie potwierdziły działań w które w jakikolwiek sposób mogłyby godzić w powódkę (i spełniać tym samym przesłanki z art. 94⁽³⁾ § 2 Kodeksu pracy). Pozwane dlatego zwracają uwagę na ten aspekt, albowiem strona powodowa w kontrze do stawianych zarzutów wobec niej, skutkujących wypowiedzeniem stosunku pracy w obydwu spółkach, próbowała suponować tego typu działania pozwanym, aczkolwiek - co należy podkreślić, nie mieliśmy do czynienia z prześladowaniem, nękaniami, zastraszaniem, czy stosowaniem przemocy psychicznej wobec powódki, w miejscu pracy (zresztą, w związku z tymi „zarzutami”, powódka nie wystosowała wobec pozwanych żadnego roszczenia i nie

toczył się między stronami jakikolwiek spór sądowy). Pozwane zwracają uwagę na tę kwestię jedynie na marginesie, aczkolwiek skoro powódka budowała swoją narrację również na tego typu argumentacji, pozwane muszą się odnieść także i do tej kwestii. Potwierdzały to zresztą zeznania świadków, w tym M. P., która odnosiła się do zeznań świadków w toku postępowania przed komisją, w tym zeznań świadków powołanych przez powódkę, jak E. N. (zeznania od 02:10:20 do 02:12:54). Sąd nie uwzględnił zeznań świadków (...) SA/ (...) SA co do obowiązków powódki w zakresie procedowania wypowiedzenia M. P., po ponownym przeniesieniu go do jej zespołu. Trudno zgodzić się z oceną Sądu, iż pomimo, że powódka mogła kontaktować się z innymi agentami, którzy zostali przeniesieni z O., nie mogła tego robić w stosunku do M. P.. Dotyczy to również kontroli pasierba, gdyż z materiału dowodowego wynika (a i sama powódka na to wskazywała), że miała jednak dostęp do - przynajmniej - części systemów, a zakres obowiązków powódki, wynikał nie tylko z zeznań świadków, ale również przedłożonej dokumentacji pracowniczej. Jeżeli nawet - Sąd odmiennie ocenił przesłankę wypowiedzenia dotyczącą wprowadzenia w błąd w styczniu 2021 r. Dyrektora sprzedaży wyłącznej poprzez niepoinformowanie go o stosunku powinowactwa z kandydatem na agenta ubezpieczeniowego M. P., to fakt niezgłoszenia do Biura (...) okoliczności zaistnienia konfliktu interesów, miał miejsce. Obowiązująca „formatka” na etapie procesu rekrutacyjnego, nie zwalniała z obowiązku zgłoszenia zgodnie z treścią § 5 ust 2 wspomnianej Zasady zarządzania konfliktem interesów w (...) SA (...) SA i załącznik nr 3 do Polityki (...). Zasady zarządzania konfliktem interesów dotyczą wszystkich osób zatrudnionych u pozwanych, i są przepisami „nadrzędnymi” w stosunku do rzeczonyj „formatki”. Gdyby przyjąć optykę Sądu, dokument z postępowania rekrutacyjnego agenta, wyłączałby dokumenty : Zasady zarządzania konfliktem interesów w (...) SA (...) SA oraz Regulaminy pracy obowiązujące u pozwanych, pomimo iż są to dokumenty uchwalane przez organy obydwu spółek i zawierają one szerszą definicję osoby bliskiej. Zresztą bez względu na to, jak będziemy dokument - „formatkę” z postępowania rekrutacyjnego oceniać, nie pozostaje on w sprzeczności z tymi nadrzędnymi dokumentami, nie wspominając o tym, iż nie odnosi się on w ogóle do kwestii o której mowa jest w § 5 ust pkt 1 Zasad zarządzania konfliktem interesów, a więc opisu w jaki sposób należy dokonywać zgłoszenia konfliktu interesu. Nie sposób także uznać, w świetle zgromadzonego materiału, że na powódce nie ciążyły żadne obowiązki wobec pasierba, jej podwładnego (od 10.2022 r.), a zwłaszcza co do monitorowania i nadzoru portfela ubezpieczeniowego agenta w okresie wypowiedzenia (jej twierdzenia co do braku kontaktów z pasierbem oraz braku dostępu do systemów (...), nie znajdują uzasadnienia nawet w kontekście jej zeznań) i naruszenie w tym zakresie obowiązków pracowniczych. Podobnie jak kierowane wobec przełożonej powódki zarzuty dotyczące mobbingu, nie znalazły ujścia w dokumentacji dotyczącej działań Komisji Antymobbingowej, które to dokumenty uwzględnił Sąd. Co więcej, z protokołu podsumowującego prace Komisji Antymobbingowej, wynika iż część pracowników potwierdziło, iż to niepowodzenie w procesie rekrutacyjnym rzutowało na postawę powódki wobec M. P. (2). W toku postępowania przed tą Komisją zeznawało wielu świadków (również podwładnych M. P. (2), którzy spierali się z nią) i nie potwierdzili oni zarzutów powódki. W związku z tym, niniejsza apelacja jest zasadna, przede wszystkim z uwagi na brak wskazania w jakiej części Sąd pominął zeznania świadków zawnioskowanych przez pozwane (co składa się na istnienie wady formalnej orzeczenia) oraz wybiórczą, dowolną i jednostronną ocenę zeznań świadków, dokonaną przez Sąd, która doprowadziła do błędnych ustaleń faktycznych, co skutkowało z kolei niezasadnym zastosowaniem art. 45 § 1 k. p.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji, żądała kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem drugiej instancji. Zauważyła, że czynione zarzuty dotyczące naruszenia przez sąd pierwszej instancji przepisów prawa procesowego i materialnego uznać należy za całkowicie bezpodstawne. Wnosiła również o oddalenie wszystkich zgłoszonych w apelacji wniosków dowodowych, jako wniosków spóźnionych w świetle art. 368 § 1⁽²⁾ k.p.c. Pozwane nie uprawdopodobniły, że ich powołanie przed sądem I instancji nie było możliwe, albo potrzeba ich powołania wynikała później. W ocenie powódki, Sąd I Instancji oparł swoje rozstrzygnięcie na analizie całości materiału zgromadzonego w sprawie. Wziął pod uwagę zarówno zgłoszone przez strony jako dowody dokumenty, jak też zeznania wszystkich zgłoszonych świadków, co wynika z treści uzasadnienia, w którym Sąd I Instancji w części dotyczących ustaleń faktycznych wskazuje na jakich dowodach oparł te ustalenia, wskazując jako dowody zeznania wszystkich świadków, dokumenty i zeznanie strony. Z tych względów nie można uznać, aby Sąd pominął jakikolwiek zgłoszony dowód w sprawie lub, że nie był on przedmiotem ustaleń faktycznych i oceny dokonywanej przez Sąd. Nie można też zgodzić się z zarzutem, że Sąd I Instancji dokonał wybiórczej oceny i nie uwzględnił wszystkich dowodów, bowiem taki wniosek nie wynika z uzasadnienia wyroku. Argumentacja zawarta w apelacji jest jedynie polemiką pozwanego, z prawidłowymi

