

Sygn. akt IV P 50/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Karol Kwiatkowski
Ławnicy:	Krystyna Zofia Grzędzińska Stanisław Marek Łobacz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Chmielewska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2017 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa B. O. (1)

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

o przywrócenie do pracy

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powódki B. O. (1) na rzecz (...) Bank (...) S.A. w W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Karol Kwiatkowski

Krystyna Zofia Grzędzińska Stanisław Marek Łobacz

Sygn. akt IV P 50/17

## UZASADNIENIE

Powódka B. O. (1) w pozwie skierowanym przeciwko (...) Bank (...) SA w W., ostatecznie precyzując powództwo domagała się przywrócenia do pracy w pozwanym Banku na poprzednich warunkach pracy i płacy, zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy począwszy od 1 października 2017r. pod warunkiem podjęcia pracy oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż w dniu 09 czerwca 2017 r. pozwany pracodawca złożył powódce oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, zawartej w dniu 14 października 1986 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu, który upłynie z dniem 30 września 2017 r., wskazując, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest negatywna ocena pracy powódki wynikająca z:

1) realizacji zadań indywidualnych, mających wpływ na wynik finansowy Banku poniżej oczekiwań pracodawcy, tj. (...) - 82,12 %, (...) - 75 % i (...) - 75,91 %, w tym niewystarczająca liczba nowo pozyskanych klientów, a wskaźniki te są najniższe w (...)u i zdecydowanie niższe w porównaniu z drugim pracownikiem (...), pracującym na równorzędnym stanowisku,

2) braku poprawy efektywności realizacji zadań pomimo planu naprawczego z dnia 13 listopada 2015 r. oraz wielokrotnie prowadzonych rozmów monitorująco - rozliczających, jak również otrzymanego wsparcia od bezpośrednich przełożonych oraz specjalistów produktywnych wspomagających pracę na zajmowanym stanowisku, przy czym wsparcie bezpośredniego przełożonego, polegające m.in. na zorganizowaniu współpracy ze specjalistami produktywnymi - leasing, faktoring,

3) złej jakości pracy oraz nierzetelności w dostarczaniu kompletnej dokumentacji do CAR,

4) oceny kompetencji poniżej oczekiwań, związanych ze stanowiskiem - w wyniku przeprowadzonej w 2016 r. i 2017 r. oceny okresowej (...) i uzyskania przez powódkę oceny poniżej oczekiwań w zakresie kompetencji (wyniki ocen są identyczne w roku 2016 oraz 2017), a w tym orientacja na cele: luka - 1 a wymagany poziom 3, ocena na poziomie 2 oraz efekty pracy: luka - 2 a wymagany poziom 3, ocena na poziomie 1.

Ponadto, pozwany pracodawca wskazał, że utrzymująca się niska efektywność pracy i osiągnięte wyniki oraz brak poprawy efektywności realizacji zadań są przejawem postawy niezgodnej z oczekiwaniami pracodawcy.

Po zapoznaniu się z oświadczeniem pozwanego pracodawcy, powódka oświadczyła, iż nie wie i nie rozumie, z jakiego powodu pozwany pracodawca złożył jej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zdaniem powódki, pozwany pracodawca nie wywiązał się z obowiązku nałożonego art. 30 § 4 k.p., bowiem wskazane w wypowiedzeniu przyczyny mają jedynie stworzyć pozór ich istnienia, są niezrozumiałe dla powódki, jak i nie poddają się weryfikacji, co sprawia, że skarżone wypowiedzenie powódce wiążącej strony umowy o pracę przez pozwanego pracodawcę jest niezgodne z prawem i pozbawione jakiegokolwiek zasadności.

Wprawdzie w wypowiedzeniu pozwany wskazał, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest negatywna ocena pracy powódki wynikająca z niesprostania przez powódkę oczekiwaniom pozwanego pracodawcy oraz jego niezadowolenia z realizacji zadań indywidualnych oraz braku wystarczającej liczby nowo pozyskanych klientów, to przypomnieć należy pozwanemu pracodawcy, że powódkę nie mogą spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej, bowiem powódka nie miała na to wpływu i nie można jej zarzucić niewłaściwego wykonywania obowiązków.

Podkreślić należy, że choć pozwany pracodawca zastosował tryb zwykłego wypowiedzenia, to okoliczność ta nie może usprawiedliwiać niewykonania nadmiernie określonych zadań, jak i to, że wypowiedzenie umowy o pracę nie może wynikać z arbitralnych decyzji pracodawcy, co ma miejsce w realiach niniejszej sprawy.

Wskazała również, iż umowa o pracę nie jest umową rezultatu, a umową starannego działania, przy czym immanentną cechą stosunku pracy jest ryzyko gospodarcze pracodawcy, a więc pracownika nie mogą spotkać sankcje spowodowane nieosiągnięciem rezultatu prowadzonej przez pracodawcę działalności gospodarczej.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Bank polski SA w W. domagał się oddalenia powództwa i zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wskazał, iż prawidłowo złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powódka była zatrudniona na stanowisku doradcy w II (...) Centrum (...). Tak jak wszyscy pracownicy pozwanego, również powódka podlegała systematycznej ocenie. Wyniki tej oceny były negatywne i stąd decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Wbrew twierdzeniom zawartym w pozwie, przyczyny rozwiązania umowy o pracę są konkretne, prawdziwe i istniejące w dacie wypowiedzenia. Pozwany pracodawca podał szerokie uzasadnienie przyczyn

wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Dodatkowo - przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy - pracodawca nie opierał się jedynie na danych z wykonania zadań przez powódkę, lecz przeprowadził analizę realizacji zadań na takim samym stanowisku, jakie zajmuje powódka i w porównywalnych (analogicznych) warunkach i obszarze działania, w którym działa powódka. Wyniki tej analizy były niestety niekorzystne dla powódki. Niestety pojawiały się po stronie powódki bardzo często uchybienia w prawidłowej jakości pracy, która przejawia się, a właściwie wymaga ze strony pracownika, który jest doradcą, bardzo ścisłej współpracy z innymi pracownikami pozwanego, którzy wykonują obowiązki analityków. W celu dokonania prawidłowej analizy ekonomicznej np. wniosku kredytowego przyjętego przez doradcę, analityk musi mieć w odpowiednim terminie kompletną dokumentację. Niestety również na „tym polu” powódka nie realizowała swoich podstawowych obowiązków, a przesyłana dokumentacja do analizy była niekompletna i nie docierała do analityka we właściwym terminie. Pozwany wskazał również, iż przeprowadził przed złożeniem oświadczenia bezwzględnie wymaganą konsultację ze związkami zawodowymi.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

B. O. (1) pozostawała zatrudniona w (...) Bank (...) SA w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony począwszy od dnia 14.10.1986r. kolejno na stanowiskach: kasjer, kontystka, księgowa, starsza księgowa, kontroler rachunkowy, inspektor, inspektor ds. ekonomicznych, inspektor ds. kredytowych, doradca bankowy I stopnia, dyrektor sprzedaży Centrum Korporacyjnego, doradca bankowy III stopnia kierujący zespołem, doradca klienta korporacyjnego w (...) Centrum (...) w B. (starszy doradca), a ostatnio – od dnia 01.01.2017r. na stanowisku doradcy w Północno-Wschodnim (...) Oddziale (...) w B.

/dowód: umowa o pracę k. 2/B, powierzenie obowiązków k. 10/B, k. 18/B, k. 22/B, k. 25/B, 34/B, 46/B, 69/B, 103/B, 116/B, k. 151/B akt osobowych/

B. O. (1) posiada wykształcenie wyższe magisterskie na kierunku administracja oraz ukończyła studia podyplomowe w zakresie rachunkowości.