ustaleniami i oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sądu I Instancji. Argumentacja pozwanych polega na przypisaniu poszczególnym okolicznościom znaczenia, które nie wynikają z materiału dowodowego i pozwane wbrew oczywistym faktom, próbują przedstawić własną, oderwaną od ustaleń faktycznych ocenę. W kwestii przesłanek wypowiedzenia powódce umów o pracę, jak słusznie przyjął Sąd I Instancji powódka dokonując wypełnienia dokumentów rekrutacji nie wprowadziła przełożonych w błąd co do relacji łączących ją z M. P. (1). Ważne są przy tym zeznania świadka B. G. (3), która będąc Kierownikiem zespołu wsparcia, która analizowała rekrutację i dokumenty kandydatów, również pod względem przeciwskazań do zawarcia umowy, wskazała, że wypełnienie dokumentu tzw. formatki przez powódkę nie wprowadzało w błąd. Świadek wyraźnie przyznał, że w praktyce stosowanej w zakładach pozwanych pojęcie „osoby spokrewnionej” nie obejmowało relacji macocha - pasierb. Pozwane nie przedstawiły dowodów, że przełożony pozwanej nie znał relacji pomiędzy nią a agentem M. P. (1), a z zeznań świadków i powódki wynika, że wiedza ta w tzw. poczcie pantoflowej była znana innym pracownikom i jej przełożonym. Powódka zeznała, że informowała o tym ówczesnego jej dyrektora sprzedaży. Pozwane natomiast nie wykazały w toku postępowania, iż powódka ukrywała ten fakt i wprowadzała w błąd przełożonych, a przecież taką przyczynę pozwani pracodawcy podali w uzasadnieniu wypowiedzenia umów o pracę powódce. W tej sytuacji Sąd I Instancji słusznie uznał, iż w takich okolicznościach faktycznych nie można uznać za zasadną przyczynę zawartej w pkt. 1 wypowiedzeń umów o pracę powódce. Przełożeni powódki przez ponad półtora roku, mając wiedzę o relacjach między powódką a agentem M. P. (1) uznawali, że nie zachodzi konflikt interesów, to trudno przypisywać powódce, że nie zgłosiła rzekomego konfliktu interesów do Biura (...), skoro była przekonana, że taki konflikt nie istnieje. Słusznie wskazał, Sąd I Instancji, że ani w uzasadnieniu wypowiedzeń umów ani w trakcie postępowania pozwane nie wykazały i nie udowodniły, czy relacje powódki z agentem M. P. (1) wywołały szkodę interesom klientów i na czym, w tych okolicznościach konkretnej sprawy, miałyby polegać istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klientów, co jak wskazano w wypowiedzeniu umów o pracę, było przyczyną wypowiedzenia. Pozwani obecnie próbują budować zupełnie nową argumentację, interpretację zapisów wypowiedzenia oraz wskazywać według własnej oceny przyczynę wypowiedzenia w oderwaniu od wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzeń. Sąd I Instancji słusznie zatem dokonał analizy stanu faktycznego i jego oceny, adekwatnie do rzeczywistych, podanych powódce przyczyn wypowiedzenia umów o pracę. Wszelka przedstawiona przez pozwane w apelacji argumentacja, interpretacja zapisów dokumentów, takich jak powoływane Zasady zarządzania konfliktem, Regulaminy pracy, stoi w sprzeczności z działaniami samych pozwanych i w okolicznościach niniejszej sprawy traci zupełnie na znaczeniu. Kwestia relacji powódki z M. P. (1) i zaistnienia konfliktu interesów, jak też braku zaufania co do nadzoru powódki nad pracą agenta M. P. (1), według zeznającej świadek A. C. (3) była powodem wyłączenia agenta M. P. (1) z zespołu agentów powódki lipcu 2022r. Jak zeznała świadek taka sytuacja była niedopuszczalna. Przełożeni powódki nie widzieli w tej sytuacji przyczyny wypowiedzenia. Mimo jednak istnienia konfliktu interesów, w październiku 2022r. przełożeni powódki, ponownie włączyli agenta M. P. (1) do jej zespołu. Jak ten niewątpliwy fakt i decyzja przełożonych powódki o ponownym włączeniu i poddaniu nadzorowi powódki jej pasierba, ma do się argumentacji podniesionej w apelacji? Co więcej, jak wynika z zeznań świadków pozwanej, przełożonej powódki, decyzja przełożonych o ponownym włączeniu agenta M. P. (1) do zespołu agentów powódki została podjęta bez zgłoszenia i konsultacji z Biurem (...) co do możliwości zaistnienia konfliktu interesów, choć jak wskazują pozwane w apelacji obowiązek taki obejmował wszystkich pracowników w tym również przełożonych powódki. W tej sytuacji, podana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Powódka w okolicznościach niniejszej sprawy, mając na względzie zaistniały konflikt pomiędzy powódką a przełożoną, w związku z odmową przejścia na własną działalność gospodarczą, następnie zgłoszeniem mobbingu, ma wrażenie, że powyższa sytuacja dotycząca włączenia M. P. (1) do jej zespołu, mimo również faktu, że agent wypowiedział umowę, miała na celu sprowokowanie sytuacji, które w przyszłości mogłyby być użyte jako pozorne przyczyny wypowiedzenia umowy powódce. Takie zachowanie pracodawcy nie może być akceptowane.