/dowód: dyplom ukończenia studiów wyższych k. 6/A, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych k. 14/A akt osobowych/

Do obowiązków B. O. na stanowisku doradcy w (...) Centrum (...) należało:

1. Realizacja zadań sprzedażowych i obsługa klienta w zakresie posiadanego portfela, w szczególności:

- 1) realizacja wyznaczonych zadań sprzedażowych, wynikających z planów sprzedaży,
- 2) pozyskiwanie klientów oraz aktywna sprzedaż produktów i poszerzanie zakresu współpracy z klientami, w szczególności poprzez sprzedaż im nowych produktów, w tym za pośrednictwem alternatywnych kanałów dystrybucji,
- 3) rozpoznawanie indywidualnych potrzeb klienta,
- 4) współpraca z analitykiem biznesowym klienta korporacyjnego oraz analitykiem kredytowym klienta korporacyjnego w zakresie wyboru najodpowiedniejszych produktów i usług bankowych, będących w ofercie (...) Banku (...), uwzględniających indywidualne potrzeby klienta i ocenę opłacalności współpracy z klientem,
- 5) współpraca z analitykiem biznesowym klienta korporacyjnego oraz analitykiem kredytowym klienta korporacyjnego w zakresie przygotowywania projektów umów,
- 6) prezentacja oferty i negocjowanie indywidualnych warunków współpracy z klientami rynku korporacyjnego, z uwzględnieniem optymalizacji współpracy z klientem,
- 7) przyjmowanie i weryfikacja wniosków, dokumentacji oraz informacji związanych z obsługą klienta oraz zapewnianie ich kompletności, autentyczności i aktualności,

- 8) stosowanie przyjętych w Banku standardów jakości obsługi klientów,
  - 9) udział w akcjach promocyjnych związanych ze sprzedażą produktów,
  - 10) wykorzystywanie kontaktów biznesowych do pozyskiwania klientów nie obsługiwanych bezpośrednio segmentów oraz klientów rynku detalicznego, przekazywanie ich do obsługi właściwym strukturom Banku,
  - 11) pozyskiwanie od klientów, na etapie monitorowania, dokumentów i informacji na temat sytuacji ekonomiczno-finansowej klienta oraz przyjętych zabezpieczeń na potrzeby oceny ryzyka kredytowego, identyfikacji ekspozycji kredytowych zagrożonych utratą wartości i ustalania wysokości odpisów aktualizujących oraz klasyfikacji ekspozycji kredytowych i ustalania poziomu rezerw celowych,
  - 12) maksymalizacja zysku w zakresie obsługiwanego portfela klientów, przy zachowaniu akceptowalnego poziomu ryzyka Banku,
  - 13) reprezentowanie Banku wobec klientów przydzielonego portfela oraz koordynowanie kontaktów tych klientów z innymi pracownikami Banku albo podmiotów (...) Banku,
  - 14) udział w procesie przygotowywania i uzyskiwania indywidualnych decyzji kredytowych oraz cenowych podejmowanych na odpowiednich szczeblach (...) Banku, w tym prezentacja materiałów na posiedzeniu
2. Bieżące aktualizowanie/uzupełnianie wiedzy oraz pogłębianie znajomości przepisów wewnętrznych Banku. Efektywne samokształcenie i udział w szkoleniach organizowanych i udostępnianych przez pracodawcę.

/dowód: zakres czynności k. 151/B akt osobowych/

Efektywność pracy doradców była oceniana w oparciu o mierzalne wyniki, tj. wynik na działalności biznesowej, liczba pozyskanych klientów zależności od kategorii portfela, siła relacji tj. uproduktywnienie klienta i poziom aktywów, tj. udzielonych kredytów.

/Dowód: zeznania świadków Z. B. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 00:05:48 – 01:19:04, k. 65v-66v, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v/

Pod koniec 2015r. Centrala Banku poinformowała bezpośrednio przełożoną B. E. Ż., iż wprowadza wobec powódki procedurę obserwacji z uwagi na słabe wyniki w zakresie pozyskiwania nowych klientów oraz niewykonanie planu biznesowego Banku. Wówczas E. Ż. opracowała dla B. O. indywidualny plan naprawczy obowiązujący w okresie od 13.11.2015r. do 31.12.2015r. Plan ten zakładał wykonywanie 8 wizyt u klientów tygodniowo, w tym 2 wizyty u klientów potencjalnych wg planu przesłanego do przełożonego w każdy piątek; przygotowanie planu rozwoju rynku do końca 2015r. wraz ze szczegółowymi informacjami o potencjalnym kliencie (obroty, zarząd, właściciele); osiągnięcie MBO na poziomie 85%; osiągnięcie siły relacji na poziomie 100%planu, aktywizacja 1 klienta w świetle przepisów MBO (wynik 10 tys. (...) do końca 2015r.).

/Dowód: zeznania świadków Z. B. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 00:05:48 – 01:19:04, k. 65v-66v, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v, indywidualny plan naprawczy k. 36/

Pomimo podjętych przez E. Ż. z udziałem B. O. (1) czynności aktywizacyjnych plan naprawczy opracowany dla powódki nie został zrealizowany.

/Dowód: zeznania świadków Z. B. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 00:05:48 – 01:19:04, k. 65v-66v, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v, rozliczenie wykonania planu naprawczego k. 37/

Pomimo zwiększenia aktywności B. O. (1) uzyskiwała nadal słabe wyniki w mierzalnych wskaźnikach – wyniku na działalności biznesowej, liczby pozyskanych klientów, siły relacji (uproduktywnienia klienta) i poziomu aktywów (udzielonych kredytów). Portfel pozwanego Banku w S. nadal pozostał o połowę niższy niż u innych doradców w Centrum Regionalnym w B..

W czerwcu 2016r. Pion Relacji z Klientami Korporacyjnymi pozwanego Banku poinformował przełożonych powódki - E. Ż. i Z. B. o tym, iż analiza realizacji celów w czterech poprzedzających miesiącach wyniosła u B. O. (1) poniżej 80% (a ściśle – 78,41%).

/dowód: korespondencja mailowa k. 40/

B. O. (1) w okresie 2016r. -2017r. popełniała również nieprawidłowości przy obsłudze klientów pozwanego banku (nie przygotowywała kompletnej dokumentacji we właściwym terminie, informowała klienta o wewnętrznej ocenie sporządzonej o nim przez Bank).

/Dowód: zeznania świadków Z. B. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 00:05:48 – 01:19:04, k. 65v-66v, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v, korespondencja mailowa k. 41-57/

W dniu 7 czerwca 2017r. (środa) w siedzibie (...) pozwanego Banku w B. E. Ż. w obecności T. B. poinformowała B. O. (1) o tym, iż podjęto decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę ze względu na niezadowolające efekty pracy. Jednocześnie z uwagi na wieloletni staż pracy zaproponowała powódce rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w dwóch wariantach. W trakcie tego spotkania B. O. (1) wskazując na pogorszenie stanu zdrowia nie odniosła się do żadnej z propozycji rozwiązania stosunku pracy. Z siedziby (...) w B. została odwieziona karetką pogotowia na (...) celem przeprowadzenia badań, a następnie wróciła do miejsca zamieszkania w S.. E. Ż. poprosiła B. O. o poinformowanie jej o podjętej decyzji w sprawie propozycji rozwiązania stosunku pracy do dnia 9 czerwca 2017r. (piątek). B. O. (3) w wyznaczonym terminie nie zdecydowała się jednak na żaden z proponowanych wariantów. Dlatego też w dniu 14 czerwca 2017r. E. Ż. nadała drogą pocztową oświadczenie pracodawcy z dnia 5.06.2017r. o rozwiązaniu z B. O. (1) umowy o pracę za wypowiedzeniem, z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 30.09.2017r. Pismo to B. O. (1) odebrała w dniu 16.06.2017r.