Co do przyczyny zawartej w pkt. 2 wypowiedzenia, to Sąd I Instancji prawidłowo uznał, że powódce nie można zarzucić niedopełnienia obowiązku rozwiązania umowy z agentem M. P. (1). Jak wynika z zeznań zarówno świadków powołanych przez powódkę, jak i świadków pozwanej, to agent sam złożył wypowiedzenie umowy o współpracy z pozwanymi. Wypowiedzenie to zostało złożone ówczesnemu Kierownikowi zespołu D. Ź., do którego należał agent i to ten kierownik miał obowiązek zainicjowania procedury rozwiązania umowy i taką procedurę zainicjował przesyłając dokumenty do właściwej komórki wsparcia, która jak wynika z zeznań świadków, przygotowywała dokumenty do

rozwiązania umowy, a decyzję w tym zakresie podejmowali przełożeni powódki. Fakt, jak podają w apelacji pozwani, że powódka posiadała w pełnomocnictwie upoważnienie do rozwiązania umowy, nie ma znaczenia w okolicznościach niniejszej sprawy, gdyż procedurę zainicjował ówczesny kierownik agenta i była ona do samego końca procedowana przez właściwą komórkę wsparcia, aż do jej rozwiązania. Jak wynika z materiału dowodowego powódka otrzymała informację o rozwiązaniu umowy w dniu 6 grudnia 2022r. Powołane przez pozwanych w apelacji, szczerkowo zeznania świadka M. P. (2), są przedstawiane częściowo, wyrwane z całości zeznań tego świadka, które w części są niespójne. Świadek raz zeznaje, że procedurę wszczęła inny kierownik, w którego zespole pozostawał agent M. P. (1) i on przekazał dokumenty do komórki wsparcia, która przygotowuje rozwiązanie umowy i zajmuje się rozwiązaniem umowy, potem wskazuje, że wówczas była inna procedura, wskazuje, że to jej komórka wsparcia przygotowywała rozwiązanie umowy, a następnie podaje, że wniosek powinna złożyć powódka. Jednocześnie świadek M. P. (2) zeznała (zaznania 02.20.57), że „wszystkie dokumenty, które są potrzebne są procesowane przez specjalistę wsparcia mojego, ale umowę przygotowuje nam biuro, które nam przesyła tę umowę już przygotowaną i my wysyłamy do kierownika lub menadżera sprzedaży, który ma obowiązek to wypowiedzenie wręczyć.” W okolicznościach niniejszej sprawy, potwierdzenie wygaśnięcia umowy z agentem M. P. (1) podpisał w dniu 06.12.2022r. specjalista do spraw wsparcia sprzedaży majątkowej. Skoro właściwy menadżer/kierownik agentów, pod którego podlegał agent M. P. (1) w chwili wypowiedzenia, zainicjował procedurę rozwiązania umowy i przesłał dokumenty do właściwej komórki, to w jaki sposób miała to zrobić powódka, skoro w chwili wypowiedzenia przez agenta umowy nie była jego kierownikiem, a procedura już została rozpoczęta. Zeznania świadka M. P. (6) w tym zakresie pokrywają się z zeznaniami świadka B. G. (1), która wskazała, że dokumenty dotyczące wypowiedzenia umowy przez agenta M. P. (1) przekazała jego ówczesny kierownik D. Ż., w październiku 2022r. i dalej przekazano je do komórki wsparcia (zeznania 01:04:18) Świadek M. P. (2) wskazała, że przypadku agenta na dzień 30.09.2022r. rozwiązaniem umowy zajmowała się komórka wsparcia Pani B. G. (1). (zeznania 2:26:19), potem wskazała, że była to jej komórka wsparcia. Wbrew twierdzeniom apelacji, z zeznań M. P. (2) i z zeznań B. G. (1), w okolicznościach niniejszej sprawy wynika jednoznacznie, że po wypowiedzeniu umowy przez agenta M. P. (1), dokumenty zostały przesłane do komórki wsparcia przez ówczesnego kierownika i dalej procedowane były przez tą komórkę, aż do rozwiązania. W tej sytuacji, jak słusznie uznał Sąd I Instancji, nie można postawić powódce zarzutu wskazanego w pkt. 2 wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wskazano powyżej, proces rozwiązania umowy z agentem został zainicjowany przez ówczesnego kierownika agenta i to on powinien fakt ten odnotować w systemie i podjąć kroki w celu ograniczenia dostępu agenta. Również zespół wsparcia mógł nadawać i odbierać agentowi uprawnienia dostępu do systemu. Skoro więc zespół dostał informację o rozpoczęciu procedury rozwiązania umowy mógł dokonać zablokowania dostępu dla agenta. Pozostaje też nadal aktualne pytanie, że skoro M. P. (6) jako przełożony powódki, wiedziała o relacjach powódki z M. P. (1) i miała wiedzę, że jej przełożona A. C. (2) uważała za niedopuszczalne pozostawianie agenta M. P. (1) w zespole powódki, a jak sama przyznała w zeznaniach (zeznania 2:20:57) to jej zespół wsparcia procedował rozwiązanie umowy z tym agentem, to czemu nie objęła tego agenta bezpośrednim nadzorem? Fakt, że powódka przesłała wniosek o zniżkę incydentalną dla agenta, nie przesądza o tym, że współpracowała z agentem, a przesłanie wniosków następowało systemowo i dotyczyło wielu agentów. W żaden sposób w toku postępowania nie udowodniono tego, że powódka faworyzowała agenta M. P. (1), tym bardziej, że po wypowiedzeniu umowy nie miała z agentem kontaktu, a agent zaprzestał faktycznej współpracy z pozwanymi, a przed wypowiedzeniem agent M. P. nie był w zespole powódki i z nim nie współpracowała. (W tym miejscu, powódka podnosi, że twierdzenie zawarte w apelacji dotyczące odległości między miejscem zamieszkania powódki, a M. P. (1) jest nieprawdziwe. Wbrew twierdzeniom pełnomocnika taka informacja nie jest zawarta pozwie. Powódka mieszka w odległości blisko 60 km od swojego pasierba, a nie ja podaje pełnomocnik pozwanej 14 km) Również, w żaden sposób nie udowodniono, że inni agenci składali skargi dotyczące rozpoczęcia współpracy z M. P. (1), jest tym bardziej nielogiczne twierdzenie w sytuacji, kiedy agent M. P. (1) zaprzestał współpracy w pozwanymi. Poza tym, co ma istotne znaczenie wskutek reorganizacji w zakładzie pozwanych zmiany systemu, jak zeznali również świadkowie pozwanej największej tego typu reorganizacji, zaistniały problemy z właściwym działaniem systemów, w tym z monitorowaniem agentów i ich działań. Okoliczność ta jest bezsporna i dotyczyła nie tylko utrudnień w pracy powódki ale też innych menadżerów i kierowników, co potwierdziły zeznania świadka K. Z.. Mając na względzie fakt, iż jak zeznała świadek A. C. (2) (03:08.16), pozwane spółki od 01.10.2022r., przesły największą w historii reorganizację. Były to zmiany w zakresie struktur, przesunięcia zespołów, zmiany systemów obsługujących, pojawiły się problemy z możliwością wykonywania przez menadżerów i kierowników zespołu weryfikacji portfeli agentów, jak też brak było

jasno sprecyzowanych zakresów obowiązków. Ta okoliczność wynika nie tylko z zeznań powódki, ale też ze stanowiska (...) Związku Zawodowego (...) zawartego w piśmie z dnia 06.03.2022r. i potwierdzonym zeznaniami świadka K. Z.. Za prawidłowo przeprowadzoną reorganizację i wdrożenie systemów oraz ich prawidłowe funkcjonowanie odpowiada pracodawca. W przypadku, jeżeli reorganizacja, niedociągnięcia systemowe, powodują utrudnienia dla pracowników, to za negatywne skutki tych utrudnień, pracodawca nie może obciążać odpowiedzialnością pracownika. Powoływany w apelacji fakt uczestniczenia powódki w naradzie w październiku nie zmienia faktu, że wskutek reorganizacji system nie działał prawidłowo i pracownicy mieli problemy z codziennym funkcjonowaniem systemu i monitorowaniem działań agentów.

Mając powyższe na względzie, również argumentacja podnoszona przez pozwane w apelacji, co do zasadności trzeciej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie może być uznana za zasadną. Powódka, jak zeznała, nie miała możliwości skutecznego monitorowania działań agenta M. P. (1), tym bardziej, że był on przeniesiony z innego zespołu i był już na wypowiedzeniu i faktycznie nie współpracował z pozwanymi i nie kontaktował się z powódką. To co w tym czasie robił M. P. (1), i czy wykorzystywał posiadane informacje dotyczące klientów, które pozyskał wcześniej (nawet nie korzystając z systemu), było już poza możliwościami weryfikacji i kontroli powódki. Jeżeli agent, w okresie wypowiedzenia wykorzystuje wcześniej uzyskane informacje dotyczące klientów, to w tym wypadku pozwani powinni sięgnąć po odpowiednie zapisy dotyczące umowy z agentem co do zachowania poufności i bezpośrednio dochodzić odpowiedzialności od agenta. Jak wskazała w swoich zeznaniach świadek A. C. (3), agent jest zobowiązany do zachowania zasad poufności i nie ma prawa przekazywać danych klientów. Nie można zatem obarczać powódki za zdarzenia, na które nie miała wpływu.

Odnosząc się do wniosków dowodowych zgłoszonych w apelacji, powódka zaznaczyła, że powyższe wnioski są spóźnione. Pozwane nie uprawdopodobniły faktu, że wcześniej dowody te nie były możliwe do powołania, skoro cały czas pozwane nimi dysponowały. Nie można też uznać że potrzeba ich powołania nastąpiła po wydaniu wyroku. Dowody te jak wynika z wniosków dowodowych zawartych w apelacji dotyczą wszystkich tych okoliczności i zarzutów pozwanej które były podnoszone wcześniej. Pozwana już wcześniej wskazywała na okoliczności związane z trudnościami związanymi z działalnością systemów informatycznych i utrudnieniami w monitorowaniu agentów, a związanych z reorganizacją i zmianą systemów w całym zakładzie pozwanej. Okoliczności te były cały czas podnoszone w toku postępowania. Tym samym wniosek o powołanie świadka na okoliczność uczestniczenia w naradzie w październiku 2022r. gdzie omawiano wprowadzenie tych systemów, monitoringach wznowień, oraz dowód z dokumentu w postaci korespondencji z 30.10.2022r. M. P. (2) i wytycznych w nim zawartych, mogły być już powołane na etapie odpowiedzi na pozew a co najmniej przed zakończeniem rozprawy. Poza tym, dowody te nic nie wniosą do sprawy, gdyż sam fakt uczestniczenia powódki w naradzie w końcu października 2022r., gdzie były omawiane nowo wprowadzane systemy, nie świadczy o tym, że nowo wprowadzone systemy działały prawidłowo, a wytyczne wskazane ww. korespondencji e-mailowej w zasadzie na nic nie wskazują, gdyż są tam tylko hasłowo określone tematy narady. Również dowód z zakresu obowiązków na stanowisku Kierownika Sprzedaży Agentów Wyłącznych, jak też dowód z dokumentu pełnomocnictwa udzielonego powódce, dotyczą okoliczności i zarzutów podnoszonych wcześniej i mogły być powołane w toku postępowania, tym bardziej, że dokumenty te też są w aktach osobowych powódki. Również dowód z korespondencji, w której powódka zwraca się z wnioskiem o zgodę na rozwiązanie umowy z agentką, mógł być powołany wcześniej. Jednocześnie dowód ten nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, bowiem nie dotyczy on okoliczności faktycznych związanych z rozwiązaniem umowy z agentem M. P. (1), a nadto jak wykazano w niniejszej sprawie wniosek o rozwiązanie umowy zgłosił Kierownik zespołu, któremu podlegała agent w chwili złożenia wypowiedzenia, co potwierdziła również świadek M. P. (2).

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie może odnieść zamierzonego skutku bowiem sąd pierwszej instancji wydał trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści powołanych przepisów prawnych. Zawarte w apelacji argumenty procesowe i natury prawnomaterialnej są jedynie subiektywnym, polemicznym

stanowiskiem w sprawie, niemającym odniesienia do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego i zastosowanej przez pracodawcę instytucji wypowiedzenia stosunku pracy.

Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby bezpośredni wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych. I tak, należy podkreślić, że sąd przeprowadził prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył i ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Co ważne w sprawie, wywód przeprowadzony przez sąd pierwszej instancji co do tego, jakie znaczenie nadać zaprezentowanym przez strony dowodom przydatnym do oceny faktycznej i prawnej żądania i jakie z tych dowodów wyprowadzić wnioski, jest co prawda lakoniczny i oszczędny, ale za to jest logiczny, wyważony i zwięzły, przeto nie poddaje się krytyce (art. 327⁽¹⁾ § 2 k.p.c.). Zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem Sądu Okręgowego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł. Co istotne w sprawie, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115). W odniesieniu do powyższego, w ocenie sądu odwoławczego, pozwane nie zdołały wykazać, aby sąd I instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., poprzez dokonanie istotnych ustaleń w sposób sprzeczny z treścią zebranego materiału dowodowego. Przy czym, na potrzeby rozstrzygnięcia, Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego nie uwzględnił wszystkich zaofiarowanych przez pozwane dowodów. Powyższe wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ostatecznie, zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew zarzutom apelacji, w granicach zaskarżenia, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, przede wszystkim wystarczające, a wyprowadzone z nich wnioski nie budzą zastrzeżeń. W konsekwencji, ustalenia te sąd odwoławczy podziela i przyjmuje za własne, zatem nie powiela (podobnie Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 20 stycznia 2010 r., II PK 178/09, LEX nr 577829; 14 maja 2010 r., II CSK 545/09, LEX nr 602684; 27 kwietnia 2010 r., II PK 312/09, LEX nr 602700; 8 października 1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999 Nr 3, poz. 60). W kontekście powyższego, zarzut naruszenia art. 327⁽¹⁾ § 1 pkt 1 k.p.c. w nawiązaniu do art. 233 § 1 k.p.c., przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia zaskarżonego orzeczenia polegające na niewskazaniu dowodów, którym sąd dał wiarę i którym wiary odmówił, nie zasługuje na akceptację. Ww. przepis wskazuje na konieczne elementy uzasadnienia. Na gruncie tej normy przyjmuje się, że konstrukcja uzasadnienia składa się z trzech części, tj. tzw. części historycznej (opisowej), przytoczenia ustalonego stanu faktycznego oraz z wywodu prawnego. Sąd jest zobowiązany do wyjaśnienia motywów podjętego rozstrzygnięcia w sposób umożliwiający przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Jeśli uzasadnienie nie zawiera wskazania podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności oraz mocy dowodowej lub wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów - prawa, wówczas orzeczenie może podlegać uchyleniu z przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2007r., V CSK 115/07, MP 2007 nr 17, s. 930). W ciągle aktualnym orzecznictwie zgodnie wskazuje się, że zarzut naruszenia art. 328§2 k.p.c., obecnie art. 327⁽¹⁾ § 1 k.p.c., jest usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia uniemożliwia całkowicie dokonanie oceny toku wywodu sądu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009r., 1 UK 129/09, LEX

nr 558286, postanowienie z dnia 21 listopada 200 r., J CKN 185/01, LEX nr 52726, wyrok z dnia 8 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LBX nr 109420, wyrok z dnia 5 października 2005 r., I UK 49/05, MP 2006 nr 4. s. 214). W niniejszej sprawie, odnośnie ustaleń i dokonanej oceny w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę za wypowiedzeniem, taka sytuacja nie zachodzi. Zdaniem Sądu Okręgowego, lektura uzasadnienia orzeczenia umożliwia dokonanie pełnej oceny toku wyводу sądu pierwszej instancji, który doprowadził do wydania takiego orzeczenia w tej materii.

Mając na uwadze mnogość zarzutów formalnych, ujętych w różnych konfiguracjach procesowych, należy również zaakcentować, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w graniach apelacji, w graniach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania (art. 378 § 1 k.p.c.). Stosując zasady przyjętego modelu apelacji pełnej cum beneficio novorum, obowiązkiem sądu odwoławczego nie jest rozpoznanie samej apelacji lecz ponowne merytoryczne rozpoznanie sprawy w granicach zaskarżenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 lutego 2017 r., I ACa 1268/16, LEX nr 2289452). Jednakże, zarówno judykatura, jak i doktryna zgodnie uznaje, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji nie wynika konieczność osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego podniesionego argumentu. Za wystarczające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6). Orzecznictwo Sądu Najwyższego stoi na stanowisku, iż sąd rozpoznający apelację powinien się odnieść tylko do wszystkich tych zdarzeń i zarzutów zgłoszonych w postępowaniu apelacyjnym, które mogłyby spowodować skutki materialnoprawne (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 314/11, LEX nr 1130158). Z powyższego wynika, iż sąd drugiej instancji nie musi kazuistycznie odnosić się do każdego z zarzutów apelacji lecz wystarczającym jest zbiorcze odniesienie się do najważniejszych ich motywów. W ocenie sądu odwoławczego, nie miało również miejsca przekroczenie zasady swobodnej oceny materiału dowodowego polegające na jego wybiórczej ocenie oraz pominięciu dowodów potwierdzających stanowisko pozwanych, co miało doprowadzić do wyprowadzenia przez sąd I instancji błędnych wniosków i ustaleń faktycznych.