/dowód: wniosek w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 26.05.2017r. k. 1/C akt osobowych, notatka służbowa z dnia 8.06.2017r. k. 4/C akt osobowych, potwierdzenie odbioru k. 6/C akt osobowych, zeznanie świadka E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v/

Zgodnie z treścią wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 5.06.2017r., przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest negatywna ocena pracy powódki wynikająca z:

- 1) realizacji zadań indywidualnych, mających wpływ na wynik finansowy Banku poniżej oczekiwań pracodawcy, tj. (...) - 82,12 %, (...) - 75 %, (...) - 75,91 %, w tym niewystarczająca liczba nowo pozyskanych klientów. Wskaźniki te są najniższe w (...)u i zdecydowanie niższe w porównaniu z drugim pracownikiem (...), pracującym na równorzędnym stanowisku poza B.,
- 2) braku poprawy efektywności realizacji zadań pomimo planu naprawczego z dnia 13 listopada 2015 r. oraz wielokrotnie prowadzonych rozmów monitorująco - rozliczających, jak również otrzymanego wsparcia od bezpośrednich przełożonych oraz specjalistów produktywnych wspomagających pracę na zajmowanym stanowisku. Wsparcie bezpośredniego przełożonego, polegające m.in. na zorganizowaniu współpracy ze specjalistami produktywnymi - leasing, faktoring,
- 3) złej jakości pracy oraz nierzetelności w dostarczaniu kompletnej dokumentacji do CAR,

4) oceny kompetencji poniżej oczekiwań, związanych ze stanowiskiem - w wyniku przeprowadzonej w 2016 r. i 2017 r. oceny okresowej (...) i uzyskania przez powódkę oceny poniżej oczekiwań w zakresie kompetencji (wyniki ocen są identyczne w roku 2016 oraz 2017), a w tym orientacja na cele: luka - 1 a wymagany poziom 3, ocena na poziomie 2 oraz efekty pracy: luka - 2 a wymagany poziom 3, ocena na poziomie 1.

Ponadto, pozwany pracodawca wskazał, że utrzymująca się niska efektywność pracy i osiągnięte wyniki oraz brak poprawy efektywności realizacji zadań są przejawem postawy niezgodnej z oczekiwaniami pracodawcy.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 3/C akt osobowych/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Uprawnienia pracownika w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nie określony za wypowiedzeniem określa art. 45 k.p. Stosownie do jego treści w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Uprawnienie wynikające z w/w przepisu kodeksu pracy przysługuje pracownikowi zarówno wtedy, gdy wskazana w wypowiedzeniu przyczyna jest niezasadna, niejasna, niedostatecznie konkretna i niezrozumiała dla pracownika, jak i wówczas gdy przyczyna ta jest pozorna, tzn. nierzeczywista i nieprawdziwa.

Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się za nieuzasadnione, jeżeli nie jest podyktowane potrzebami pracodawcy ani niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków, jego nielojalnością czy zachowaniem podważającym zaufanie do jego osoby, a wynika jedynie z arbitralnych decyzji i subiektywnych uprzedzeń podmiotu dokonującego zwolnienia (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13.02.2014 r., I PK 254/13). Zawsze ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy w tym trybie powinna być dokonywana z uwzględnieniem słuszych interesów obydwu stron oraz celu, treści i sposobu realizacji tego stosunku.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że art. 30 § 4 KP objęte jest zachowanie przez pracodawcę formalnego wymagania wskazania przyczyny wypowiedzenia, która - w jego przekonaniu - wypowiedzenie to uzasadnia. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednak z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 KP jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu. Pracodawca nie wywiązuje się zatem z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo gdy jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. O ile wypowiedzenie umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, a ściślej - art. 30 § 4 KP, o tyle wypowiedzenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i poddającym się weryfikacji sądowej podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za bezzasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie nieuzasadnione. Przepis art. 45 § 1 KP pozwala zatem na uznanie nieskuteczności zarówno wypowiedzenia dokonanego z naruszeniem formalnego wymagania określonego w art. 30 § 4 KP, jak i wypowiedzenia, w którym pracodawca, podając przyczynę wypowiedzenia, nie naruszył wskazanego przepisu, lecz była ona niewystarczająca, aby uzasadniać wypowiedzenie, bądź okazała się nieistniejąca (nieprawdziwa, nierzeczywista) i z tego względu nieuzasadniająca wypowiedzenia. W związku z tym, mimo że związek wskazanej przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia z oceną jego zasadności jest oczywisty, gdyż ta ostatnia powinna być dokonywana w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, to ocena zasadności wypowiedzenia nie mieści się w płaszczyźnie art. 30 § 4 KP (por. wyroki z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 127 oraz z dnia 1 kwietnia 2014 r., I PK 244/13, i powołane w nich wcześniejsze orzeczenia).

Wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny wypowiedzenia powódce umowy o pracę zostały sformułowane w sposób dostatecznie jasny i konkretny, spełniający wymagania co do jego formy w zakresie określonym w art. 30 § 4 KP. Natomiast to, czy okoliczności te istotnie uzasadniały dokonanie wypowiedzenia (były rzeczywiste i wystarczające), stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 KP (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09).

Jednocześnie podkreśla się, że uznanie wypowiedzenia umowy za zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy nie oznacza przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę. Ocena, czy dana przyczyna uzasadnia wypowiedzenie nie może przy tym ograniczać się do oceny wyizolowanego zdarzenia lub zachowania. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę powinna być bowiem rozważana z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i z poszanowaniem interesów pracownika sumiennie i starannie wykonującego obowiązki pracownicze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 maja 2016 r., I PK 155/15, i powołane w nim orzecznictwo).

W ocenie Sądu, uzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 KP jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce, która - jak wynika z ustaleń, po okresie blisko 30 lat nienaganej pracy u strony pozwanej, w ostatnich 2 latach jako jedyny z doradców (...) w B. aktualnie nie osiągała wymaganej przez niego 80 procentowej efektywności pracy mierzonej wynikiem sprzedaży, uzyskując w latach 2015-2016 wynik poniżej ustalonej przez pracodawcę normy. Ponadto pracodawca miał wobec powódki uzasadnione zastrzeżenia co do jakości jej pracy.

Okoliczności te wynikają przede wszystkim z zeznań bezpośrednich przełożonych powódki: Z. B. (protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 00:05:48 – 01:19:04, k. 65v-66v, E. Ż. – protokół skrócony rozprawy z dnia 18.10.2017r. czas: 01:19:40 – 02:30:24, k. 66v-67v). Świadkowie ci potwierdzili, iż rynek (...) ma status portfela brązowego, co oznacza, iż doradca tu zatrudniony ma obowiązek budować portfel klientów, przy czym do pozyskania na tym terenie jest 46 klientów korporacyjnych. Pomimo tego powódka B. O. (1) miała trudność w umawianiu się z klientami, chodziła „od bramy do bramy”, co w ocenie przełożonych dyskwalifikowało ją jako doradcę. Co więcej – klienci korporacyjni nie obsługiwani dotychczas przez pozwanego Bank na rynku (...) nie słyszeli o powódce, co wskazuje, iż rzeczywiście nie angażowała się ona w pozyskiwaniu nowych klientów. Taka postawa powódki powodowała, iż porównywalny doradca banku w W. Mazowieckiem - gdzie jest rynek o potencjale niższym o 50% - uzyskiwał korzystniejsze niż powódka wyniki. Co więcej – doradca w W. Mazowieckiem miał ustalany plan na poziomie 1.600.000 zł. – 1.700.000 zł., zaś powódka – 600.000zł. – 800.000 zł. (o połowę niższy). Czynności powódki w ramach wykonywania obowiązków pracowniczych polegały głównie na obsłudze już pozyskanych klientów, a nie na pozyskiwaniu nowych, przy czym w systemie rejestrującym te czynności powódka wykazała się o 2/3 mniejszą ilością czynności niż porównywany doradca w W. Mazowieckiem.

Powódka wypadła zatem słabo w mierzalnych wynikach, tj. wynik na działalności biznesowej, liczba pozyskanych klientów zależności od kategorii portfela, siła relacji tj. uproduktywnienie klienta i poziom aktywów, tj. udzielonych kredytów.