Po tych ogólnych rozważaniach co do reguł oceny dowodów stwierdzić należy, że sąd pierwszej instancji wystarczająco zebrał i poprawnie rozważył wszystkie dowody oraz ocenił je w sposób nienaruszający swobodnej oceny dowodów, uwzględniając w ramach tejże oceny zasady logiki i doświadczenia życiowego. Wobec tego, nie sposób jest podważać adekwatności dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń do treści przeprowadzonych dowodów. Zatem, argumentacja pozwanych polega jedynie na przypisaniu poszczególnym okolicznościom znaczenia, które nie wynikają z materiału dowodowego. Pozwane, wbrew faktom, próbują przedstawić własną, oderwaną od ustaleń faktycznych ocenę. W kwestii przesłanek wypowiedzenia powódce umów o pracę, jak słusznie przyjął to sąd I Instancji, powódka, dokonując wypełnienia dokumentów rekrutacji nie wprowadziła przełożonych w błąd co do relacji łączących ją z M. P. (1). Istotne są w tym zakresie zeznania świadka B. G. (3), która będąc Kierownikiem zespołu wsparcia, która analizowała rekrutację i dokumenty kandydatów, również pod względem przeciwwskazań do zawarcia umowy. Ww. wskazała, że wypełnienie dokumentu tzw. formatki przez powódkę nie wprowadzało w błąd. Świadek wyraźnie przyznał, że w praktyce stosowanej w zakładach pozwanych pojęcie „osoby spokrewnionej” nie obejmowało relacji macocha - pasierb. Pozwane nie przedstawiły dowodów, że przełożony pozwanej nie znał relacji pomiędzy nią a agentem M. P. (1), a z zeznań świadków i powódki wynika, że wiedza ta była znana innym pracownikom i jej przełożonym. Powódka zeznała, że informowała o tym ówczesnego dyrektora sprzedaży. Pozwane natomiast nie wykazały, iż powódka ukrywała ten fakt i wprowadzała w błąd przełożonych, a taką przyczynę pozwani pracodawcy podali w uzasadnieniu wypowiedzenia umów o pracę. W tej sytuacji Sąd I Instancji słusznie uznał, iż w takich okolicznościach faktycznych nie można uznać za zasadną przyczynę zawartej w pkt. 1 wypowiedzeń umów o pracę powódce. Przełożeni powódki przez ponad półtora roku, mając wiedzę o relacjach między powódką a agentem M. P. (1) uznawali, że nie zachodzi konflikt interesów, to trudno przypisywać powódce, że nie zgłosiła rzekomego konfliktu interesów do Biura (...), skoro była przekonana, że taki konflikt nie istnieje. Słusznie wskazał, Sąd I Instancji, że ani w uzasadnieniu wypowiedzeń umów ani w trakcie postępowania pozwane nie wykazały i nie udowodniły, czy relacje powódki z agentem M. P. (1) wywołały szkodę interesom klientów i na czym, w tych okolicznościach konkretnej sprawy, miałyby polegać istotne ryzyko wyrządzenia szkody interesom klientów, co jak wskazano w wypowiedzeniu umów o pracę, było

przyczyną wypowiedzenia. Pozwani obecnie próbują budować zupełnie nową argumentację, interpretację zapisów wypowiedzenia oraz wskazywać według własnej oceny przyczyny wypowiedzenia w oderwaniu od wskazanych w uzasadnieniu wypowiedzeń. Sąd I Instancji słusznie zatem dokonał analizy stanu faktycznego i jego oceny, adekwatnie do rzeczywistych, podanych powódce przyczyn wypowiedzenia umów o pracę. Wszelka przedstawiona przez pozwane w apelacji argumentacja, interpretacja zapisów dokumentów, takich jak powoływane Zasady zarządzania konfliktem, Regulaminy pracy, stoi w sprzeczności z działaniami samych pozwanych i w okolicznościach niniejszej sprawy traci zupełnie na znaczeniu. Kwestia relacji powódki z M. P. (1) i zaistnienia konfliktu interesów, jak też braku zaufania co do nadzoru powódki nad pracą agenta M. P. (1), według zeznającej świadek A. C. (3) była powodem wyłączenia agenta M. P. (1) z zespołu agentów powódki lipcu 2022r. Jak zeznała świadek taka sytuacja była niedopuszczalna. Przełożeni powódki nie widzieli w tej sytuacji przyczyny wypowiedzenia. Mimo jednak istnienia konfliktu interesów, w październiku 2022r. przełożeni powódki, ponownie włączyli agenta M. P. (1) do jej zespołu. Jak wynika z zeznań świadków pozwanej, przełożonej powódki, decyzja przełożonych o ponownym włączeniu agenta M. P. (1) do zespołu agentów powódki została podjęta bez zgłoszenia i konsultacji z Biurem (...) co do możliwości zaistnienia konfliktu interesów, choć jak wskazują pozwane w apelacji obowiązek taki obejmował wszystkich pracowników w tym również przełożonych powódki. W tej sytuacji, podana przyczyna wypowiedzenia jest pozorna. Co do przyczyny zawartej w pkt. 2 wypowiedzenia, to sąd I Instancji prawidłowo uznał, że powódce nie można zarzucić niedopełnienia obowiązku rozwiązania umowy z agentem M. P. (1). Jak wynika z zeznań zarówno świadków powołanych przez powódkę, jak i świadków pozwanej, to agent sam złożył wypowiedzenie umowy o współpracy z pozwanymi. Wypowiedzenie to zostało złożone ówczesnemu Kierownikowi zespołu D. Ż., do którego należał agent i to ten kierownik miał obowiązek zainicjowania procedury rozwiązania umowy i taką procedurę zainicjował przesyłając dokumenty do właściwej komórki wsparcia, która jak wynika z zeznań świadków, przygotowywała dokumenty do rozwiązania umowy, a decyzję w tym zakresie podejmowali przełożeni powódki. Fakt, jak podają w apelacji pozwani, że powódka posiadała w pełnomocnictwie upoważnienie do rozwiązania umowy, nie ma znaczenia w okolicznościach niniejszej sprawy, gdyż procedurę zainicjował ówczesny kierownik agenta i była ona do samego końca procedowana przez właściwą komórkę wsparcia, aż do jej rozwiązania. Jak wynika z materiału dowodowego, powódka otrzymała informację o rozwiązaniu umowy w dniu 6 grudnia 2022r. Powołane przez pozwanych w apelacji, szczerkowo zeznania świadka M. P. (2), są przedstawiane częściowo, wyrwane z całości zeznań tego świadka, które w części są niespójne. Świadek raz zeznaje, że procedurę wszczęła inny kierownik, w którego zespole pozostawał agent M. P. (1) i on przekazał dokumenty do komórki wsparcia, która przygotowuje rozwiązanie umowy i zajmuje się rozwiązaniem umowy, potem wskazuje, że wówczas była inna procedura, wskazuje, że to jej komórka wsparcia przygotowywała rozwiązanie umowy, a następnie podaje, że wniosek powinna złożyć powódka. Jednocześnie świadek M. P. (2) zeznała (zaznania 02.20.57), że „wszystkie dokumenty, które są potrzebne są procesowane przez specjalistę wsparcia mojego, ale umowę przygotowuje nam biuro, które nam przesyła tą umowę już przygotowaną i my wysyłamy do kierownika lub menadżera sprzedaży, który ma obowiązek to wypowiedzenie wręczyć.” W okolicznościach niniejszej sprawy, potwierdzenie wygaśnięcia umowy z agentem M. P. (1) podpisał w dniu 06.12.2022r. specjalista do spraw wsparcia sprzedaży majątkowej. Skoro właściwy menadżer/kierownik agentów, pod którego podlegał agent M. P. (1) w chwili wypowiedzenia, zainicjował procedurę rozwiązania umowy i przesłał dokumenty do właściwej komórki, to w jaki sposób miała to zrobić powódka, skoro w chwili wypowiedzenia przez agenta umowy nie była jego kierownikiem, a procedura już została rozpoczęta. Zeznania świadka M. P. (6) w tym zakresie pokrywają się z zeznaniami świadka B. G. (1), która wskazała, że dokumenty dotyczące wypowiedzenia umowy przez agenta M. P. (1) przekazała jego ówczesny kierownik D. Ż., w październiku 2022r. i dalej przekazano je do komórki wsparcia (zeznania 01:04:18) Świadek M. P. (2) wskazała, że przypadku agenta na dzień 30.09.2022r. rozwiązaniem umowy zajmowała się komórka wsparcia Pani B. G. (1). (zeznania 2:26:19), potem wskazała, że była to jej komórka wsparcia. Wbrew twierdzeniom apelacji, z zeznań M. P. (2) i z zeznań B. G. (1), w okolicznościach niniejszej sprawy wynika jednoznacznie, że po wypowiedzeniu umowy przez agenta M. P. (1), dokumenty zostały przesłane do komórki wsparcia przez ówczesnego kierownika i dalej procedowane były przez tą komórkę, aż do rozwiązania. W tej sytuacji, jak słusznie uznał Sąd I Instancji, nie można postawić powódce zarzutu wskazanego w pkt. 2 wypowiedzenia umowy o pracę. Jak wskazano powyżej, proces rozwiązania umowy z agentem został zainicjowany przez ówczesnego kierownika agenta i to on powinien fakt ten odnotować w systemie i podjąć kroki w celu ograniczenia dostępu agenta. Również zespół wsparcia mógł nadawać i odbierać agentowi uprawnienia dostępu do systemu. Skoro więc zespół dostał informację o rozpoczęciu procedury rozwiązania umowy

mógł dokonać zablokowania dostępu dla agenta. Fakt, że powódka przesłała wniosek o zniżkę incydentalną dla agenta, nie przesądza o tym, że współpracowała z agentem, a przesłanie wniosków następowało systemowo i dotyczyło wielu agentów. W żaden sposób w toku postępowania nie udowodniono tego, że powódka faworyzowała agenta M. P. (1), tym bardziej, że po wypowiedzeniu umowy nie miała z agentem kontaktu, a agent zaprzestał faktycznej współpracy z pozwanymi. Przed wypowiedzeniem agent M. P. nie był w zespole powódki i z nim nie współpracowała. Również, w żaden sposób nie udowodniono, że inni agenci składali skargi dotyczące rozpoczęcia współpracy z M. P. (1), jest tym bardziej nielogiczne twierdzenie w sytuacji, kiedy agent M. P. (1) zaprzestał współpracy w pozwanych. Poza tym, co ma istotne znaczenie wskutek reorganizacji w zakładzie pozwanych zmiany systemu, jak zeznali również świadkowie pozwanej największej tego typu reorganizacji, zaistniały problemy z właściwym działaniem systemów, w tym z monitorowaniem agentów i ich działań. Okoliczność ta jest bezsporna i dotyczyła nie tylko utrudnień w pracy powódki ale też innych menadżerów i kierowników, co potwierdziły zeznania świadka K. Z.. Mając na względzie fakt, iż jak zeznała świadek A. C. (2) (03:08.16), pozwane spółki od 01.10.2022r., przeszły największą w historii reorganizację. Były to zmiany w zakresie struktur, przesunięcia zespołów, zmiany systemów obsługujących, pojawiły się problemy z możliwością wykonywania przez menadżerów i kierowników zespołu weryfikacji portfeli agentów, jak też brak było jasno sprecyzowanych zakresów obowiązków. Ta okoliczność wynika nie tylko z zeznań powódki, ale też ze stanowiska (...) Związku Zawodowego (...) zawartego w piśmie z dnia 06.03.2022r. i potwierdzonym zeznaniami świadka K. Z.. Za prawidłowo przeprowadzoną reorganizację i wdrożenie systemów oraz ich prawidłowe funkcjonowanie odpowiada pracodawca. W przypadku, jeżeli reorganizacja, niedociągnięcia systemowe, powodują utrudnienia dla pracowników, to za negatywne skutki tych utrudnień, pracodawca nie może obciążać odpowiedzialnością pracownika. Powoływany w apelacji fakt uczestniczenia powódki w naradzie w październiku nie zmienia faktu, że wskutek reorganizacji system nie działał prawidłowo i pracownicy mieli problemy z codziennym funkcjonowaniem systemu i monitorowaniem działań agentów. Mając powyższe na względzie, również argumentacja podnoszona przez pozwane w apelacji, co do zasadności trzeciej przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę nie może być uznana za zasadną. Powódka, jak zeznała, nie miała możliwości skutecznego monitorowania działań agenta M. P. (1), tym bardziej, że był on przeniesiony z innego zespołu i był już na wypowiedzeniu i faktycznie nie współpracował z pozwanymi i nie kontaktował się z powódką. To co w tym czasie robił M. P. (1), i czy wykorzystywał posiadane informacje dotyczące klientów, które pozyskał wcześniej (nawet nie korzystając z systemu), było już poza możliwościami weryfikacji i kontroli powódki. Jeżeli agent, w okresie wypowiedzenia wykorzystuje wcześniej uzyskane informacje dotyczące klientów, to w tym wypadku pozwani powinni sięgnąć po odpowiednie zapisy dotyczące umowy z agentem co do zachowania poufności i bezpośrednio dochodzić odpowiedzialności od agenta. Jak wskazała w swoich zeznaniach świadek A. C. (3), agent jest zobowiązany do zachowania zasad poufności i nie ma prawa przekazywać danych klientów. Nie można zatem obarczać powódki za zdarzenia, na które nie miała wpływu.