Jak wynika z powyższych relacji, powódka również przez dwa miesiące (od lutego do kwietnia 2017r. – por. zeznania powódki w charakterze strony k. 79-80) nie pozyskała właściwej dokumentacji dla klienta wygrywającego przetarg na obsługę przez pozwanego Bank, przez co nie było podstaw do otwarcia rachunku dla tego klienta po wygraniu przetargu. Taka sytuacja spowodowała konieczność interwencyjnego, wbrew przepisom wewnętrznym, otwarcia tego rachunku. Zdarzyło się również, iż powódka, wbrew procedurom, wysłała komunikację wewnętrzną pozwanego Banku dotyczącą analizy klienta do tego klienta (na co klient odpowiedział, nie zgadzając się z oceną analityka). Zarzuty nieprawidłowej pracy dotyczyły również sytuacji, w której B. O. opracowała niekompletną dokumentację dla klienta ze swojego portfela, a zapadał termin kredytu.

Przedmiotowe nieprawidłowości w pracy B. O. szczegółowo relacjonowane w zeznaniach w/w przełożonych, znajdują również bezpośrednie potwierdzenie w dokumentacji złożonej przez pozwanego pracodawcę: wykazu realizacji celów w okresie od XII 2015- do XII 2016 (k. 32-34), oceny rocznej za okresy od 16.03.2015r. do 14.03.2016r. i od

14.03.2016r. do 13.03.2017r. (notatka k. 35), indywidualny plan naprawczy (k. 36), rozliczenie wykonania planu naprawczego (k. 37), formularz oceny pracownika (k. 38-39), korespondencja mailowa (k. 40-57)

Dlatego też relacje bezpośrednich przełożonych powódki Sąd uznał za zgodne z prawdą, skoro znajdują wprost odniesienie w przedstawionej dokumentacji pracodawcy.

Jak relacjonowała w swoich zeznaniach powódka B. O. (k. 79v-80), nie zna oczekiwań pracodawcy. Jej zdaniem, plany narzucone przez pracodawcę były niemożliwe do osiągnięcia w 100%. Trudności w realizacji planów powódka wiązała z brakiem wsparcia analityka ( w ostatnim okresie doszło do zmiany analityka – nowozatrudniony często się szkolił). Podkreśliła również, iż w okresie obowiązywania indywidualnego planu naprawczego, były zorganizowane spotkania z potencjalnymi klientami, z udziałem jej, dyrektora E. Ż. i specjalistami pozwanego Banku; nie doprowadziło to jednak do pozyskania nowego klienta.

W ocenie Sądu powyższe usprawiedliwienie powódki nie może zostać uznane za wystarczające. Wskazać bowiem należy, iż w okresie wymiany analityka wszyscy doradcy, których wspierał, uzyskiwali wsparcie na tym samym poziomie (co potwierdził w swoich zeznaniach świadek Z B.). Mimo to jedynie powódka spośród doradców uzyskała niezadowalające wyniki pracy (poniżej oczekiwań pracodawcy wyrażonych nałożonym planem do wykonania). Co istotne – plan obowiązujący wobec powódki był znacznie (o ok. 50%) zaniżony w stosunku do rynku porównywalnego (W.), a mimo to powódka nie uzyskała wyniku co najmniej 80% (co pracodawca uważał za zrealizowanie oczekiwań).

Należy zgodzić się z pozwanym pracodawcą, iż doradca banku powinien być skuteczny i posiadać wszelkie predyspozycje do obsługi klientów, tzn. takie, żeby klient chciał z nim współpracować. Jest to związane ze specyfiką funkcjonowania tego typu pracodawcy. Charakterystyczne dla pracy w sektorze bankowości jest, że bank prowadzi statystyki wykonania planów przez doradców. Planów do wykonania nie ustala się z doradcami, ale rozdziela się je potencjałowo w zależności od oceny kategorii portfela danego rynku (w przypadku S. – ma on kategorię brązową, co oznacza, iż doradca powinien budować portfel klientów, ponieważ jest potencjał do ich pozyskania).