W konsekwencji należy uznać, że brak jest podstaw do uwzględnienia zgłoszonych w apelacji wniosków dowodowych o dopuszczenie dowodu z dokumentów i z zeznań powołanego w apelacji świadka. Strona nie może skutecznie żądać ponowienia lub uzupełnienia dowodu w postępowaniu apelacyjnym tylko dlatego, że spodziewała się korzystnej dla siebie oceny tego dowodu przez sąd (zob. wyr. SN z 7.11.1997 r., II CKN 446/97, Legalis). Przepis art. 381 k.p.c., uprawniający do dopuszczenia w postępowaniu apelacyjnym nowych dowodów ma charakter wyjątkowy, nie może być więc interpretowany w sposób rozszerzający (wyr. SN z 13.6.2012 r., II CSK 608/11, Legalis). Z tych to względów, przeprowadzenie żądanych dowodów przez sąd II instancji na podstawie art. 382 k.p.c. na fakty tożsame jak przed sądem pierwszej instancji jest niecelowy, zbędny, również zmierzający do przedłużenia postępowania.

Sąd Okręgowy w pełni podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia, a to z uwagi na naruszenie prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k. p. Na pełną aprobatę zasługuje ocena sądu wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia stosunku pracy. Dodatkowo, należy przytoczyć stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 23 czerwca 2016 roku w sprawie II PK 152/15, LEX nr 2075711, gdzie stwierdzono, że wynikający z art. 30 § 4 k. p. wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie w rozumieniu art. 45 § 1 k. p., gdyż określa granice kognicji sądu rozstrzygającego powstały na tym tle spór. Tak więc, w niniejszej sprawie

sporna była zasadność wypowiedzenia. Przy ocenie tej kwestii podstawowego znaczenia nabiera wyjaśnienie, kiedy wypowiedzenie umowy o pracę powinno być uznane za nieuzasadnione i jakimi kryteriami należy się wówczas kierować, mając na uwadze charakter i funkcje instytucji wypowiedzenia. Treść art. 45 § 1 k. p., w którym określenie „nieuzasadnione” nie zostało uzupełnione żadnym bliższym oznacznikiem, pozwala na twierdzenie, że ustawodawca miał na celu wyeliminowanie wszelkich przypadków wypowiedzenia, które nie miały racjonalnych przesłanek. Za nieuzasadnione, i w konsekwencji bezskuteczne, powinno być zatem uznane wypowiedzenie nieuwarunkowane potrzebami pracodawcy ani okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika (tak W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, str. 133). Dla powyższych celów ustawodawca zawarł w art. 30 § 4 k. p. regulację nakazującą pracodawcy wskazanie przyczyny rozwiązania stosunku pracy i przez to umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy. Co istotne na gruncie niniejszej sprawy, ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiło pracownikowi rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. W konsekwencji, pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k. p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazana przyczyna jest niedostatecznie jasna, konkretna, nieweryfikowalna a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika, co miało miejsce w sprawie. Należy zauważyć, że przepis art. 30 § 4 k. p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ogólny sposób sformułowania podstaw wypowiedzenia umowy o pracę jest akceptowalny jedynie w sytuacji, gdy umożliwia rozeznanie się pracownika co do zasadności zarzutów, przede wszystkim pracownik powinien zdawać sobie sprawę z tego, czego dotyczą zarzuty i z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Nie ulega wątpliwości, że brak zaufania do pracownika, na co również wskazały pozwane, można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Pracodawca może utracić niezbędne z punktu widzenia prawidłowego wykonywania umowy o pracę zaufanie nie tylko wówczas, gdy zasadnie przypisuje mu winę w niedopełnieniu obowiązków, lecz także gdy jego zachowanie jest obiektywnie nieprawidłowe, budzące wątpliwości co do rzetelności postępowania, nawet gdy nie dochodzi do naruszenia obowiązków pracowniczych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538, z dnia 10 sierpnia 2000 r., I PKN 1/00, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 112, z dnia 31 maja 2001 r., I PKN 441/00, OSNP 2003 nr 7, poz. 176 i z dnia 5 marca 1999 r., I PKN 623/98, OSNAPiUS 2000 nr 9, poz. 353). Omawiane możliwości posłużenia się przesłanką utraty zaufania doznają pewnego, acz istotnego ograniczenia w skutecznym jej zastosowaniu. Mianowicie, utrata zaufania musi mieć słuszne, uzasadnione, rzeczywiste, realne i obiektywne podstawy w postaci zachowania czy zaniechania pracownika, co w niniejszej sprawie, w świetle opisanych i omówionych powyżej przesłanek, nie wystąpiło i to z przyczyn wskazanych przez sąd meriti. Należy jeszcze raz podkreślić, że zachowanie powódki, w świetle tak ustalonego stanu faktycznego, treści utraty zaufania, przy zachowaniu jej prawa do sądu, nie może świadczyć o zasadności wypowiedzenia umowy o pracę. Mylnym i nieuzasadnionym wnioskiem jest potraktowanie zachowania powódki jako przyczyny utraty zaufania pracodawcy do postawy pracowniczej powódki. Słusznie pojmowany interes pracodawcy jako dobro tak samo chronione jak dobro pracownicze nie został naruszony. W konkluzji należy stwierdzić, że opisane i prawidłowo ocenione przez sąd pierwszej instancji zachowanie powódki nie stanowią rzeczywistej podstawy do utraty zaufania pracowniczego i tym samym nie mogły być jej przyczyną. Podnieść należy, że pracodawca nie wskazał innych niż omówione w ustaleniach przesłanek utraty zaufania. Należało więc uznać, że przyczyna wypowiedzenia nie została powódce przez stronę pozwaną wykazana w aspekcie zasadności wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Tym samym, wyrok sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, zaś Sąd Okręgowy, na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanych jako niezasadną.

O kosztach postępowania za II instancję Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1, § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 z późniejszymi zmianami).