Niewątpliwie powódka w analizowanym okresie miała problem z kontaktowaniem się z potencjalnymi klientami, nie miała pomysłu na dotarcie do nich, a z drugiej strony – nie zgłaszała bezpośrednim przełożonym swoich problemów (por. zeznania bezpośrednich przełożonych powódki (Z. B. i E. Ż., j.w.). Popełniała również nieprawidłowości przy obsłudze klientów pozwanego banku (nie przygotowywała kompletnej dokumentacji we właściwym terminie, informowała klienta o wewnętrznej ocenie sporządzonej o nim przez Bank).

Wszystko to ostatecznie przełożyło się również na negatywną ocenę jej kompetencji w ramach oceny okresowej przeprowadzonej w 2016 i 2017 r.

Nie można zatem uznać, iż powódka w analizowanym okresie wykonywała swoją pracę starannie i sumiennie, zgodnie z oczekiwaniami pozwanego Banku. Oczekiwania te – co Sąd podkreśla wynikają z nałożonych na powódkę planów sprzedażowych co jest konsekwencją obowiązków, jakie powódka na siebie przyjęła, a sformułowanych w dokumencie – zakres obowiązków.

Przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, a pracodawca ma prawo doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie jego zadań i efektywne prowadzenie działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, że wprowadzenie umowy o pracę zalicza się do umów starannego działania, jednak nie oznacza to, że ocena starannego wykonywania obowiązków pracowniczych odbywa się bez względu na wyniki (efekty) świadczonej pracy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę pracownikowi, który nie osiąga wyników pracy porównywalnych z wynikami pracy innych pracowników zatrudnionych na tych samych stanowiskach, choćby nie było w tym zawinienia, niestaranności lub niesumienności pracownika. Pracodawca nie ma bowiem obowiązku zatrudniania niewydajnego pracownika (por. wyrok z dnia 24 lutego 2015 r., II PK 87/14, i powołane w nim orzeczenia).



Uzasadnione zatem w rozumieniu art. 45 § 1 KP jest wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powódce, która - jak wynika z ustaleń, aktualnie nie osiąga wymaganej przez niego efektywności pracy mierzonej wynikiem sprzedaży, uzyskując wynik poniżej ustalonej przez pracodawcę normy (80%). Wyniki sprzedaży powódki w analizowanym okresie były najniższe w zespole, czego nie zmienił również niewykonany indywidualny plan naprawczy.

W ocenie Sądu, nie miało dla sprawy znaczenia, iż pracodawca proponował B. O. wybór sposobu ustania stosunku pracy (tj. dwóch wariantów rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i wypowiedzenie umowy o pracę). W przypadku instytucji bankowych powszechna jest bowiem praktyka takich propozycji. Skoro zatem powódka nie zdecydowała się na żadną ze złożonych propozycji, pracodawca złożył jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem i to właśnie to oświadczenie było przedmiotem badania w niniejszej sprawie. Również z uwagi na korporacyjną strukturę pracodawcy oczywistym jest, iż oświadczenie to zostało sporządzone przez Departament Spraw Pracowniczych centrali pozwanego Banku na wniosek E. Ż. i Z. B. (k. 1/C, 3/C akt osobowych) i to zeznania w/w osób były dla Sądu wiarygodnym źródłem wiedzy o przyczynach decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

Nie miały zatem znaczenia dla sprawy, zdaniem Sądu, zeznania osoby podpisującej się za bank na przedmiotowym oświadczeniu (E. Ś.) na okoliczność sporządzenia trzech propozycji ustania stosunku pracy i dlatego dowód z tych zeznań zgodnie z wnioskiem pełn. powódki został pominięty na podstawie art. 217§3 kpc. Sąd uznał w tej kwestii, iż okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione, a wniosek ten zmierzał do przedłużenia postępowania w sprawie.

W tym stanie rzeczy nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa Sąd orzekł o jego oddaleniu (pkt I sentencji wyroku).

***O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98§1 i §3 kpc, art. 99 kpc oraz § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) i zasądzone z tego tytułu od powódki B. O. (1) na rzecz (...) Bank (...) SA w W. kwotę 180,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, biorąc pod uwagę, iż powódka przegrała proces w całości (punkt II sentencji wyroku).***

SSR Karol Kwiatkowski